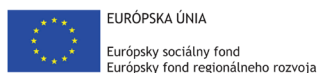


Pracovné poradenstvo



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu
v rámci Operačného programu Ľudské zdroje
www.esf.gov.sk www.employment.gov.sk www.ia.gov.sk

Pracovné poradenstvo

Mgr. Miroslava Hapalová

Vydavateľ: Implementačná agentúra Ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Názov: Pracovné poradenstvo

Autorka: Mgr. Miroslava Hapalová

Recenzent: PhDr. Miroslava Čerešníková, PhD.

Rozsah: 20 normostrán

Rok vydania: 2017

Typ publikácie: elektronická

ISBN: 978-80-89837-07-6

Publikácia prešla jazykovou a grafickou úpravou

Pracovné poradenstvo¹

Získanie stabilného a legálneho zamestnania je kľúčovým prvkom na zlepšenie sociálnej situácie jednotlivcov a rodín, ktoré sú užívateľmi² sociálnych služieb v nízkoprahových denných centrách (ďalej len „NDC“), v komunitných centrách (ďalej len „KC“) a nízkoprahových sociálnych služieb pre deti a rodinu (ďalej len „NSSDR“). Zamestnanie môže byť odrazovým mostíkom na ich integráciu do štandardnej spoločnosti. Neprináša so sebou len zlepšenie finančnej situácie, ale aj zapojenie sa do širších sociálnych sietí. Okrem ekonomického efektu (pre jednotlivca a rodinu, ale aj pre spoločnosť) práca poskytuje človekovi možnosť seberealizácie, rastu sebadôvery, oživuje jeho pocit spoločenskej potrebnosti, príslušnosti k obci/ku komunite.³

U ľudí, ktorí dlhodobo žijú v podmienkach sociálneho vylúčenia, je uplatniteľnosť na otvorenom pracovnom trhu veľmi nízka. Dôvodom je predovšetkým nízka úroveň vzdelania a zručností nadobudnutých nezriedka na špeciálnych školách. Vďaka opakovaným neúspechom pri hľadaní zamestnania postupom času nastupuje strata motivácie a rezignácia, ako aj príklon k alternatívnym ekonomickým modelom a ku krátkodobým životným stratégiám (napr. kruh nevýhodných pôžičiek a splátok, šedá ekonomika) a adaptovanie sa na životné podmienky konaním, ktoré následne ešte viac prehĺbuje mieru sociálneho vylúčenia (napr. neplatičstvo a následné exekúcie). Dôležitú úlohu zohráva aj skutočnosť, že mnohé vylúčené lokality sa nachádzajú v regiónoch, kde vysoká nezamestnanosť (a veľmi náročná zamestnateľnosť) sa netýka len sociálne vylúčených, ale postihuje celé obce. Aj pre ľudí s omnoho vyšším vzdelaním a kvalifikáciou je nájdenie zamestnania závažným problémom. Vzhľadom na tieto charakteristiky, skombinované s nízkym sociálnym statusom a s diskrimináciou zo strany zamestnávateľov, pre väčšinu z nich bežný trh práce je takmer nedostupný.

Štandardné služby na podporu zamestnanosti a programy poskytované Úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej ÚPSVaR) (napr. príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť, príspevok na podporu mobility za prácou, rekvalifikačné kurzy a pod.), pre mnohých užívateľov služieb KC/NDC/NSSDR sú nedostupné alebo ich nedokážu adekvátne využívať. Nezriedka jediným aplikovaným nástrojom je iba príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb, ktorý však slúži len na dočasné vylepšenie finančnej situácie rodiny, prípadne na podporu udržania pracovných návykov, reálne však napomáha zvýšenie zamestnanosti či zamestnateľnosti jednotlivcov len veľmi málo.



Pracovné poradenstvo, ako ho predstavujeme v tejto metodike, je jedným z možných typov špecializovaného sociálneho poradenstva, ktoré má byť obligatórne poskytované KC/NDC/NSSDR. Keďže služba pracovného poradenstva spĺňa atribúty špecializovaného sociálneho poradenstva, mal by ho vykonávať sociálny pracovník s adekvátnou kvalifikáciou (t. j. mal by mať trojročnú prax s cieľovou skupinou a VŠ vzdelanie v bakalárskom alebo v magisterskom študijnom programe zameranom na sociálnu prácu alebo na sociálne služby a poradenstvo (prípadne v inom študijnom programe zameranom na činnosť, ktorá sa poskytuje v rámci špecializovaného sociálneho poradenstva).



1 Ciele pracovného poradenstva

Pracovné poradenstvo je zamerané najmä na napĺňanie nasledovných cieľov:

- Zvýšenie zamestnateľnosti užívateľov sociálnych služieb KC/NDC/NSSDR prostredníctvom:
 - > sprostredkovania možností na zvyšovanie kvalifikácie a dosiahnutého stupňa vzdelania (napr. rekvalifikačné a iné kurzy, výučný list a pod.);
 - > aktivizácie, motivácie, podpory rozvoja zručností, ktoré užívateľ potrebuje na získanie zamestnania (napr. odpoveď na inzerát, telefonický kontakt so zamestnávateľom, zostavenie životopisu);
 - > zvyšovania sociálnej mobility užívateľov;
 - > pomoci užívateľom pri prekonávaní prekážok, ktoré bránia (opätovnému) vstupu na trh práce (napr. predĺženosť a prebiehajúce exekúcie, rodinná situácia, psychologické dôsledky dlhodobej nezamestnanosti – nízke sebavedomie, úzkosť zo zmeny, nízka motivácia a pod.);
 - > vytvárania alebo sprostredkovania príležitostí na nadobúdanie pracovných skúseností, návykov a režimu (napr. formou dobrovoľníckej práce či zamestnania v sociálnom alebo v obecnom podniku).
- Zvýšenie zamestnanosti nezamestnaných užívateľov KC/NDC/NSSDR prostredníctvom:
 - > pomoci a asistencie pri získaní legálneho zamestnania;
 - > pomoci a podpory užívateľa pri rokovaní so zamestnávateľom;
 - > práce so zamestnávateľmi s cieľom zlepšovania ich nastavenia a odstraňovania bariér vo vzťahu k zamestnávaniu príslušníkov znevýhodnených skupín;
 - > asistencie užívateľovi po nástupe do zamestnania tak, aby si získané zamestnanie udržal (napr. pomoc pri prekonávaní ťažkostí, ktoré môžu po nástupe do práce nastať, pomoc pri komunikácii so zamestnávateľom a pod.);
 - > asistencie zamestnávateľom pri kontakte s užívateľom, pokiaľ má o to zamestnávateľ a užívateľ záujem;
 - > poskytovania poradenstva užívateľom v pracovno-právnej oblasti, pomoci pri obhajovaní ich práv, pokiaľ sú porušované;
 - > podporou vytvárania pracovných príležitostí pre užívateľov, ktorí sú najviac vzdialení od trhu práce (napr. v sociálnych či v obecných podnikoch).
- Zvýšenie koordinácie aktivít subjektov, pôsobiacich v oblasti politiky zamestnanosti (ÚPSVaR, obec, TSP, zamestnávatelia, a ďalšie).

¹ Spracované podľa materiálu Pracovné poradenstvo: metodika služby organizácie Človek v tísi – pobočka Slovensko, 2010 a podľa Metodiky pracovného poradenství, vydanej organizáciou Človek v tísi – regionální pobočka Plzeň, 2011.

² Z dôvodu zdôraznenia partnerského vzťahu k cieľovým skupinám v metodike namiesto (pasívneho) prijímateľa služby je používaný termín užívateľ.

³ Mészáros, P. (2009). *Čo je sociálne podnikanie a aké sú jeho základné atribúty.*

2 Mapovanie lokálneho trhu práce

Pred začiatkom realizácie aktivít na podporu zamestnanosti pracovníci KC/NDC/NSSDR by mali zmapovať situáciu v oblasti nezamestnanosti v obci/v lokalite, v ktorej pôsobia. Vychádzať z oficiálnych štatistík o miere evidovanej nezamestnanosti nie je postačujúce, najmä vzhľadom na to, že nepostihuje ľudí, ktorí z rôznych dôvodov nepracujú, ale zároveň nie sú evidovaní na ÚPSVaR medzi uchádzačmi o zamestnanie (čo najmä v prípade NDC je prevažná väčšina klientov). Taktiež v oficiálnych štatistikách môžu ako nezamestnaní figurovať tí ľudia, ktorí pracujú nelegálne („načier-no“), ale zároveň sú v evidencii ÚPSVaR ako uchádzači o zamestnanie. V prostredí sociálne vylúčených skupín je práca „načierno“ je veľmi rozšíreným fenoménom, pretože využívanie tohto inštitútu nezriedka je výhodné ako pre zamestnávateľov, tak aj pre zamestnancov (užívateľov služieb KC/NDC/NSSDR).

Voľba efektívnej stratégie KC/NDC/NSSDR v oblasti pracovného poradenstva predpokladá úvodnú analýzu dopytu po pracovných miestach a ich ponuky. Pokiaľ užívatelia (z rôznych dôvodov, ktoré opíšeme nižšie) nemajú záujem o legálne zamestnanie, KC/NDC/NSSDR by zbytočne investovalo energiu do vytvárania nových pracovných miest či do zháňania pracovných príležitostí a rokovania so zamestnávateľmi. V tomto prípade je vhodné, aby sa KC/NDC/NSSDR v počiatočných fázach zameralo skôr na intenzívnu prácu s jednotlivcami s cieľom postupného odbúrania bariér brániacich vstupu na legálny trh práce. Na druhej strane, ak dopyt na strane užívateľov je vysoký a ponuka pracovných príležitostí nízka, KC/NDC/NSSDR sa môže usilovať o aktívne vytváranie pracovných príležitostí v spolupráci s ďalšími subjektmi (so zamestnávateľmi, s obcou).



V praxi sa ukazuje, že pomer medzi ponukou pracovných miest a dopytom zo strany užívateľov sa dá spoľahlivo zistiť len cielenou prácou v teréne. Makroekonomické dáta, hoci s miestnym zameraním, nie sú dostatočne citlivé na to, aby sa z nich dal tento pomer vopred spoľahlivo odhadnúť.



3 Proces pracovného poradenstva

Služba pracovného poradenstva je postavená primárne na priamej práci s užívateľmi, pričom pri poskytovaní služby je dôležité klásť veľký dôraz na flexibilitu a na terénny charakter. Práve terénnym charakterom a individuálnym prístupom je služba špecifická a užívateľovi prináša pridanú hodnotu oproti pracovným agentúram či poradcom fungujúcim v rámci ÚPSVaR.

A. Začiatok poskytovania služby a oslovovanie užívateľov

Kontakt sociálneho pracovníka vykonávajúceho pracovné poradenstvo (ďalej len „pracovný poradca“) s potenciálnym užívateľom môže vychádzať z iniciatívy užívateľa alebo pracovného poradcu. Pracovný poradca môže byť užívateľom kontaktovaný priamo v KC/NDC/ zariadení NSSDR alebo v teréne (napr. počas práce s iným užívateľom). Poradca môže potenciálnych užívateľov oslovovať s ponukou spolupráce aj priamo v lokalite, na základe odporúčania tretej osoby (TSP, ÚPSVaR). Pri začatí služby je vhodné informovať o nej písomne na nástenkách KC/NDC/NSSDR a ústnou formou ju predstavovať súčasným užívateľom či spolupracujúcim inštitúciám. Pracovný poradca sa môže dohodnúť s inštitúciami, ktoré potenciálni užívatelia navštevujú (TSP, ÚPSVaR), aby informovali a upozornili na službu tých užívateľov, ktorí by o ňu mohli mať záujem a profitovať z nej. Taktiež na tieto inštitúcie môže distribuovať letáky, ktoré zrozumiteľnou formou predstavujú službu a ponuku pracovného poradcu.

Najčastejšími cieľovými skupinami pracovného poradenstva v kontexte KC/NDC/NSSDR sú ľudia žijúci v prostredí sociálne vylúčených lokalít, osoby opúšťajúce výkon trestu, mladí dospelí končiaci ústavnú výchovu, ľudia bez domova a inak sociálne znevýhodnené osoby, avšak služba by mala byť dostupná pre každého, kto o ňu prejaví záujem. Pri práci so znevýhodnenými užívateľmi je dôležité, aby si pracovný poradca uvedomoval bariéry brániace vstúpiť im na trh práce. Mnohé z nich môžu totiž „vyplávať na povrch“ počas procesu práce s užívateľom, keď napriek počiatočnému deklarovaneému zámeru získať zamestnanie užívateľ ponúkané pracovné príležitosti (často aj opakovane) nevyužije.

Na strane užívateľov môžu vstupu na legálny trh práce brániť nasledovné faktory:

- *Zadlženost'* – obava z exekúcie príjmu, ktorá by bola uvalená na legálny príjem, vedie zadlžených ľudí hľadať rôzne alternatívne spôsoby zárobku – predovšetkým práca načierno, keďže nepriznaný príjem nemôže byť exekvovaný.
- *Nízka kvalifikácia* – pracovný trh s nekvalifikovanými pozíciami je postavený na relatívne vysokej fluktuácii (väčšinou brigády formou dohôd), neponúka ľuďom dlhodobú perspektívu a zároveň sú zamestnancom väčšinou ponúkané veľmi nízke mzdy. Zároveň nezriedka aj na pozície s prevahou manuálnej činnosti sa vyžaduje úplné stredoškolské vzdelanie, čo výrazne sťažuje hľadanie zamestnania ľuďom zo sociálne vylúčených skupín.
- *Výška dávok v hmotnej núdzi* – keďže dávky v hmotnej núdzi sa odvíjajú od priznaného príjmu domácnosti, nástup do legálneho zamestnania s nízkou (či s minimálnou) mzdou, časti užívateľov by mohla spôsobiť zníženie celkového príjmu domácnosti. U mnohých ľudí preto dochádza k preferovaniu šedej ekonomiky.

- *Zdravotný stav* – veľká časť potenciálnych užívateľov pracovného poradenstva trpí nejakou dlhodobou chorobou, často v dôsledku bytových podmienok a životného štýlu (napr. chronické ochorenia dýchacích ciest). Choroby zároveň významne zužujú okruh prác, ktoré užívatelia môžu vykonávať.
- *Širšia rodina a solidárne siete* – užívatelia, pochádzajúci z prostredia rómskych osád, sú veľmi často súčasťou solidárnej siete širšej rodiny, ktorá od nich očakáva vzájomné delenie sa o prostriedky (vrátane tých, ktoré získajú zo zamestnania). Získanie stabilného príjmu by teda pre mnohých z nich nemuselo znamenať zásadné zlepšenie finančnej situácie nukleárnej rodiny (partnera a detí), pretože o výnos z práce by sa museli deliť (formou darov či nenávratných pôžičiek) s ďalšími príbuznými, ktorí sú na tom momentálne materiálne horšie. Vedomie povinnej solidarity môže znižovať motiváciu zvyšovať príjem prácou, pretože zatiaľ čo prácu vykonáva jedinec sám, jej výsledky musí deliť v širšej rodine.
- *Rodinná situácia* – najmä užívatelky, pochádzajúce z prostredia vylúčených rómskych lokalít sú často obmedzené starostlivosťou o deti a o vnúčatá, takže sa „nezmestia“ do pracovnej doby štandardných pracovných pomerov. U ľudí, ktorí žijú v ťažkej sociálnej (a bytovej) situácii, objem domácich prác, ktoré musia dospelí členovia domácnosti vykonávať, môže byť taktiež nepomerne väčší ako v prípade ľudí zo štandardného prostredia a môže im brániť flexibilne vstúpiť na trh práce (napr. povinnosť mužov zabezpečiť na dennej báze drevo na kúrenie a varenie a pod.).
- *Kriminalita* – záznam v registri trestov môže významne znižovať okruh pracovných príležitostí, ktoré užívateľ môže využiť.

Zo strany zamestnávateľov môžu pri legálnom zamestnávaní ľudí pochádzajúcich z vylúčených skupín pôsobiť nasledovné bariéry:

- *Zákonník práce a vysoké odvody* – vysoká ochrana zamestnancov v kombinácii s vysokými odvodmi na zdravotné a sociálne poistenie môže významnou mierou posilňovať tendenciu nelegálneho zamestnávania.
- *Predsudky* – obava zo zamestnávania ľudí, ktorí sú v spoločnosti objektmi rôznych predsudkov (napr. Rómovia, ľudia po výkone trestu, ľudia bez domova) a ktorých zamestnanie by mohlo znamenať pre zamestnávateľa riziko, vedie k ich diskriminácii. Zamestnávateľia buď majú zlé skúsenosti s nespoľahlivými a s nedisciplinovanými pracovníkmi a ich výkon si spájajú napr. s ich etnicitou alebo len majú predsudky získané z počutia. Tiež sa môžu prispôbovať predsudkom konečného zákazníka, ktorý nechce, alebo o ktorom zamestnávateľ predpokladá, že by nechcel, aby mali účasť na poskytovanej službe, napríklad rómski zamestnanci (to je prípad upratovacích firiem, reštaurácií, cukrární).

Pracovný poradca by si mal uvedomovať možný vplyv týchto faktorov a na začiatku spolupráce s užívateľom by sa mal dôkladne oboznámiť s jeho situáciou, ako aj so situáciou na (lokálnom) trhu práce. Môžu totiž zásadne ovplyvňovať nielen motiváciu užívateľa, ale aj celkový výsledok jeho práce s užívateľom.

B. Metódy a techniky práce s užívateľom

Pracovný poradca pri priamej práci s užívateľmi môže využívať nasledovné postupy:

1. Podrobná pracovná anamnéza

Nástrojom, ktorý môže ušetriť mnoho času a energie, je vypracovanie podrobnej pracovnej anamnézy

na začiatku spolupráce. Môže mať podobu anamnestického dotazníka, ktorý slúži na zmapovanie doterajšej profesionálnej dráhy užívateľa, ale aj situácie, v ktorej sa aktuálne nachádza. Umožňuje poradcovi situáciu vyhodnotiť, identifikovať možné prekážky a problémy pri snahe užívateľa o umiestnenie na trh práce, ale aj príležitosti, ktoré pri práci s užívateľom vyvstávajú.

V anamnéze by nemali chýbať informácie o vzdelaní (absolvované školy, kurzy, oprávnenia, certifikáty), doterajšom o zamestnaní (časové vymedzenie, pozícia, prípadne výška mzdy), o zdravotných obmedzeniach, ktoré môžu mať vplyv na výkon práce, o rodinnej a finančnej situácii, ktorá môže tiež významne vplyvať na druh práce, ktorú užívateľ je ochotný a schopný vykonávať. Mala by tiež obsahovať informácie o klientovej predstave svojho budúceho pracovného uplatnenia (druh práce, možnosť práce na zmeny, možnosti mobility za prácou, očakávaná mzda a pod.). Súčasťou by mali byť aj informácie o typoch neformálneho zamestnania klienta (o brigádach, o „fuškách“, a pod.), o akýchkoľvek ďalších zručnostiach a záujmoch užívateľa, ktoré by mohli mať súvis s jeho budúcim umiestnením na trh práce alebo eventuálne so začatím samostatnej zárobkovej činnosti. S anamnézou je potrebné pracovať s maximálnou opatrnosťou⁴, lebo obsahuje citlivé údaje o užívateľovi.

Na základe anamnézy pracovný poradca si môže dohodnúť s užívateľom ďalší postup ich spoločnej práce. Môžu sa priamo zamerať na získanie zamestnania alebo môžu identifikovať problémy, ktoré je potrebné vyriešiť ešte pred snahou užívateľa o vstup na trh práce (napr. konsolidácia dlhov a prebiehajúcich exekúcií, doplnenie vzdelania /kvalifikácie/ získanie oprávnenia na určitú činnosť, zabezpečenie starostlivosti o člena rodiny počas užívateľovej neprítomnosti a pod.). Tieto problémy môže pracovný poradca riešiť s užívateľom buď samostatne v rámci poradenského procesu, alebo ho posunie inému odborníkovi (napr. terénnemu sociálnemu pracovníkovi a pod.).

2. Zostavovanie životopisu

Na základe informácií z pracovnej anamnézy je možné spoločne s užívateľom zostaviť životopis. Zostavenie životopisu by malo byť v ponuke služby pracovného poradcu, nemalo by však byť nevyhnutnou súčasťou prvotnej práce s užívateľom. Niektorí užívatelia životopis nepotrebujú, pretože buď nemajú žiadne pracovné skúsenosti, alebo sa chcú zamestnať v odvetví, kde predloženie životopisu nebýva podmienkou uchádzania sa o prácu.

3. Vyhľadávanie pracovných ponúk

Po zistení všetkých dostupných informácií a po rámcovom ujasnení užívateľovej predstavy o vhodnom zamestnaní môže pracovník pristúpiť k samotnému hľadaniu zamestnania. Užívateľ by mal byť v prvom rade motivovaný, aby si zamestnanie sám aktívne hľadal a nespoliehal sa len na pomoc pracovného poradcu a na ponuky, ktoré získa. Úlohou poradcu by malo byť naučiť užívateľa orientovať sa v ponuke pracovného trhu (možnosti, kde a ako zamestnanie hľadať), naučiť ho orientovať sa v terminológii používanej v pracovných inzerátoch a sprostredkovať užívateľovi základy práce s internetom (predovšetkým portály s ponukami zamestnania, zriadenie a používanie e-mailu a pod.). KC/NDC/NSSDR môže užívateľom vytvárať priestor, aby si pracovné ponuky na internete mohli vyhľadávať samostatne (sprístupnenie počítačov pripojených na internet v konkrétnych hodinách a pod.).

⁴ A v súlade so zákonom č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov.

Medzi možné zdroje pracovných ponúk patria napríklad:

Zdroj	Príklad	Výhody	Nevýhody
Internetové pracovné portály	www.profesia.sk www.kariera.sk www.topjobs.sk www.praca.sme.sk www.job.sk	Rýchlosť, aktuálnosť, dostupnosť, veľké množstvo pracovných ponúk.	Duplicitné pracovné ponuky na rôznych portáloch. Zameranie skôr na pozície s vyššou kvalifikáciou (napr. Profesia).
Personálne agentúry	Zoznam personálnych agentúr sa nachádza napríklad na stránkach http://www.recruiteri.sk/sk/agentury alebo na http://www.profesia.sk/praca/zoznam-spolocnosti/personalne-agentury/	Individuálna komunikácia s klientom, odborné poradenstvo, ponuka pozícií výhradne na základe klientových kritérií.	Menšia ponuka pracovných pozícií pre uchádzačov s nízkou alebo so žiadnou kvalifikáciou.
Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny	Internetový sprievodca trhom práce obsahujúci pracovné ponuky evidované ÚPSVaR: https://www.istp.sk/	Odborné poradenstvo, ponuka rekvalifikačných kurzov.	Neevidujú všetky voľné pracovné miesta.
Agentúry dočasného zamestnávania	Zoznam registrovaných agentúr sa nachádza na stránke Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny. ⁵	Ponuky práce aj pre nízkokvalifikovaných pracovníkov bez skúseností, ponuky brigád a sezónnej práce.	Pracovné ponuky s nižšou mierou ochrany a benefitov pre zamestnancov.
Tlač	Celoštátne, ale i regionálne periodiká.	Možnosť nájsť lokálne ponuky práce.	Inzeráty väčšinou obsahujú minimum informácií, nižšia aktuálnosť, časová a finančná náročnosť.
Odporúčania od známych	Rodina, priatelia, známi.	Aktuálnosť ponuky, získanie informácií o skúsenostiach z danej firmy /pozície, v prípade odporúčania vyššia šanca získania zamestnania.	Neoficiálne informácie.
Pracovné veľtrhy	Profesia days, Bratislava Job Expo, Nitra Job2day, Prešov a ďalšie.	Osobná komunikácia so zástupcami firiem, prezentácia aktuálnych pozícií.	Nezúčastnia sa na nich všetci potenciálni zamestnávateľia, sú zamerané najmä na absolventov.

4. Nácvik praktických zručností a rozvoj kompetencií

Množstvo užívateľov má problém s formálnym vystupovaním a s orientáciou v bežnom inštitucionálnom prostredí. Táto neznalosť je často spôsobená malou skúsenosťou a odlišným prostredím, z ktorého užívateľa pochádzajú. Problémom často bývajú tiež bežné zručnosti, ako je telefonovanie, napísanie listu, komunikácia s personálom úradu, vystupovanie u zamestnávateľa a pod. Keď potom užívateľ príde za zamestnávateľom v snahe uchádzať sa o ponúknuté pracovné miesto, komunikačné problémy sa prejavujú ako významná nevýhoda.

Pracovný poradca preto môže užívateľovi ponúknuť možnosť nácviku kontaktu so zamestnávateľom – nácvik telefonického rozhovoru, písomného/elektronického kontaktu či pracovného pohovoru. V prípade odpovedania na inzerát môže napríklad pracovný poradca oboznámiť užívateľa v krátkosti so zásadami telefonického rozhovoru (napr. nutnosť pozdravu, predstavenia sa, nehučnosť prostredia, zameranie sa na základné informácie o pracovnej pozícii a aktuálnosť ponuky, prípadne dohovorenie si osobného stretnutia, nevhodnosť otázok na mzdu a pod.) a následne s ním môže telefonický rozhovor nacvičiť. Rovnako môže s užívateľom vyskúšať zrealizovať imaginárny pracovný pohovor, rozobrať jednotlivé „typické otázky“ a spolu s užívateľom sa pokúsiť nájsť na ne zmysluplnú odpoveď.

5. Sprostredkovanie informácií o podporných programoch

Pracovný poradca by mal byť zorientovaný v základných podporných programoch, dostupných pre nezamestnaných, špecifický znevýhodnených nezamestnaných. Väčšina z nich je poskytovaná Úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny v rámci aktívnych opatrení trhu práce. Prinášame prehľad vybraných finančných príspevkov, avšak pracovný poradca by mal sledovať aj ďalšie možnosti (napr. rôzne tréningy, ponuky rekvalifikačných kurzov, atď.) realizované ako orgánmi štátnej správy, tak aj subjektmi z mimovládneho či zo súkromného sektora.

5 http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nestatne-sluzby-zamestnanosti/agentury-docasneho-zamestnavania.html?page_id=13034

6 Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov; informácie sú platné od 1. 12. 2016.

Prehľad vybraných príspevkov pre nezamestnaných, poskytovaných ÚPSVaR v rámci aktívnych opatrení trhu práce ⁶			
Typ príspevku	Účel príspevku	Nárok na príspevok	Výška príspevku
Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť – § 49	Čiastočná úhrada nákladov súvisiacich s prevádzkovaním samostatnej zárobkovej činnosti (ďalej len „SZČ“).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uchádzač o zamestnanie je vedený v evidencii najmenej 3 mesiace a plánuje byť samostatne zárobkovo činnou osobou (prevádzkovať živnosť) alebo vykonávať poľnohospodársku výrobu vrátane hospodárenia v lesoch. 2. Požiadanie písomne o príspevok (ÚPSVaR v mieste podnikania). 3. Predloženie podnikateľského zámeru spolu s kalkuláciou nákladov. 4. Prevádzkovanie živnosti nepretržite najmenej tri roky. 	Je závislá od celkovej ceny práce, od typu regiónu a od priemernej miery evidovanej nezamestnanosti v okrese, v ktorom bude uchádzač o zamestnanie prevádzkovať SZČ (aktuálne v rozmedzí od 2 903,37 eur do 4 645,40 eur).
Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec alebo pre samosprávny kraj – § 52.	Podpora udržiavania pracovných návykov dlhodobozamestnaného občana, ktorý je poberateľom dávky v hmotnej núdzi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uchádzač o zamestnanie je vedený v evidencii najmenej 12 mesiacov a súčasne je v hmotnej núdzi a priznala sa mu dávka v hmotnej núdzi. 2. Vykonáva pre obec alebo pre samosprávny kraj menšie obecné služby v rozsahu najmenej 64 hodín a najviac 80 hodín mesačne počas 6 mesiacov (s možnosťou jej opakovaného vykonávania najviac počas ďalších 12 mesiacov) 	63,07 eur mesačne.
Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby – § 52a	Získanie praktických skúseností pre potreby trhu práce.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uchádzač o zamestnanie je vedený v evidencii uchádzačov. 2. Vykonáva dobrovoľnícku činnosť u FO/PO v rozsahu 20 hodín týždenne najviac počas 6 mesiacov. 	100 % sumy životného minima, aktuálne 198,09 eur mesačne.

Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe – § 51	Získanie odborných zručností a praktických skúseností u zamestnávateľa.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uchádzač o zamestnanie je vedený v evidencii aspoň 1 mesiac. 2. Je mladší ako 26 rokov a ukončil vzdelávanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a nemal od vtedy pravidelne platené zamestnanie. 3. Vykonáva u zamestnávateľa absolventskú prax v rozsahu 20 hodín týždenne, minimálne 3, maximálne 6 mesiacov. 	65 % sumy životného minima, aktuálne 128,76 eur mesačne.
Príspevok na dochádzku za prácou – § 53	Úhrada časti cestovných výdavkov na dochádzku z miesta trvalého/prechodného pobytu do miesta výkonu zamestnania a späť.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uchádzač o zamestnanie je vedený v evidencii najmenej 3 mesiace . 2. Vznik pracovného pomeru (okrem DoVP). 3. Požiadanie o príspevok najneskôr do jedného mesiaca od nástupu do zamestnania. 4. Miesto výkonu práce a miesto trvalého/prechodného pobytu nie je v rámci jednej obce. 	Výška príspevku je závislá od vzdialenosti, najviac v sume 135 eur mesačne po dobu 6 mesiacov. Príspevok je možné použiť na úhradu cestovného v hromadných dopravných prostriedkoch.
Náhrada časti cestovných výdavkov – § 32 ods. 12 písm. d)	Náhradu časti cestovných výdavkov, ktoré súvisia s absolvovaním výberového konania u zamestnávateľa alebo s účasťou na skupinovom sprostredkovaní zamestnania.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uchádzač o zamestnanie je vedený v evidencii. 2. Výdavky vznikli pri použití hromadných dopravných prostriedkov. 3. Predloženie písomnej žiadosti. 4. Náhrada časti cestovných výdavkov sa poskytuje na základe písomnej žiadosti spolu s potvrdením o absolvovaní výberového konania alebo o účasti na skupinovom sprostredkovaní zamestnania najneskôr do desiatich pracovných dní po ukončení kalendárneho mesiaca, v ktorom bola cesta vykonaná. 	70 % z preukázaných cestovných výdavkov, ktoré však musia byť vyššie ako 4 eurá, najviac v sume 35 eur za mesiac.

Príspevok na podporu mobility za prácou – § 53a	Úhrada časti výdavkov na bývanie, súvisiacich so zmenou pobytu pri získaní zamestnania.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uchádzač o zamestnanie je vedený v evidencii najmenej tri mesiace. 2. Vznik pracovného pomeru (okrem DoVP) na obdobie najmenej 6 mesiacov. 3. Požiadanie o príspevok najneskôr 3 mesiace po vyradení z evidencie UoZ. 4. Predloženie kópie dokladu o zmene trvalého pobytu alebo o nahlásení prechodného pobytu a kópie pracovnej zmluvy. 5. Miesto nového prechodného alebo trvalého pobytu (na území SR) je vzdialené najmenej 70 km od pôvodného. 	80% preukázaných mesačných výdavkov na užívanie bytu alebo na nájomné (najviac 250 eur). Príspevok sa poskytuje max. 6 mesiacov (v prípade znevýhodnených UoZ je možné predĺženie o ďalších 6 mesiacov, avšak do max. sumy 125 eur).
Príspevok na presťahovanie za prácou – § 53 a.	Náhrada časti preukázaných výdavkov, súvisiacich s presťahovaním z miesta trvalého pobytu v súvislosti so získaním zamestnania	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uchádzač o zamestnanie je vedený v evidencii najmenej tri mesiace. 2. Vznik pracovného pomeru (okrem DoVP). 3. Požiadanie o príspevok najneskôr do 12 mesiacov po vyradení z evidencie UoZ. 4. Miesto nového trvalého pobytu (na území SR) je vzdialené najmenej 50 km od pôvodného. 	Jednorazový príspevok vo výške najviac 1 327,76 eur.
Vzdelávanie a príprava pre trh práce zabezpečené z vlastnej iniciatívy uchádzača o zamestnanie – § 46 ods.7.	Teoretická príprava alebo praktická príprava UoZ, ktorú si vyžaduje jeho uplatnenie na trhu práce a ktorá umožňuje získať nové odborné vedomosti, zručnosti a schopnosti na účel uplatnenia sa v zamestnaní.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uchádzač o zamestnanie je vedený v evidencii. 2. Obdobné vzdelávanie nemôže zabezpečiť ÚPSVaR alebo ho UoZ nezabezpečil v období posledných 12 mesiacov. 3. UoZ po absolvovaní vzdelávania nastúpi na konkrétne pracovné miesto u konkrétneho zamestnávateľa. 4. Požiada o úhradu finančných prostriedkov najskôr po uplynutí 30 kalendárnych dní a najneskôr do 90 kalendárnych dní po ukončení vzdelávania. 	100 % nákladov, maximálne však len do výšky 600,00 eur. Príspevok je vyplatený až po nástupe do zamestnania alebo začatia prevádzkovania, alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti.

6. Sprevádzanie a rokovanie so zamestnávateľmi/s inštitúciami

Ak to užívateľ potrebuje a želá si, pracovný poradca mu môže poskytnúť asistenciu pri rokovaní s inštitúciami a so zamestnávateľmi. Môže užívateľa sprevádzať na úrad práce, pri vybavovaní výpisu z registra trestov a pod. Do kontaktu s potenciálnym zamestnávateľom by mal vstupovať len vtedy, ak si je istý, že to užívateľ bez pomoci nezvládne. Niektorí zamestnávatelia totiž môžu vnímať asistenciu ako príznak rizikovosti uchádzača a kontakt poradcu so zamestnávateľom či dokonca jeho prítomnosť by mohla užívateľovi skôr uškodiť.

7. Motivácia užívateľa

Predpokladom úspešnej spolupráce medzi pracovným poradcom a užívateľom je dostatočná motivácia užívateľa. Motivácia sa počas spolupráce väčšinou vyvíja, narastá a zasa opadá. Dôležitá je podpora a rozvíjanie samotnej motivácie tak, aby užívateľovi pomohla prekonať ťažkosti spojené so vstupom na legálny pracovný trh. Motiváciu je možné podporovať, nie však vnucovať. V prípade, že poradca užívateľa by presviedčal o jeho potrebe „ísť pracovať“ proti jeho vôli a v rozpore s tým, čoho si je sám dobre vedomý (napríklad, že prácou načierno si zarobí viac a to je to, čo je pre neho rozhodujúce) zvyšuje tým riziko, že spolupráca v konečnom dôsledku nebude úspešná a povedie len k narastaniu frustrácie pracovného poradcu z vlastného neúspechu. Zároveň však pracovný poradca by mal užívateľovi objasniť výhody sociálneho zabezpečenia viažuceho sa na legálnu prácu (napr. zabezpečenie partnera a potomkov v prípade predčasného úmrtia, zabezpečenie sa na dôchodok a pod.).

C. Podpora užívateľov pri nástupe do zamestnania a počas jeho trvania

Pracovný poradca by mal byť schopný poskytnúť užívateľovi základné poradenstvo týkajúce sa pracovno-právnych vzťahov. Mal by ho vedieť informovať o základných právach a povinnostiach zamestnávateľa a zamestnanca, o typoch pracovných pomerov, ako aj o povinných náležitostiach pracovných zmlúv. S týmto by sa mal aspoň základne orientovať v Zákonníku práce (zákon č. 311/2001 Z. z.).

Hoci uzatvorením pracovnej zmluvy je zavŕšená hlavná fáza práce s užívateľom, pracovný poradca mu môže ponúknuť možnosť asistencie počas doby trvania skúšobnej lehoty alebo aj dlhšie. Pokiaľ s tým užívateľ súhlasí, o asistencii môže informovať zamestnávateľa, ktorý sa s ním v prípade výnimčných situácií môže skontaktovať (napr. neprítomnosť užívateľa na pracovisku a strata kontaktu s užívateľom a pod.). Taktiež užívateľ sa môže na pracovného poradcu obrátiť s problémami aj počas trvania pracovného pomeru. Môžu sa týkať napríklad situácie, keď zamestnávateľ nevyplatí načas mzdu. Pracovný poradca by mal v týchto prípadoch vedieť poskytnúť účinnú pomoc a asistenciu.

7 Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny v spolupráci s Úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny realizuje v programovom období 2014 – 2020 národný projekt „RE-PAS – rekvalifikácia ako príležitosť na spoluprácu uchádzačov o zamestnanie, úradov práce, sociálnych vecí a rodiny a vzdelávacích inštitúcií“ s cieľom zvýšiť predpoklady uchádzačov o zamestnanie na uplatnenie sa na trhu práce. V rámci uvedeného národného projektu hradí UoZ vzdelávacie kurzy podľa vlastného výberu (z hľadiska obsahu rekvalifikácie aj poskytovateľa rekvalifikačného kurzu). Zároveň, získanie príspevku sa neviaže na nástup do konkrétneho zamestnania. Viac informácií je dostupných na: http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-na-trhu-prace/re-pas.html?page_id=566936.

D. Ukončenie spolupráce s užívateľom

Okrem situácií, keď dochádza k ukončeniu spolupráce s užívateľom z dôvodu naplnenia spoločne stanoveného cieľa (napríklad získanie zamestnania), pracovný poradca môže ukončiť spoluprácu s užívateľom aj z dôvodu opakovaného porušovania pravidiel spolupráce zo strany užívateľa.



Každý pracovný poradca skôr či neskôr bude stáť pred rozhodnutím, ako ďalej postupovať v prípade užívateľa, ktorý sa opakovane nedostavil na dohodnuté stretnutia, neplnil kroky zo svojej strany, na ktorých sa s pracovným poradcom dohodol, prípadne nenastúpil na ponúknuté a dohodnuté pracovné miesto. Kedy je namieste spoluprácu s užívateľom ukončiť? Do akej miery pracovný poradca má zohľadňovať (objektívne aj subjektívne) dôvody nedodržiavania dohôd zo strany užívateľa a kedy má svoj čas a úsilie venovať radšej iným záujmom o službu?



Ukončenie spolupráce by mal pracovný poradca starostlivo zvážiť a prekonzultovať s kolegami, s najbližším nadriadeným, prípadne so supervízorom. O možnosti ukončenia spolupráce by mal byť zároveň vopred informovaný aj samotný užívateľ a malo by s ním byť prediskutované. Ukončenie spolupráce by zároveň nemalo byť definitívne, po opakovanom prejavení záujmu o spoluprácu s pracovným poradcom zo strany užívateľa je možné obnoviť poradenský proces. Užívateľovi by zároveň mali byť ponúknuté iné služby a činnosti KC/NDC/NSSDR, ktoré môže naďalej využívať.

E. Práca so zamestnávateľmi a s inštitúciami

Okrem priamej práce s užívateľmi kľúčovou úlohou pracovného poradcu je spolupráca so zamestnávateľmi, s Úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny a s ďalšími inštitúciami. Cieľom spolupráce je zabezpečiť pre užívateľov zamestnanie alebo ďalšie možnosti rozvoja, ktoré zvyšujú ich šancu uplatnenia sa na trhu práce, ako aj prispieť k „zníženiu prahov“ a bariér zamestnávateľov voči ľuďom zo sociálne vylúčených skupín.

Zamestnávateľa

Aby pracovný poradca užívateľovi vedel zabezpečiť pracovné miesta či dohodnúť optimálne pracovné podmienky (napríklad možnosť poskytnutia časti mzdy formou záloh a pod.), je pre neho veľmi dôležité vybudovať si korektné a dôveryhodné vzťahy so zamestnávateľmi v obci/v meste, ale aj v širšom regióne.

Od komerčných subjektov sa nedá očakávať, že budú brať ohľad na „sociálne“ zámery pracovného poradenstva. Aby pre nich pracovný poradca bol zaujímavým partnerom, musí vedieť v správnom čase a spoľahlivo zabezpečiť pre firmu potrebných pracovníkov, prípadne vedieť poskytnúť asistenciu, pokiaľ pracovník pri nástupe do zamestnania neplní očakávania zamestnávateľa (napríklad má absencie a zamestnávateľ sa s ním nevie skontaktovať a pod.). Pracovný poradca im tiež môže poskytnúť informácie o príspevkoch, ktoré môžu získať, pokiaľ zamestnajú znevýhodneného uchádzača o zamestnanie.⁸ Spolupracujúcimi zamestnávateľmi môžu byť najmä veľké a stredné firmy, školy

a iné verejné inštitúcie. Pre malých podnikateľov a pre drobných živnostníkov zamestnanie ľudí, ktorí sú objektom predsudkov zo strany väčšinovej spoločnosti, býva príliš veľké riziko a pravdepodobne v mnohých prípadoch sa stretne s diskriminačným alebo jednoducho s odmietavým postojom.

Agentúry dočasného zamestnávania

Vzhľadom na to, že agentúry dočasného zamestnávania sú veľmi vhodným zdrojom pracovných príležitostí pre ľudí s nízkou kvalifikáciou, nezriedka sú kľúčovým partnerom pracovného poradcu. Sú subkontrahované najmä firmami, ktoré potrebujú zabezpečiť väčší počet pracovníkov. Pracovníci sú zamestnancami agentúr, ktoré ich dočasne pridávajú na prácu v inej firme/spoločnosti. Pracovný poradca im z tohto dôvodu nemôže konkurovať, ale môže im ponúknuť spoluprácu napríklad pri získavaní vhodných a spoľahlivých zamestnancov, asistenciu pri rokovaní užívateľov s agentúrou a pri vybavovaní administratívnych záležitostí. Pre zaradenie do databázy agentúr dočasného zamestnávania užívateľa často musia prejsť testovaním, na ktoré ich môže pracovný poradca tiež vopred pripraviť.

Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny

Hoci nie je namieste od Úradu práce rozsiahlu očakávať spoluprácu, ktorá by priamo viedla k zamestnávaniu klientov, je veľmi dôležité poznať aktuálnu ponuku služieb a programov poskytovaných úradmi pre uchádzačov o zamestnanie. Pracovný poradca by mal byť taktiež oboznámený s postupmi zaradenia klientov do evidencie uchádzačov o zamestnanie, ako aj s postupmi a s možnými dôvodmi ich vyradenia, aby tieto informácie účinne mohol sprostredkovať svojim klientom. Je vhodné, aby pracovný poradca nadviazal s úradom práce spoluprácu, predstavil službu jeho pracovníkom (jej ciele, pravidlá a postupy). Okrem vzájomnej výmeny informácií a spolupráce pri administratívnych záležitostiach klientov môže byť veľmi prospešná vzájomná výmena klientov (napr. ÚPSVaR odporučí službu pracovného poradenstva v KC/NDC/NSSDR konkrétnym uchádzačom či naopak – pracovný poradca asistuje užívateľom, s ktorými pracuje, pri zapájaní sa do programov, realizovaných úradmi práce). Na základe informácií od príslušného úradu práce pracovný poradca môže taktiež skvalitniť svoju spoluprácu so zamestnávateľmi – môže ich informovať o rôznych príspevkoch pri zamestnaní znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie a o potrebných krokoch na ich získanie.⁹

8 Prehľad príspevkov, poskytovaných zamestnávateľom v rámci aktívnych opatrení trhu práce sa nachádza na stránke Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny: http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-trhu-prace/prispevky-pre-zamestnavateľa.html?page_id=13119.

9 Napríklad príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie podľa § 50 alebo príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti podľa § 50 j zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti.

4 Podpora zakladania sociálnych a obecných podnikov

Keďže umiestnenie časti užívateľov služieb na otvorený trh práce z rôznych dôvodov (chýbajúca prax, absentujúce pracovné návyky, nízka či nulová možnosť mobility za prácou, alebo jednoducho nedostupnosť pracovných príležitostí) je veľmi náročné, KC/NDC/NSSDR môže vytvárať podmienky na zlepšenie ich zamestnateľnosti formou podpory zakladania sociálnych podnikov.

Sociálne podnikanie je „činnosť s primárne sociálnymi cieľmi, kde hospodárske prebytky sú prednostne znovu investované do podnikania za rovnakým účelom alebo do rozvoja miestnej komunity, na rozdiel od potreby maximalizovať zisk pre zainteresované skupiny či vlastníkov“.¹⁰ Hoci sociálne podnikanie/sociálna ekonomika môže mať veľmi veľa podôb, na tomto mieste sa zameriame na jeden špecifický typ sociálnych podnikov – na sociálne podniky s dôrazom na pracovnú integráciu (integračné sociálne podniky).

Pri integračných sociálnych podnikoch ide o snahu vytvoriť taký podnikateľský model, ktorý by dokázal vytvoriť pracovné miesta pre ľudí znevýhodnených na bežnom trhu práce (napr. dlhodobo nezamestnaní, zdravotne znevýhodnení a pod.). Rovnako ako v prípade komerčných firiem však takýto typ podniku musí byť dlhodobo ekonomicky udržateľný (musí mať vyrovnané hospodárenie alebo dokonca musí byť schopný tvoriť zisk, ktorý však nemusí byť nevyhnutne ponímaný v ekonomickej terminológii, pretože do hospodárenia môžu byť započítané aj štátne príspevky a dotácie). Vzhľadom na dôraz na (budúcu) pracovnú integráciu ľudí musí teda neustále nachádzať rovnováhu medzi pracovnou rehabilitáciou a obchodným hľadiskom. Prostriedkom na dosiahnutie sociálneho cieľa by mal byť funkčný a úspešný podnik, schopný obstáť na trhu tovarov a služieb, avšak obchodné hľadisko nesmie prevažovať dôvod existencie sociálneho podniku, ktorým je osobný rozvoj pracovníka a príprava jeho pracovnej zdatnosti a spôsobilosti tak, aby obstál v pracovnom procese (dokonca) na otvorenom trhu práce.¹¹ Kľúčovým momentom takto zameraných sociálnych podnikov je teda dôraz na nadobúdanie odborných zručností a osobný rast ľudí v podniku zamestnaných. Cieľom by nemalo byť zaškolenie a dlhodobé udržanie si kvalitných pracovníkov, ale ich posilnenie/splnomocnenie (empowerment) a následný odchod (umiestnenie na otvorený trh práce).

Vzhľadom na existujúce bariéry pri vstupe ľudí z vylúčených skupín, s ktorými pracujú KC/NDC/NSSDR, na otvorený trh práce (ako na strane užívateľov, tak aj na strane zamestnávateľov), prevádzkovanie integračného sociálneho podniku by malo v mnohých prípadoch veľký zmysel. Na Slovensku je však veľmi ťažké nájsť príklady fungujúcich sociálnych podnikov, ktorými by sa mohli pracovníci KC/NDC/NSSDR inšpirovať. Sociálne podnikanie ako také je pomerne málo rozvinuté a do veľkej miery závislé od externých zdrojov (dotácie od súkromných donorov, prípadne neslávne známy pilotný projekt sociálnych podnikov, financovaný zo štrukturálnych fondov). Pri uvažovaní o založení a prevádzke integračného sociálneho podniku KC/NDC/NSSDR sa môžu obrátiť na viaceré nadácie a na neziskové organizácie, ktoré im môžu poskytnúť metodickú podporu potrebnú najmä v úvodných fázach (napríklad pri prieskume trhu, pri tvorbe podnikateľského plánu a pod).¹²

Sociálny podnik ako nástroj podpory zamestnanosti od roku 2008 je zároveň súčasťou legislatívy.¹³ V Zákone o službách zamestnanosti sociálny podnik pracovnej integrácie je definovaný ako „právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá:

- a) zamestnáva zamestnancov, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru boli znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie v počte, ktorý predstavuje najmenej 30 % z celkového počtu jeho zamestnancov,
- b) poskytuje podporu a pomoc zamestnancom, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru boli znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie, nájsť zamestnanie na otvorenom trhu práce,
- c) najmenej 30 % z finančných prostriedkov získaných z príjmu z predmetu činnosti, ktoré zostanú po úhrade všetkých výdavkov na predmet činnosti za príslušné zdaňovacie obdobie podľa daňového priznania, každoročne použije na vytváranie nových pracovných miest alebo na zlepšovanie pracovných podmienok,
- d) je zapísaná v registri sociálnych podnikov pracovnej integrácie.“¹⁴

Pokiaľ KC/NDC/NSSDR je založené obcou alebo má s obcou vybudovanú dobrú spoluprácu, môže iniciovať vznik obecnej firmy ako sociálneho podniku zameraného na rozvoj lokálnej zamestnanosti. Oproti ostatným typom sociálnych podnikov môže mať obecná firma niekoľko výhod¹⁵:

- vyššia miera udržateľnosti a stability – pri správnom nastavení predmetu činnosti môže mať obecná firma zabezpečený neustály odber tovarov alebo služieb priamo samosprávou (môže napríklad poskytovať služby, ktoré má obec zabezpečovať vo vlastnej réžii a nezriedka si ich objednáva u súkromných firiem – napr. môže participovať na výstavbe bytov nižšie štandardu, zabezpečovať správu a údržbu bytov či technickej infraštruktúry, zabezpečovať odvoz a likvidáciu komunálneho odpadu a pod.);
- možnosť stanovenia podmienok zvyhodňujúcich obecnú firmu pri výberových konaniach na práce realizované v obci;
- v prípade kvalitnej stratégie a prepojenia s ostatnými aktivitami obce môže mať zabezpečený kvalitný a lacný manažment;
- možnosť efektívne a racionálne kooperovať v rámci rozpočtov obecnej firmy a obce;
- vyššia miera transparentnosti, ktorá môže byť dosiahnutá napr. nomináciou obecného zastupiteľstva do jej predstavenstva (zabezpečenie dosahu občanov obce na fungovanie firmy prostredníctvom volených predstaviteľov samosprávy);
- potenciálne vyššia miera dôvery zo strany občanov, ale aj perspektívnych odberateľov služieb, zabezpečovaná osobou starostu a poslancami.

Pri uvažovaní o založení obecnej firmy ako sociálneho podniku pracovníkom KC/NDC/NSSDR odporúčame naštudovať si ďalšie materiály, prípadne sa skontaktovať so samosprávami, ktoré obecné firmy úspešne prevádzkujú. Príklad jednej z nich sa nachádza na konci metodiky.

10 Pollák, M. (2011). Komunitné centrum ako sociálny podnik. In: Mušínska, A., Benč, V. *Pokrizová obnova SR: zvyšovanie zamestnanosti a inklúzia Rómov*.

11 Mészáros, P. (2009). *Čo je sociálne podnikanie a aké sú jeho základné atribúty*.

12 V čase tvorby metodiky sa podpore sociálneho podnikania venovali najmä nadácia ProVida (<http://www.nadaciaprovida.sk/mozu-ryby-lietat/>) či nezisková organizácia EPIC (<http://www.epic-org.eu/socialne-podniky/>).

13 Chceme zdôrazniť, že nie všetky subjekty, spĺňajúce vyššie uvedené kritériá sociálneho podnikania, musia nevyhnutne spadať pod sociálne podniky, definované v Zákone o službách zamestnanosti. Typológia rôznych foriem sociálneho podnikania je možné nájsť napríklad na nasledovných stránkach: <http://www.socialtraders.com.au/social-enterprise-typology>, <http://www.4lenses.org/setypology/classification>.

14 §52 b, ods. 1 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

15 Smetanka, M., Ledecký, V. (2008). *Obecné firmy: rozvoj lokálnej zamestnanosti, podnikateľské aktivity a sociálne programy*.

5 Riziká poskytovania pracovného poradenstva

Z možných rizík, ktoré sa vyskytujú pri poskytovaní pracovného poradenstva, si dovoľíme vyzdvihnúť dve, s ktorými sa s vysokou pravdepodobnosťou stretne každé KC/NDC/NSSDR poskytujúce tento typ špecializovaného sociálneho poradenstva.

Nízka alebo nepravá motivácia užívateľa

Riziko v práci pracovného poradcu predstavuje výskyt nepravej motivácie, keď potenciálni užívatelia prichádzajú s požiadavkou pomoci so sprostredkovaním zamestnania na základe nátlaku niekoho iného alebo získanie zamestnania je u nich len (veľmi dočasným) prostriedkom na dosiahnutie iného cieľa. Medzi najčastejšie zdroje nepravej motivácie patrí nátlak probačného úradníka, rodičov či jednoducho snaha získať potvrdenie o zamestnaní (alebo o uchádzaní sa o zamestnanie). Potvrdenie môže byť priložené napríklad k žiadosti o obecný byt alebo je podmienkou vybavenia si úveru/pôžičky. Užívateľ však nie je motivovaný reálne do práce nastúpiť a dochádzať do nej. Zákazka sa tak môže rýchlo skončiť neúspechom. Identifikácia skutočnej motivácie u užívateľa je preto kľúčová, pretože môže ovplyvniť celú budúcu spoluprácu.

U väčšiny užívateľov sa však motivácia počas spolupráce vyvíja, narastá a opadá, strieda sa. Motivácia užívateľa je nezriedka odrazom momentálnej núdze – keď na človeka akútne tlačia dlhy, snaží sa viac a ak sa kríza nejako vyrieši alebo sa oddiali, môže jeho motivácia opadnúť. Užívatelia, ktorí na začiatku spolupráce pôsobili veľmi motivovane, môžu opakovane odmietať konkrétne ponuky zamestnania (z často veľmi podobných dôvodov) a naopak, užívatelia, ktorí na začiatku pôsobili pomerne „vlažne“, môžu do zamestnania nastúpiť a dlhodobo si ho udržať. Všeobecne práca s užívateľovou motiváciou je predovšetkým vecou skúsenosti, ktorá sa získava praxou.

Odmietanie zamestnania užívateľov z dôvodu ich etnicity

V niektorých prípadoch sa u zamestnávateľov môžeme stretnúť s xenofóbnymi, resp. s latentne rasistickými prejavmi, keď je zrejmé, že hlavným dôvodom neúspechu človeka pri uchádzaní sa o zamestnanie je jeho etnicita. V tejto situácii je veľmi ťažké nájsť hranicu medzi etikou pracovného poradcu a zodpovednosťou vo vzťahu k jeho povesti medzi zamestnávateľmi v regióne. V prípade, že je užívateľ skutočne diskriminovaný a chce sa brániť, môže sa pracovný poradca obrátiť na organizáciu, ktorá sa zaoberá problematikou diskriminácie a obrany proti nej (napríklad Poradňa pre občianske a ľudské práva¹⁶). Pokiaľ sa však situácia dá riešiť pomocou komunikácie so zamestnávateľom a je nádej na postupnú zmenu postojov, je optimálne využiť túto cestu. Od bezproblémovej povesti a spolupráce so zamestnávateľmi totiž závisí úspech klientov pracovného poradcu pri vstupe na legálny pracovný trh.

¹⁶ <https://www.poradna-prava.sk/>

6 Príklad z praxe

Obecný podnik Spišský Hrhov¹⁷

Obecný podnik v Spišskom Hrhove vznikol v roku 2001 s cieľom vytvoriť pracovné miesta a dlhodobo ich udržiavať. Pri jeho založení bola v obci separovaná komunita Rómov, v ktorej nezamestnanosť dosahovala 100 %. Keďže obec mala na začiatku obmedzené zdroje na investovanie do rozvoja zamestnanosti, zakúpila len jednoduchú technológiu na výrobu dlažieb a začala podnikáť v tejto sfére. Postupom času činnosť obecného podniku sa rozšírila o ďalšie činnosti; o: stolársku výrobu, predajňu syrov pri hlavnej ceste, požičovňu náradia, lešenia a stavebných mechanizácií, opravu výtlkov v obci, ako aj v okolitých obciach, vykonávanie všetkých potrebných prác pre obec (údržba zelene, stavebné práce, prevádzka vodovodu), štiepkovanie náletových a odpadových drevín pre obec v mikroregióne a ďalšie. Hoci na rozbeh obecného podniku použila obec vlastné zdroje, pri jeho rozvoji využívala aj ďalšie možnosti financovania (napr. zo zdrojov PHARE, ESF, ERDF, MV SR) a čerpala tiež prostriedky poskytované Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny v rámci Zákona o službách zamestnanosti. Kľúčové pre udržateľnosť obecnej firmy však v začiatkoch jej činnosti boli najmä obecné zákazky (napr. zúčastňovanie sa na výstavbe bytov nižšieho štandardu).

Keďže jedným z hlavných cieľov činnosti obecného podniku je podpora lokálnej zamestnanosti a budúcej zamestnateľnosti jej pracovníkov, firma má vypracovaný program práce so zamestnancami. Pri nástupe nového zamestnanca je mu venovaná individuálna starostlivosť (pridelený vlastný tútor), s ktorým určité obdobie pracuje a ktorý ho navádza na správne plnenie pracovných úloh. Zároveň s ním rieši aj ďalšie problémy (finančného či rodinného charakteru), ktoré môžu ovplyvňovať jeho pôsobenie v zamestnaní. Vzhľadom na ambíciu pripravovať pracovníkov pre otvorený trh práce (a zároveň si udržať produktivitu), na zamestnancov sú kladené pomerne vysoké nároky s ohľadom na ich dochvilnosť, na prítomnosť v práci a na dodržiavanie stanovených pravidiel. Firma sa nevyhýba ani prepúšťaniu tých pracovníkov, ktorí nie sú opakovane schopní plniť existujúce dohody a pravidlá.

Súčasťou fungovania obecnej firmy je taktiež sociálny program. Je zameraný na pomoc obyvateľom obce, ktorí nedisponujú finančnými prostriedkami pre zabezpečenie pripojenia na inžinierske siete: Obecná firma nielen obstaráva inžinierske siete, ale taktiež umožňuje financovanie pripojenia na tieto siete (vďaka tomu je až 70 % rómskych obydľí napojených na všetky siete). Zamestnanci firmy tvoria pohotovostných pracovníkov v prípade havárií a mimoriadnych udalostí v obci či u jednotlivých obyvateľov obce. Nezanedbateľným prínosom činnosti firmy je aj zvýšenie kvality obecných služieb, odrážajúce sa na základných poplatkoch v obci. Vďaka pôsobeniu obecnej firmy sú poplatky za vodné, stočné, pohrebné služby a pod. na minimálnej úrovni. Podľa vyjadrení starostu, po vzniku obecnej firmy s prioritným riešením nezamestnanosti v obci (a s 90 %-nou zložkou zamestnancov tvorenou Rómami) sa ukázalo, že je natoľko efektívna, že sekundárne napomohla i rozvoj obce ako takej.

¹⁷ Text bol prevzatý (a skrátený) z publikácie Ledecký, V. (2011). ... alebo názov si dajte aký chcete. (Obecný podnik Spišský Hrhov). In Mušinka, A., Benč, V. Pokrízová obnova SR: zvyšovanie zamestnanosti a inklúzia Rómov.

7 Odporúčané zdroje

Blahová, K. *Sociálny podnik v podmienkach obce, samosprávnych krajov, združeniach obcí a samosprávnych krajov a v podmienkach právnických osôb založených alebo zriadených obcou, alebo samosprávnym krajom*. Bratislava: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, 2009. Dostupné na: www.upsvar.sk/buxus/docs//SSZ/OISS/SP/MANUAL_obec_14052009_K.rtf

Korimová, G. *Predpoklady rozvoja sociálnej ekonomiky*. Banská Bystrica : Univerzita Mateja Bela, Ekonomická fakulta, 2007. ISBN 978-80-557-0695-5.

Metodika pracovného poradenství. Člověk v tísni – regionální pobočka Plzeň, 2011. Dostupné na: http://clovekv tisni.cz/uploads/file/1411741239-110311_PP.pdf

Mészáros, P. *Čo je sociálne podnikanie a aké sú jeho základné atribúty*. Systémová integrácia 2009, Myjava. Dostupné na: http://www.sssi.sk/download/akcie2009/SI2009_Meszaros.pdf

Mušinka, A., Benč, V. *Pokrízová obnova SR: zvyšovanie zamestnanosti a inklúzia Rómov*. Prešov : Slovenská spoločnosť pre zahraničnú politiku, Prešovská univerzita a Úrad vlády Slovenskej republiky, 2011. ISBN 978-80-89356-30-0. Dostupné na: http://www.vlada.gov.sk/data/att/5113_subor.pdf

Smetanka, M., Ledecký, V. *Obecné firmy: rozvoj lokálnej zamestnanosti, podnikateľské aktivity a sociálne programy*. Bratislava : Nadácia Milana Šimečku, 2008.

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon č. 311/2001 Z. z. – Zákonník práce.