

2019

Autorský kolektív:

PhDr. Alena Schinglerová

Mgr. Aneta Melicherová

Mgr. Branislav Fančovič

Ing. Štefan Repko

Aktivácia uchádzačov o zamestnanie

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

NÁRODNÝ PROJEKT

Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 02/2023

ITMS projektu: 312031V749

Autorský kolektív :

PhDr. Alena Schinglerová

Mgr. Aneta Melicherová

Mgr. Branislav Fančovič

Ing. Štefan Repko

Autorské dielo bolo vypracované v rámci hlavnej aktivity „Posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov, budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a rozvoja sociálneho partnerstva na národnej a medzinárodnej úrovni“ v rámci podaktivity 1.1 Posilnenie kapacít sociálnych partnerov prostredníctvom analytickej činnosti Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu expertným tímom sociálneho partnera štát . Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu.

Obsah

ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ A ZOZNAM TABULIEK	6
ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK	7
ZOZNAM PRÍLOH	8
ÚVOD	9
1. VÝCHODISKOVÁ SITUÁCIA	13
2. KAPITOLA CIELE ANALÝZY	20
3. KTO SÚ SÚČASNÍ NEZAMESTNANÍ	21
3.1. NEZAMESTNANÍ VIAC AKO 12 MESIACOV V KRAJOCH A OKRESOCH SR	21
4. AKTIVÁCIA VERSUS MOTIVÁCIA	28
4.1. MOTIVÁCIA ÍŠŤ PRACOVAŤ – JE TO LEN MZDA ?	28
4.2. (DE) MOTIVAČNÉ FAKTORY ŽIVOTNÉHO PRIESTORU A KOMUNITY	31
4.3. (DE) MOTIVAČNÉ FAKTORY MLADÝCH NEZAMESTNANÝCH	32
4.4. MOTIVÁCIA AKO PONUKA NA STRANE ZAMESTNÁVATEĽA	33
5. (NE) ZABUDNUTÝ PRIESTOR UDRŽATEĽNEJ ZAMESTNANOSTI	35
5.1. SUBJEKTY SOCIÁLNEJ EKONOMIKY - PRIESTOR TRVALO UDRŽATEĽNEJ ZAMESTNANOSTI	35
5.2. DRUŽSTVÁ - ZABUDNUTÝ POTENCIÁL ZAMESTNANOSTI	43
5.2.1. DRUŽSTVÁ V PRIESTORE SOCIÁLNEJ EKONOMIKY	43
5.2.2. SÚČASNÝ LEGISLATÍVNY RÁMEC DRUŽSTIEV V SR	47
5.2.3. AKTUÁLNY STAV VÝROBNÝCH A SPOTREBNÝCH DRUŽSTIEV V SR	56
5.2.4. SWOT ANALÝZA A VYSVETLENIE VYBRANÝCH HODNOTENÍ V PREVIAZANÍ NA ZVÝŠENIE ZAMESTNANOSTI V DRUŽSTVÁCH	64
5.2.5. VZNIK NOVÝCH DRUŽSTIEV – PREČO ÁNO A PREČO NIE	70
6. VYBRANÉ (NE)ZNÁME NÁSTROJE POMOCI PRE ZRANITEĽNÉ SKUPINY UoZ	73
6.1. BILANCIA KOMPETENCIÍ - ODKRÝVANIE SKRYTÝCH ZRUČNOSTÍ PRE PROFESIJNÉ SMEROVANIE	73
6.2. SOCIÁLNE ZODPOVEDNÉ VEREJNÉ OBSTARÁVANIE - POZITÍVNY SOCIÁLNY VPLYV UDRŽATEĽNEJ ZAMESTNANOSTI	76
7. PRÍKLADY DOBREJ PRAXE	82
7.1. VÝCHODISKÁ, CIELE A METODOLÓGIA	82
7.2. PRÍKLADY DOBREJ PRAXE – ČESKÁ REPUBLIKA	83
7.3. PRÍKLADY DOBREJ PRAXE – SLOVENSKÁ REPUBLIKA	85

7.4. PRÍKLADY DOBREJ PRAXE – MAĎARSKO	89
7.5. PRÍKLADY DOBREJ PRAXE – RUMUNSKO	93
8. ZÁVERY A ODPORÚČANIA	96
ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV	100
Prílohy.....	103

ZOZNAM ILUSTRÁCIÍ A ZOZNAM TABULIEK

1. Pokles nezamestnanosti v NRO Banskobystrickom kraji.....	17
2. Pokles nezamestnanosti v NRO Prešovskom kraji.....	18
3. Pokles nezamestnanosti v NRO Košickom kraji.....	19
4. Počet dlhodobo nezamestnaných v krajoch.....	22
5. Podiel krajov na celkovom počte dlhodobo nezamestnaných.....	22
6. Počet nezamestnaných evidovaných dlhšie ako 12 mesiacov, Bratislavský kraj.....	23
7. Počet nezamestnaných evidovaných dlhšie ako 12 mesiacov, Trnavský kraj.....	23
8. Počet nezamestnaných evidovaných dlhšie ako 12 mesiacov, Trenčiansky kraj.....	24
9. Počet nezamestnaných evidovaných dlhšie ako 12 mesiacov, Nitriansky kraj.....	24
10. Počet nezamestnaných evidovaných dlhšie ako 12 mesiacov, Žilinský kraj.....	25
11. Počet nezamestnaných evidovaných dlhšie ako 12 mesiacov, Banskobystrický k. ...	26
12. Počet nezamestnaných evidovaných dlhšie ako 12 mesiacov, Prešovský kraj.....	26
13. Počet nezamestnaných evidovaných dlhšie ako 12 mesiacov, Košický kraj.....	27
14. Schéma - druhy sociálnych podnikov.....	37
15. Schéma: Rozdelenie registrovaných podnikov v krajoch.....	39
16. Registrované sociálne podniky podľa právnej formy.....	39
17. Schéma členov družstevnej únie.....	57
18. Maloobchodný obrat skupiny COOP Jednota za obdobie 2014 – 2018.....	60
19. Počet výrobných družstiev v SR v rokoch 1994 – 2018.....	63
20. Počet zamestnancov vo výrobných družstvách v rokoch 1994 – 2018.....	64
21. Zamestnanci vo výrobných družstvách so zdravotným postihnutím.....	65
22. Základná schéma SWOT analýzy výrobných družstiev.....	67

ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

- APTP – aktívna politika trhu práce
- CKO – Centrálny koordinačný orgán
- CPS – Coop produkt Slovensko
- EÚ – Európska únia
- FOSFOR - Fond sociálnych fondov rozvojového kapitálu
- MPSVR SR – Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny
- NP – Národný projekt
- NRO – najmenej rozvinuté okresy
- RO – Riadiaci orgán
- SORO – Sprostredkovateľský orgán
- SP – Sociálny podnik
- SSE – subjekty sociálnej ekonomiky
- ŠÚ SR – Štatistický úrad Slovenskej republiky
- UPSVR – Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny
- UoZ – Uchádzač o zamestnanie
- VO – Verejné obstarávanie
- Z. z. – Zbierka zákonov

ZOZNAM PRÍLOH

PRÍLOHA 1:

PREHĽAD CHRÁNENÝCH DIELNÍ A PRACOVÍSK COOP PRODUKT SLOVENSKO
ZA ROKY 2018 A 2019

PRÍLOHA 2:

PROCES BILANCIE KOMPETENCIÍ

ÚVOD

JEDEN FAKT / JEDNA OTÁZKA

NEZAMESTNANOSŤ JE NA HISTORICKOM MINIME / MÔŽU ZÁSTUPCOVIA ŠTÁTU BYŤ SKUTOČNE SPOKOJNÍ?

V období zadania a definovania okruhu témy analýzy (október 2019) bola nezamestnanosť na Slovensku na 8% úrovni a zároveň mala klesajúcu tendenciu. Aktivácia uchádzačov o zamestnanie tak bola stále témou opatrení rôznych strategických dokumentov a nastavovaných politík. V súčasnosti podľa posledných štatistických ukazovateľov je nezamestnanosť na historicky najnižšej úrovni, k decembru 2019 4,92%, čo predstavuje 135 517 disponibilných uchádzačov o zamestnanie.¹ V rokoch 2015 a 2016 prichádza ku návratu hodnotám zamestnanosti pred krízou a rástol i počet ekonomicky aktívnych ľudí. Silnejúci dopyt po pracovnej sile dokázal „zmobilizovať“ i tie skupiny evidovaných nezamestnaných, ktoré sa v predchádzajúcich rokoch nevedeli uplatniť na trhu práce (napríklad dlhodobo nezamestnaní, starší ľudia a pod.). Prispeli k tomu nielen efektívne nastavené nástroje aktívnej politiky trhu práce, ale i rast miezd. Pozitívnym javom je však nielen zvýšenie priemernej celoštátnej zamestnanosti, ale i v regiónoch, ktoré mali dlhodobo vysokú nezamestnanosť. Možno konštatovať, že trh práce je „z najhoršieho vonku“, čoho dôkazom je súčasná miera nezamestnanosti dokonca pod priemerom eurozóny. Celkový makroekonomický vývoj je priaznivý, rastie nominálna mzda, zvyšuje sa spotreba domácností. Tieto faktory by mohli predurčovať isté uvoľnenie v hľadaní nových opatrení pre uchádzačov o zamestnanie. Ale pri pohľade na hlbšie a širšie súvislosti s aktuálnym stavom na trhu práce už teraz môžeme vnímať očakávajúce a existujúce riziká s predpokladaným vývojom na trhu práce. Už dnes vieme identifikovať tie najčastejšie: nesúlad na trhu práce s dopytom a ponukou, pretrvávajúca dlhodobá nezamestnanosť predovšetkým v regiónoch s marginalizovanými komunitami, príviv cudzincov na pracovný trh a 4. priemyselná revolúcia. Iste, je ešte množstvo ďalších „duchov trhu“, ktorí číhajú na otvorenom trhu celej eurozóny, ale bolo by chybou nevenovať sa strategickými

¹ <https://www.upsvr.gov.sk/media/medialne-spravy/miera-evidovanej-nezamestnanosti>

rozhodnutiami aspoň tým, ktorých vieme identifikovať už v súčasnosti a zároveň sa pokúsiť nájsť opatrenia skôr, ako začnú negatívne vplývať na trh práce.

V prvej kapitole - vo východiskovej situácii - sa venujeme úlohám, ktoré boli ukotvené v národnej stratégii zamestnanosti ako prioritné oblasti. Zvláštnu pozornosť sme zamerali nástrojom na podporu tvorby pracovných miest a opatreniam realizovaným pomocou finančných zdrojov ESF.² Zároveň sme v tejto časti riešime otázku, či a akým spôsobom ovplyvnil pozitívny trend poklesu nezamestnanosti aj najmenej rozvinuté regióny.

V druhej kapitole sme si definovali ciele analýzy. Pri nastavení cieľov analýzy sme vychádzali nielen z pôvodného zadania obsahu analýzy, ale predovšetkým zo zmenených podmienok na trhu práce a očakávaných zmenách v hospodárstve.

Tretia kapitola je zameraná na aktuálnu štruktúru evidovaných nezamestnaných v členení, ktoré kopíruje sledované štatistické ukazovatele v pôsobnosti UPSVAR. Spracované grafické zobrazenia reflektujú situáciu a štruktúru nezamestnaných v každom kraji SR a tiež v jednotlivých okresoch spadajúcich pod konkrétny samosprávny kraj.

Štvrtá kapitola „Aktivácia verzus motivácia“ prezentuje rôzne pohľady a faktory, ktoré ovplyvňujú aktiváciu nezamestnaných cez ich motiváciu hľadať si prácu. V kapitole sú riešené napríklad otázky mzdy, ktorá, ako sa domnievame, nemusí byť vždy na prvom mieste v rebríčku hnacej sily a motivácie. V kapitole sú rozpracované aj iné vplyvy, ktoré ovplyvňujú proces úspešného návratu na trh práce. Vzhľadom ku dlhoročnej skúsenosti autorov s prácou s nezamestnanými vo všetkých kategóriách znevýhodnenia hľadáme súvislosti s motiváciou uplatnenia sa na trhu práce predovšetkým v kategórii dlhodobo nezamestnaných a nezamestnaných z marginalizovaných komunit.

Piata kapitola „(Ne)zabudnutý priestor udržateľnej zamestnanosti“ je rozdelená na viacero častí. V tej prvej sa venujeme oblasti sociálnej ekonomiky, ako priestoru pre trvalo

² Detailnému vyhodnoteniu všetkých nástrojov APTP sme sa nevenovali z dvoch dôvodov. Prvým je naplnenie špecifického cieľa definovať priestor pre udržateľnú regionálnu zamestnanosť. Tým druhým je tá skutočnosť, že nástroje budú hlbkovo analyzované a zverejnené v I. štvrťroku UPSVAR a ďalšími analytickými štátnymi inštitúciami, čím by mohlo prísť ku zbytočnej duplicite a tým i nehospodárnosti duplicitných spracovaní

udržateľnú zamestnanosť. Prezentujeme v nej aktuálny stav naplnenia novej legislatívy ku sociálnej ekonomike, registráciu sociálnych podnikov v SR, súčasné podporné finančné opatrenia pre rozvoj subjektov sociálnej ekonomiky či aktuálny stav poradensko – konzultačných centier pre rozvoj sociálnych podnikov. Ďalšia časť kapitoly s názvom „Družstvá - zabudnutý potenciál zamestnanosti“ je zameraná na „zabudnutý“ priestor pre udržateľnú zamestnanosť, napríklad v časech hospodárskej krízy a vzostupu nezamestnanosti. Nakoľko družstvá možno v mnohých aspektoch vnímať ako subjekty sociálnej ekonomiky, spracovali sme i kvantitatívny a kvalitatívny prieskum aktuálneho stavu výrobných družstiev v SR. SWOT analýza, rozpracovaná v tejto časti, má veľa podobných prvkov a hodnotení, ako majú malé a stredné podniky. Tento druh hospodárskych subjektov dokáže generovať či udržať pracovné miesta, predovšetkým však dokáže vytvoriť priestor pre medzitrh práce a tak napomôcť k pracovnému uplatneniu rôznym znevýhodneným skupinám nezamestnaných. Z tohto dôvodu sme tejto časti venovali väčšiu pozornosť.

Šiesta kapitola má názov „Vybrané (ne)známe nástroje pomoci pre zraniteľné skupiny“ a zameriava sa na niektoré nástroje, ktoré môžu napomôcť zraniteľným skupinám uchádzačov o zamestnanie, sú nimi bilancia kompetencií a sociálne zodpovedné verejné obstarávanie pre naplnenie sociálnych cieľov, napríklad udržateľnej zamestnanosti.

Siedma kapitola prezentuje príklady dobrej praxe rozvoja a udržania regionálnej zamestnanosti. Príklady dobrej praxe v Českej republike prezentujú príklady fungujúcich družstiev. Dôvodom bola spoločná história so slovenskými družstvami a veľmi podobné legislatívne prostredie. Pri príkladoch dobrej praxe v Slovenskej republike sme sa snažili prezentovať menej známe prípadové štúdie, zameranie však naďalej zostávalo v rôznorodosti aktivít pri pomoci uplatnenia sa na trhu práce či medzipráce zraniteľných skupín nezamestnaných. Vybrané príklady v Maďarsku prezentujú činnosti, ktoré vychádzajú z maximálneho využívania prírodných zdrojov regiónu (napr. pôda), čo vzhľadom ku podobným prírodným a klimatickým podmienkam je možné využívať aj na Slovensku.

V závere predkladáme aj príklady dobrej praxe Rumunska, so zameraním na aktiváciu mladých ľudí, ktorí sú ohrození chudobou.

Záver a odporúčania sú spracované pre účely tvorby strategických dokumentov orgánov štátnej správy a samospráv, reflektujúc aj pripravované nové programové obdobie 2021 – 2027.

Obsahové zameranie kapitol na jednej strane jednej rieši problematiku aktivácie uchádzačov o zamestnanie zo strany štátu, na strane druhej poukazuje na priestor trvalej udržateľnej zamestnanosti aj zo strany ostatných sociálnych partnerov. Ak moderný sociálny dialóg má byť efektívny, odborná argumentácia o dopadoch existujúcej legislatívy v predmetnej téme by mal poskytovať riešenia a návrhy aj pre ostatných účastníkov tripartitného dialógu, s odporúčaniami pre vzájomnú participáciu riešenej problematiky. Tá je prezentovaná predovšetkým v časti inovatívnych nástrojov priestoru sociálnej ekonomiky, ktorá prierezovo zasahuje do kompetencií a nastavovaných politík všetkých účastníkov sociálneho dialógu.

1. VÝCHODISKOVÁ SITUÁCIA

JEDEN FAKT / JEDNA OTÁZKA

STRATÉGIA ZAMESTNANOSTI BUDE MAŤ POZITÍVNY ODPOČET. / AJ V MÁLO ROZVINUTÝCH REGIÓNOCH?

Stratégia zamestnanosti, ktorá bola spracovaná na obdobie do r. 2020 si definovala osem prioritných oblastí. Sú nimi:

- podpora tvorby pracovných miest,
- inovácie ako nástroj podpory zamestnanosti,
- implementácia sociálnej ekonomiky, inovatívny nástroj podpory regionálnej a miestnej zamestnanosti,
- flexibilita pracovných vzťahov, pracovné podmienky, ochrana práce a kultúra práce,
- účinné riešenie dlhodobej nezamestnanosti,
- kapacity, sieťovanie a rozvoj verejných služieb zamestnanosti,
- podpora ponukovej stránky trhu práce prostredníctvom kvalifikácií pre lepšiu zamestnanosť,
- nadrezortná koordinácia politik s pozitívnym vplyvom na zamestnanosť.

V súčasnosti, začiatkom roka 2020 možno konštatovať pozitívne naplnenie väčšiny kľúčových oblastí, čoho dôkazom je nielen nízka nezamestnanosť (5,8 %)³, ale i efektívne využívanie nástrojov aktívnej politiky trhu práce či existencia či implementácia inovatívnych nástrojov napríklad v oblasti sociálnej ekonomiky. Klesajúci trend uchádzačov o zamestnanie je síce pozitívnym faktorom, dôležitý je ale pokles zraniteľných skupín napríklad dlhodobo nezamestnaných alebo absolventov.

Podpora tvorby pracovných miest bola realizovaná predovšetkým prostredníctvom aktívnych opatrení na trhu práce ustanovených zákonom č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, prostredníctvom nástrojov AOTP špecifikovaných priamo v jednotlivých ustanoveniach tohto

³ Údaj december 2019, UPSVAR

zákona a prostredníctvom národných projektov (NP) , realizovaných tiež v súlade s cit. zákonom, konkrétne podľa § 54 (Projekty a programy)“.

Sú nimi:

NP „Praxou k zamestnaniu“, zameraný na zvýšenie zamestnanosti mladých ľudí do 29 rokov veku formou mentorovaného zapracovania a praxe u zamestnávateľa, ktorý na tento účel vytvorí pracovné miesta

NP „Absolventská prax štartuje zamestnanie“ zameraný na podporu zvýšenia zamestnateľnosti a zamestnanosti absolventov škôl prostredníctvom získavania a prehľbovania pracovných zručností a praktických skúsenosti formou absolventskej praxe

NP „Úspešne na trhu práce“. Cieľom je zlepšenie postavenia mladých ľudí do 29 rokov veku na trhu práce, zvýšenie ich zamestnateľnosti a zamestnanosti. Cieľovou skupinou sú NEET (not in employment, education or training, t. j. tí, ktorí nie sú zamestnaní, nepokračujú v procese vzdelávania, ani sa nezúčastňujú na odbornej príprave)

NP „Chceme byť aktívni na trhu práce (50+)“. Cieľom je zlepšenie postavenia znevýhodnených UoZ podľa – občanov starších ako 50 rokov veku

NP „Reštart – Príležitosť pre dlhodobo nezamestnaných vrátiť sa na trh práce“ – cieľom je prispieť k zvýšeniu zamestnateľnosti a zamestnanosti dlhodobo nezamestnaných, prostredníctvom podpory motivácie a aktivácie hľadať si zamestnanie, ako aj prostredníctvom vytvorenia podmienok získať alebo obnoviť pracovné návyky a zručnosti priamo u zamestnávateľa.

NP „Zapojenie nezamestnaných do obnovy kultúrneho dedičstva“ podporoval vytváranie krátkodobých pracovných miest so zapojením samospráv, neziskových organizácií v spolupráci s ministerstvom kultúry.

Na klesajúcu nezamestnanosť mali nepochybne vplyv aj realizácia národných projektov v minulom roku (2018), boli to projekty NP „Cesta z kruhu NP „Šanca na zamestnanie“, NP či „Cesta na trh práce“ (pomoc nezamestnaným v najmenej rozvinutých okresoch).Priaznivý vývoj účinku vyššie uvedených aktívnych opatrení ovplyvnilo ale aj viacero iných faktorov, napríklad pozitívne makroekonomické vplyvy, naviazané na rastové trendy v Európskej únii, ako i na globálny vývoj vo svete. V pozitívnom smere pôsobili okrem výkonnosti hospodárstva tieto cieľovo orientované aktívne opatrenia a zároveň dôsledná práca úradov pri práci s klientom, najmä dlhodobo nezamestnaným a ťažko umiestniteľnými uchádzačmi. Pozitívny odpočet úloh stratégie zamestnanosti možno konštatovať aj v ďalších oblastiach, ktoré docielili miultiplikačný efekt zvyšovania zamestnanosti. Sú nimi napríklad flexibilita pracovných vzťahov, pracovné podmienky, ochrana práce a kultúra práce (posilňovaná pracovnoprávna ochrana zamestnanca, zlepšenie podmienok pre zosúladenie rodinného a pracovného života, zníženie a prevencia čiernej práce), podpora ponukovej stránky trhu práce prostredníctvom kvalifikácií pre lepšiu zamestnanosť (podpora a rozvoj duálneho systému odborného vzdelávania, zmeny systému pravidelného vyhodnocovania uplatňovania sa absolventov stredných škôl na trhu, aktualizácia Národnej sústavy kvalifikácií, Národnej sústavy povolání, rekvalifikácie nezamestnaných podľa potrieb na trhu práce) Pozitívne je plnenie úloh v oblasti implementácie sociálnej ekonomiky ako inovatívneho nástroja podpory regionálnej a miestnej zamestnanosti, nakoľko sa prvý krát v histórii Slovenska ukotvila sociálna ekonomika v legislatíve.⁴

Pomohli nástroje aktívnej politiky trhu práce aj najmenej rozvinutým okresom?

Zákon č. 336/2015 Z.z. o podpore najmenej rozvinutých okresov a o zmene a doplnení niektorých zákonov bol ukotvený v legislatíve predovšetkým s cieľom zníženia regionálnych

⁴ Plnenie úloh a dopadov zavedenia legislatívnej úprave sociálnej ekonomiky sa venujeme v samostatnej kapitole.

rozdielov. Dosaiahnutie tohto cieľa sa realizuje implementáciou rôznych nástrojov, ktoré majú rozhybať hospodársky a sociálny rozvoj príslušných okresov a tým znížiť pretrvávajúcu nezamestnanosť.

Podľa vyššie citovaného zákona Ústredie:

a) vedie zoznam najmenej rozvinutých okresov a zverejňuje ho na svojom webovom sídle,
b) ku dňu zverejnenia informácií o miere evidovanej nezamestnanosti za vykazovaný mesiac, ktorý je posledným mesiacom kalendárneho štvrťroka,

1. zapiše do zoznamu najmenej rozvinutých okresov okres, v ktorom miera evidovanej nezamestnanosti vypočítaná z disponibilného počtu uchádzačov o zamestnanie, ktorú ústredie vykazuje, bola v období za aspoň deväť kalendárnych štvrťrokov počas predchádzajúcich dvanástich po sebe nasledujúcich kalendárnych štvrťrokov vyššia ako 1,5-násobok priemernej miery evidovanej nezamestnanosti v Slovenskej republike za rovnaké obdobie,

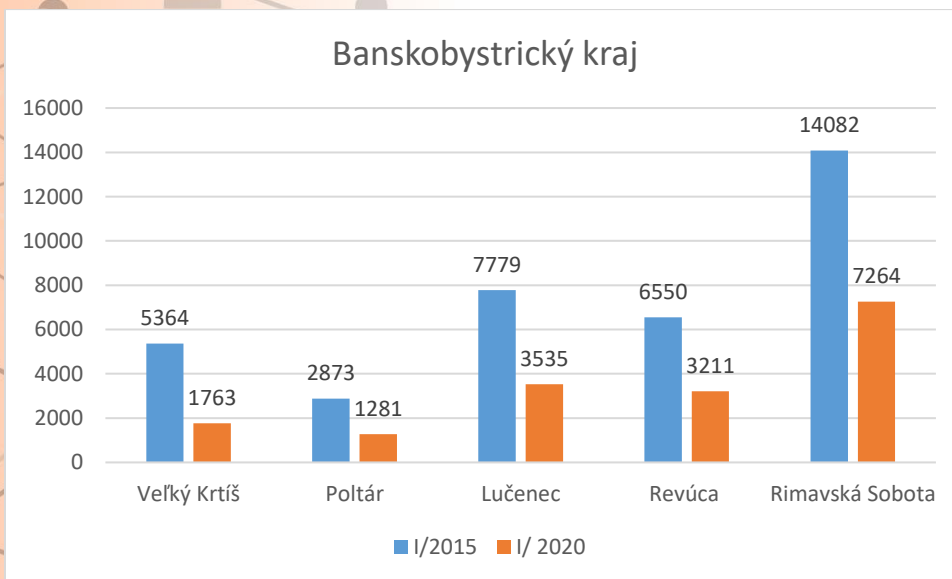
2. vymaže zo zoznamu najmenej rozvinutých okresov okres, ktorý nespĺňa podmienku podľa prvého bodu a v ktorom bolo plnenie akčného plánu podľa oznámenia úradu vlády ukončené.

Podpora najmenej rozvinutých okresov sa poskytuje na základe vytvorených akčných plánov, schvaľovaných vládou Slovenskej republiky pre každý najmenej rozvinutý okres. Vyhodnotenie plnenia akčných plánov je realizované priebežne, plnenie spracovávajú zástupcovia príslušného okresu (Rada okresu) a následne sú predkladané na rokovanie vlády (zväčša ako informatívny materiál) podpredsedom vlády SR pre investície a informatizáciu.

Nakoľko kľúčovým motívom pomoci je zníženie nezamestnanosti špecifickými cieľovými nástrojmi, otázkou je efektívnosť týchto nástrojov za obdobie od účinnosti zákona. Komplexné vyhodnotenie plnenia úloh v Akčných plánoch je naplánované až po roku 2020, naplnenie akčných plánov bolo naposledy čiastočne realizované pri výjazdových zasadnutiach vlády v roku 2019. V súčasnosti neexistuje čiastočné alebo sumárne vyhodnotenie efektivity vynaložených finančných prostriedkov (kumulácia štátnych regionálnych príspevkov a prostriedkov z EŠIF v rámci jednotlivých operačných programov), čím by bolo možné vyčíslieť finančné náklady na vytvorené pracovné miesta, prípadne v komparácii na vytvorené

pracovné miesta v iných regiónoch. Priebežné informácie o realizácii Akčného plánu rozvoja okresov (za každý okres) síce obsahujú údaje o počte vytvorených pracovných miest s podporou RP a EŠIF, nie sú však prehľadne premietnuté do rokov, čím sa vytvára priestor na zlú interpretáciu pri hodnotení efektivity nastavených opatrení. Podľa dostupných informácií budú Akčné plány vrátane efektivity nástrojov pre zníženie nezamestnanosti realizované až v roku 2021. Napriek tomu je potrebné uviesť, že miera nezamestnanosti či pokles uchádzačov o zamestnanie v málo rozvinutých okresoch je nesporným faktom, čo dokumentujeme v nižšie spracovaných grafických ukazovateľoch za okresy a kraje. Komparácia poklesu uchádzačov o zamestnanie sa dotýka roku 2015, kedy bol legislatívne ukotvený Zákon č. 336/2015 Z.z. o podpore najmenej rozvinutých okresov a roka 2020, kedy už máme k dispozícii štatistické ukazovatele ku vývoju nezamestnanosti.

1. Pokles nezamestnanosti v NRO Banskobystrickom kraji

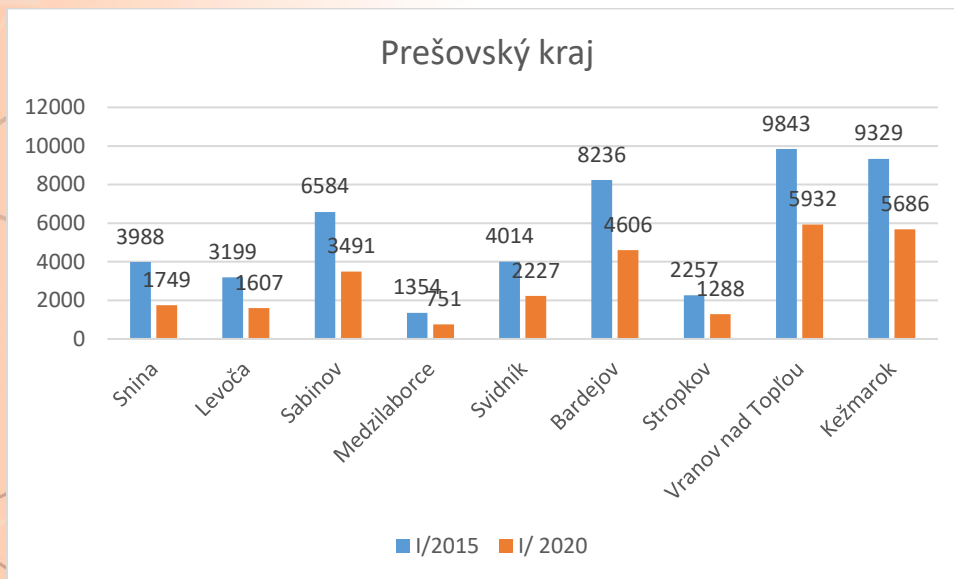


Zdroj: autorské spracovanie podľa štatistických údajov UPSVR

Vo vyššie uvedenom grafe sa premieta pokles nezamestnanosti v NRO v Banskobystrickom kraji, okresy sú zoradené postupe podľa okresu s najväčším poklesom nezamestnanosti. Pri prepočte na percentuálny pokles nezamestnanosti od roku 2015 mal najväčší pokles Veľký Krtíš (67,13%), nasledovali okresy Poltár (55,41%), Lučenec (54,56%), Revúca (50,98%)

a tradične najmenší pokles nezamestnanosti (a tradične najvyššia nezamestnanosť) je v okrese Rimavská Sobota (pokles o 48,42%).

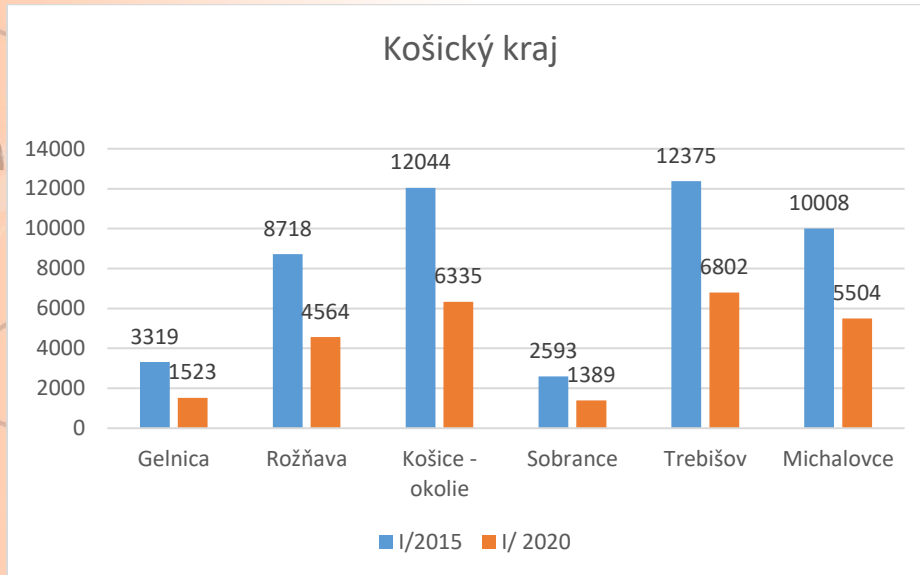
2. Pokles nezamestnanosti v NRO Prešovskom kraji



Zdroj: autorské spracovanie podľa štatistických údajov UPSVR

Najväčší pokles nezamestnanosti za roky 2015 – 2020 v rámci málo rozvinutých okresov bol v okrese Snina (56,14 % pokles), nasleduje Levoča (49,79%) a najmenší pokles bol zaznamenaný v okrese Kežmarok (39,05 %).

3. Pokles nezamestnanosti v NRO Košickom kraji



Zdroj: autorské spracovanie podľa štatistických údajov UPSVR

V Košickom kraji bol v rámci málo rozvinutých okresov od roku 2015 bol najväčší pokles nezamestnanosti v okrese Gelnica (54,11 %) , najmenší bol v okrese Michalovce (45 %).

STRATÉGIA ZAMESTNANOSTI BUDE MAŤ POZITÍVNY ODPOČET. / AJ V MÁLO ROZVINUTÝCH REGIÓNOCH?

Možno konštatovať pozitívne naplnenie väčšiny kľúčových oblastí pri využívaní nástrojov aktívnej politiky trhu práce. Dôkazom je najnižšia miera nezamestnanosti v histórii. Nepochybným faktom je i postupný pokles nezamestnanosti v málo rozvinutých okresoch, avšak efektívitu finančnej injekcie zo strany štátu v podobe regionálnych príspevkov, prostriedkov EŠIF a ďalších dotácií, je možné vyhodnotiť až po ukončení implementácie akčných plánov v roku 2021. Finančné náklady verzus novovzniknuté pracovné miesta by mohli nastaviť zrkadlo efektívite prijatých a realizovaných opatrení pre rozvoj týchto regiónov.

2. KAPITOLA CIELE ANALÝZY

Pri definovaní cieľov analýzy sme vychádzali nielen z východiskovej situácie na trhu práce v súčasnosti, ale i z očakávaných zmien v jednotlivých sektoroch hospodárstva, demografie či prognóz vývoja na trhu práce. Hlavný cieľ analýzy vychádza z pôvodného zadania analýzy. Špecifické ciele (a ich naplnenie) nadväzujú na vyššie spomínané očakávané zmeny na trhu práce.

HLAVNÝ CIEĽ ANALÝZY:

Definovanie nástrojov na podporu aktivácie a zamestnanosti UoZ

ŠPECIFICKÉ CIELE ANALÝZY:

1. Špecifikácia nástrojov a pre udržateľné pracovné miesta a zvýšenie zamestnanosti znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie
2. Špecifikácia priestoru – zamestnávateľov pre zvýšenie a udržanie regionálnej zamestnanosti

3. KTO SÚ SÚČASNÍ NEZAMESTNANÍ

JEDEN FAKT / JEDNA OTÁZKA

DLHODOBÁ NEZAMESTNANOSŤ V PRIEMERE KLESÁ. / V KTORÝCH OKRESOCH VŠAK NIE SÚ ŠTATISTIKY PRIAZNIVÉ?

3.1. NEZAMESTNANÍ VIAC AKO 12 MESIACOV V KRAJOCH A OKRESOCH SR

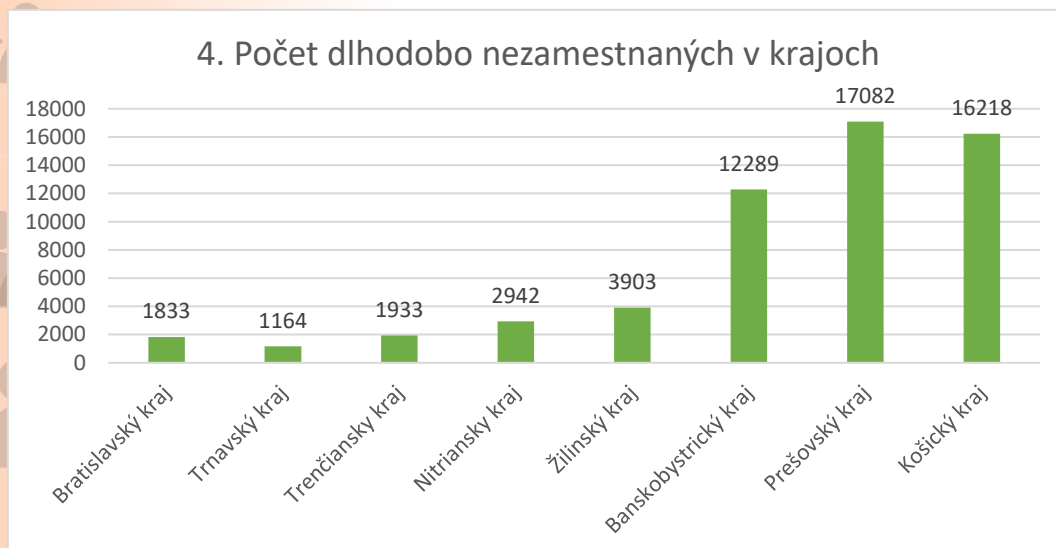
V nasledujúcich tabuľkách uvádzame štatistické údaje získané Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny prostredníctvom Úradov práce sociálnych vecí a rodiny v mesiaci december 2019. Dané údaje udávajú počty nezamestnaných, ktorí sú v evidencii uchádzačov o zamestnanie viac ako 12 mesiacov. Každý z grafov reflektuje situáciu v danom kraji a tiež v jednotlivých okresoch spadajúcich pod konkrétny samosprávny kraj.

Celkovo bolo na Slovensku v decembri 2019 evidovaných 57364 nezamestnaných dlhšie ako 12 mesiacov, čo tvorí podiel 34,67% zo všetkých nezamestnaných na Slovensku. V grafoch porovnávame počty týchto nezamestnaných v rámci jednotlivých krajov v SR a tiež aj pomer jednotlivých krajov na celkovej počte dlhodobo nezamestnaných na Slovensku.

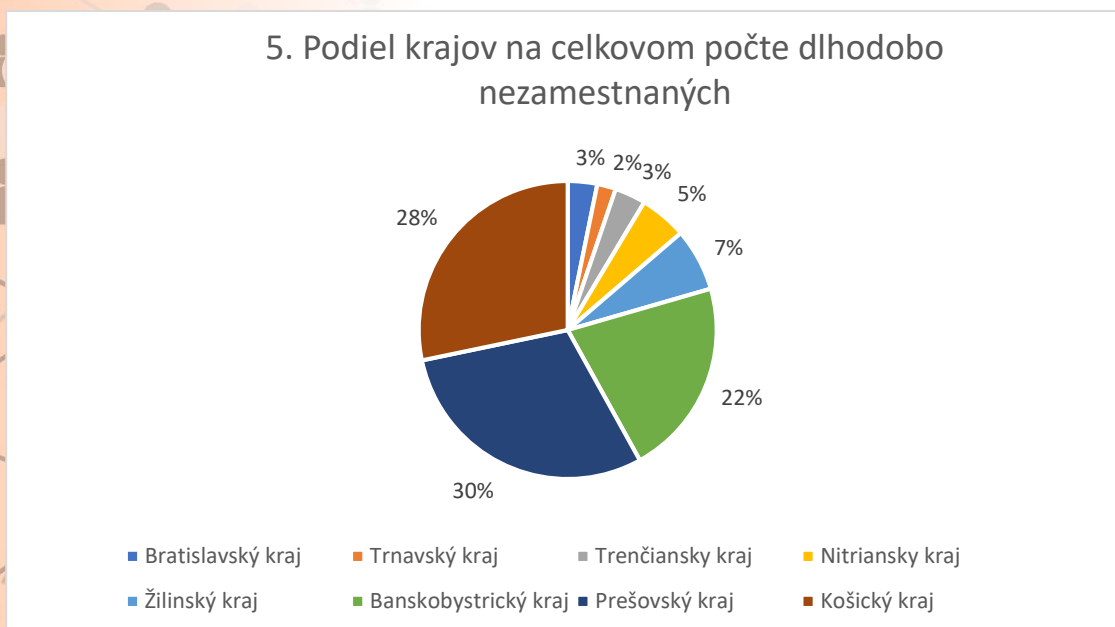
Ak porovnáme kraje vzájomne, vidíme, že najvyšší počet dlhodobo nezamestnaných (viac ako 12 mesiacov) evidujeme v Prešovskom kraji a to počtom 17082, za ktorým nasleduje Košický kraj s počtom 16218 a následne Banskobystrický kraj s 12289 dlhodobo nezamestnanými občanmi. Ak sa zameriame na pomer dlhodobo nezamestnaných občanov ku zvyšku evidovaných nezamestnaných, tak najviac dominujú dlhodobo nezamestnaní v Košickom kraji, kde tvoria podiel 46,49%. V Banskobystrickom kraji je ich podiel 43,43% a v Prešovskom kraji tvoria 42,48% všetkých evidovaných.

Čo sa týka slovenských okresov, tam v rámci najvyššieho počtu dlhodobo nezamestnaných domínuje okres Rimavská Sobota (Banskobystrický kraj) s počtom 4295 nezamestnaných. Nasleduje okres Trebišov (Košický kraj), kde bolo v decembri 2019 evidovaných 3720 občanov dlhšie ako 12 mesiacov. Tretím v poradí je okres Vranov nad Topľou (Prešovský kraj) s počtom 2750 dlhodobo nezamestnaných. Naopak najmenej dlhodobo nezamestnaných je z hľadiska počtu aj pomeru ku všetkým evidovaným v Trnavskom kraji. Dlhodobo

nezamestnaných osôb evidovaných na Úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny v Trnavskom kraji v mesiaci december 2019 bolo 1164, čo tvorilo 12,63% všetkých nezamestnaných.



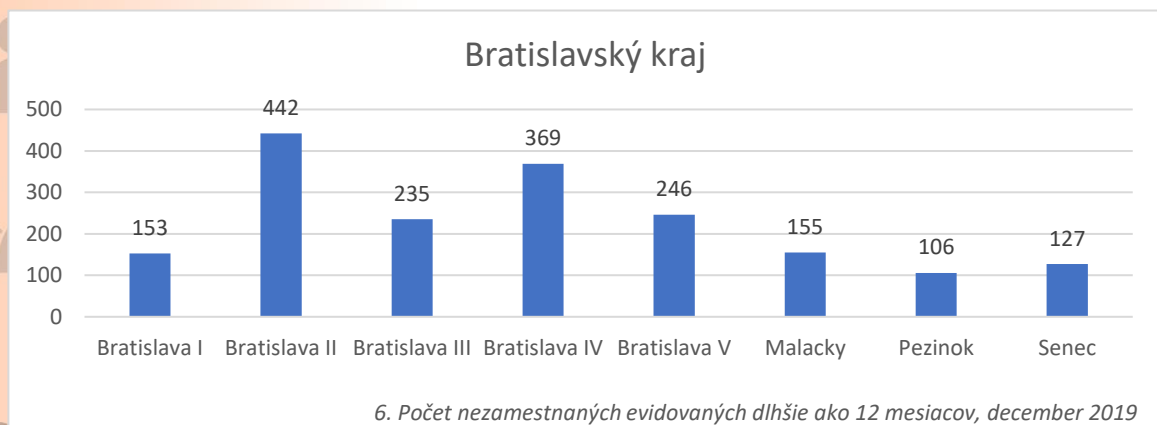
Zdroj: autorské spracovanie podľa štatistických údajov UPSVR



Zdroj: autorské spracovanie podľa štatistických údajov UPSVR

Bratislavský kraj

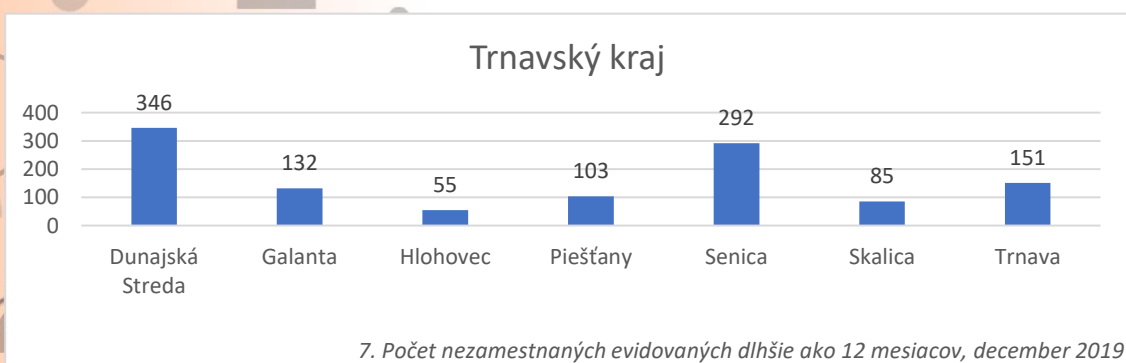
V Bratislavskom kraji tvoria nezamestnaní dlhšie ako 12 mesiacov 16,46% všetkých uchádzačov o zamestnanie v kraji. Najvyšší podiel na tomto čísle má okres Bratislava II. so 442 dlhodobo nezamestnanými občanmi. Najmenej dlhodobo nezamestnaných má okres Pezinok, ktorý ich v danom mesiaci evidoval 106.



Zdroj: autorské spracovanie podľa štatistických údajov UPSVR

Trnavský kraj

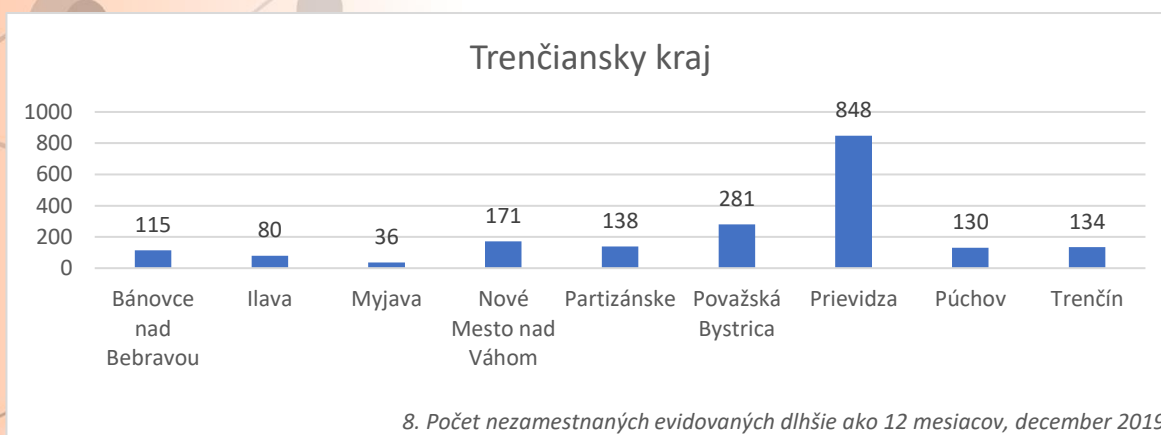
Trnavský kraj mal v mesiaci december 2019 najnižší podiel dlhodobo nezamestnaných občanov zo všetkých krajov. V rámci evidovaných v kraji tvorili 12,63%. Jedná sa o 1164 občanov. Najviac týchto občanov bolo v okrese Dunajská Streda, počtom 346, najmenej v okrese Hlohovec, kde bolo 55 dlhodobo nezamestnaných. Trnavský kraj tiež počtom dlhodobo nezamestnaných tvorí najmenší podiel spomedzi všetkých dlhodobo nezamestnaných na Slovensku a to len 2,03%.



Zdroj: autorské spracovanie podľa štatistických údajov UPSVR

Trenčiansky kraj

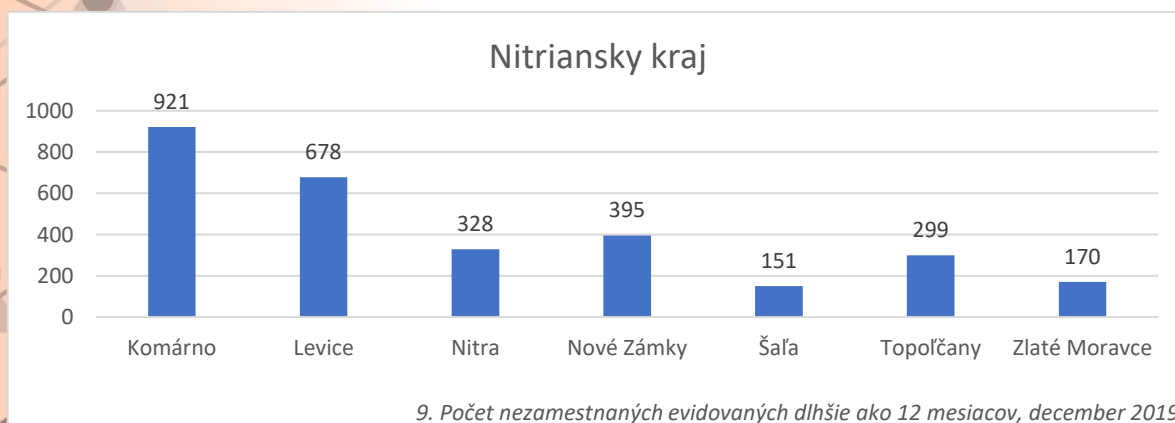
V Trenčianskom kraji bolo v decembri 2019 evidovaných spolu 11732 nezamestnaných, z nich 1933 osôb bolo vedených v evidencii dlhšie ako 12 mesiacov. Tieto osoby tvorili 16,48% z celkového počtu evidovaných v kraji. Výrazne najvyšší počet, t.j. 848 nezamestnaných, mal okres Prievidza. Okres Prievidza teda počtom dlhodobo nezamestnaných tvoril až 43,87% všetkých dlhodobo nezamestnaných v Trenčianskom kraji. Najmenší počet spomedzi okresov mal okres Myjava, kde bolo dlhšie ako 12 mesiacov evidovaných len 36 nezamestnaných.



Zdroj: autorské spracovanie podľa štatistických údajov UPSVR

Nitriansky kraj

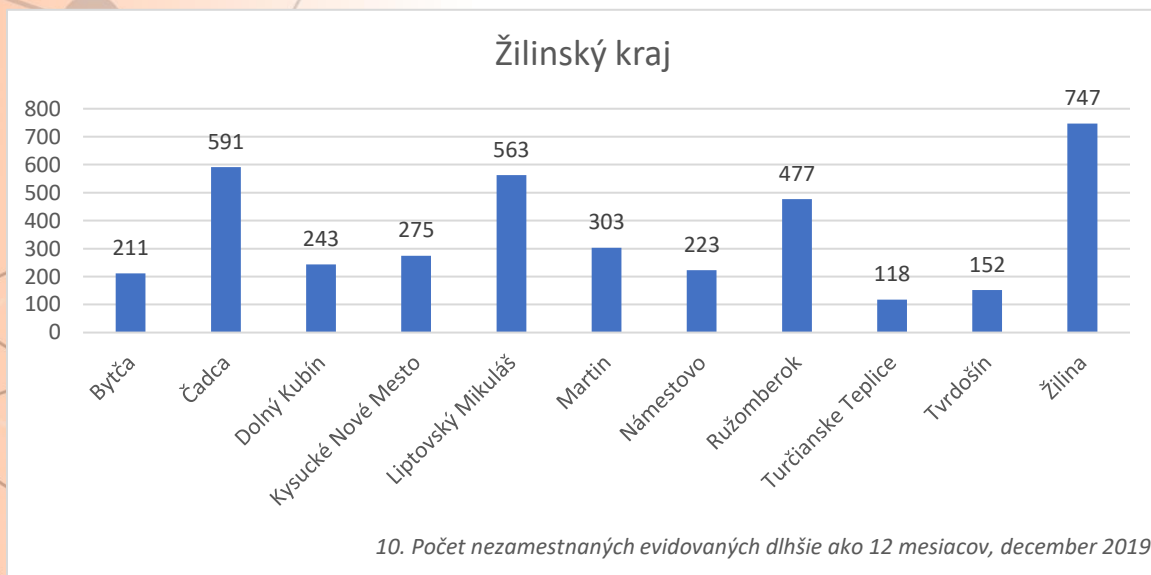
Dlhodobo nezamestnaní v Nitrianskom kraji boli v mesiaci december 2019 evidovaní v počte 2942, čo tvorilo 21,8% všetkých evidovaných v kraji. Okresom s najvyšším počtom týchto osôb bolo Komárno s 921 dlhodobo nezamestnanými, naopak najmenej dlhodobo nezamestnaných v rámci kraja zaznamenal okres Šaľa.



Zdroj: autorské spracovanie podľa štatistických údajov UPSVR

Žilinský kraj

V Žilinskom kraji v mesiaci december 2019 zaznamenali Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny celkovo 16485 nezamestnaných, z ktorých bolo 3903 osôb evidovaných dlhšie ako 12 mesiacov. Tieto osoby tvorili podiel 23,68% spomedzi všetkých evidovaných v kraji. V rámci počtu všetkých nezamestnaných na Slovensku, ktorí sú v evidencii viac ako 12 mesiacov, tvoria tí zo Žilinského kraja podiel 6,8%. Ak sa zameriame na okresy, tak si môžeme všimnúť, že najviac dlhodobo nezamestnaných osôb je v okrese Žilina a to 747, ale vysoké čísla zaznamenávajú aj okresy Čadca, Liptovský Mikuláš či Ružomberok. Najmenší počet dlhodobo nezamestnaných je v okresoch Turčianske Teplice a Tvrdošín. Napriek týmto číslam však dlhodobo nezamestnaní v Žilinskom kraji tvorili len 6,8% všetkých nezamestnaných viac ako 12 mesiacov v rámci celej Slovenskej republiky.

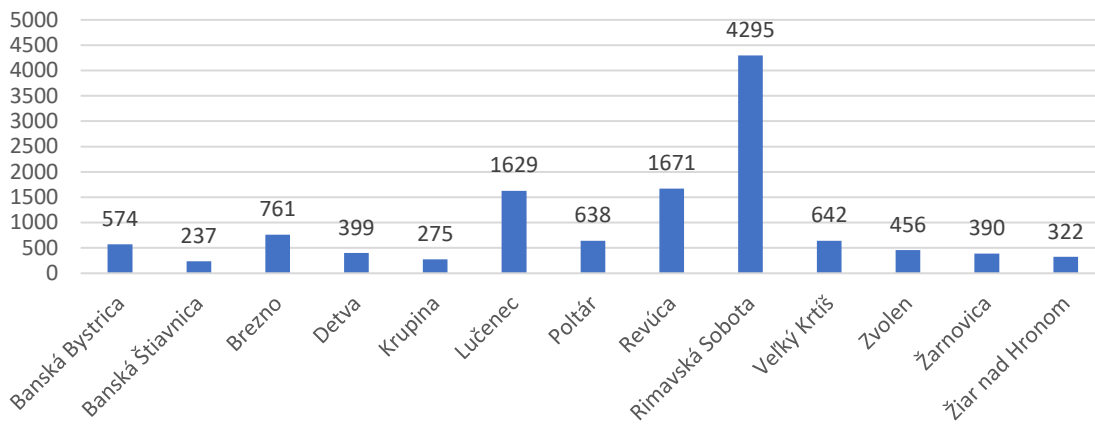


Zdroj: autorské spracovanie podľa štatistických údajov UPSVR

Banskobystrický kraj

V Banskobystrickom kraji bolo evidovaných v mesiaci december 2019 celkovo 28296 osôb. Tento kraj sa radí k tým krajom v rámci Slovenska, kde majú dlhodobo nezamestnaní vyššie percentuálne zastúpenie. Evidujeme ich počtom 12289 osôb, čo tvorí 43,43% všetkých nezamestnaných v kraji. Výrazne v kraji dominuje okres Rimavská Sobota, ktorý tvorí až necelých 35% všetkých dlhodobo evidovaných v kraji. Výraznejšie čísla zaznamenáme aj v okresoch Revúca (1671) a Lučenec (1629).

Banskobystrický kraj



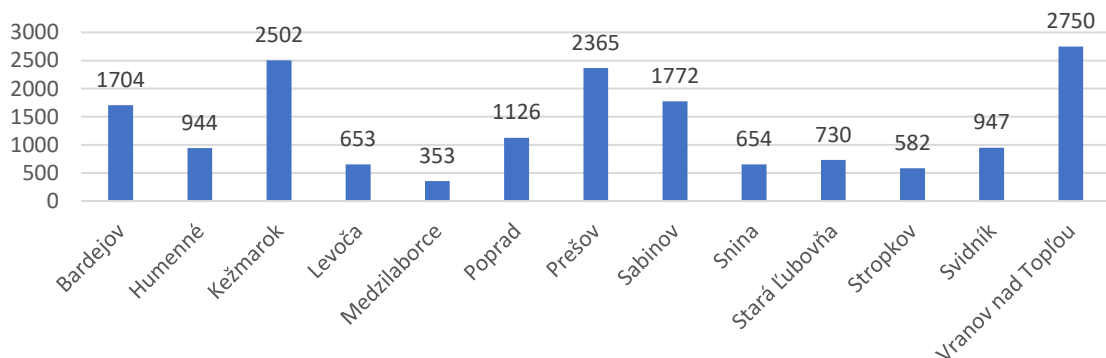
11. Počet nezamestnaných evidovaných dlhšie ako 12 mesiacov, december 2019

Zdroj: autorské spracovanie podľa štatistických údajov UPSVR

Prešovský kraj

Prešovský kraj radíme počtom dlhodobo nezamestnaných osôb medzi kraje s ich výraznejším pomerom v rámci všetkých nezamestnaných. V decembri 2019 ich tu bolo evidovaných dlhšie ako 12 mesiacov 17082 osôb, čo je najviac spomedzi všetkých krajov na Slovensku. Táto skupina nezamestnaných tvorila 42,48% všetkých evidovaných nezamestnaných v kraji. V rámci dlhodobo nezamestnaných evidujeme v tomto kraji viaceré problematické okresy. Najviac týchto osôb má okres Vranov nad Topľou, nasleduje okres Kežmarok a Prešov. Naopak najmenej dlhodobo nezamestnaných evidujeme v okrese Medzilaborce.

Prešovský kraj

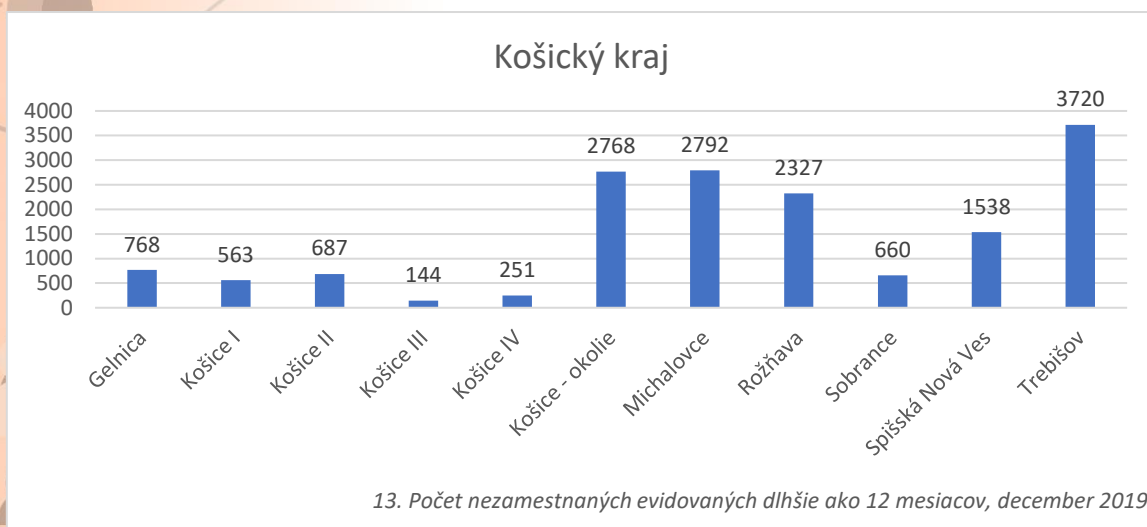


12. Počet nezamestnaných evidovaných dlhšie ako 12 mesiacov, december 2019

Zdroj: autorské spracovanie podľa štatistických údajov UPSVR

Košický kraj

Košický kraj je v rámci podielu dlhodobo nezamestnaných osôb ku všetkým nezamestnaným najviac problematický v rámci Slovenska. Dlhodobo nezamestnaní tu tvoria až 46,49% spomedzi všetkých 34885 evidovaných nezamestnaných v kraji. V tomto kraji vidíme najnižšie počty dlhodobo nezamestnaných v okresoch Gelnica, Sobrance a v štyroch Košických okresoch. Naopak ostatné okresy majú celkom výrazné zastúpenie týchto osôb. Najvyššie počty zaznamenáva okres Trebišov s počtom 3720 dlhodobo nezamestnaných.



Zdroj: autorské spracovanie podľa štatistických údajov UPSVR

4. AKTIVÁCIA VERSUS MOTIVÁCIA

JEDEN FAKT / JEDNA OTÁZKA

VÝSKA MZDY PONÚKANEJ PRÁCE JE UŽ POVINNE ZVEREJŇOVANÁ. / JE JEDINÝM MOTIVÁTOROM PRE NEZAMESTNANÝCH?

4.1. MOTIVÁCIA ÍŠŤ PRACOVAŤ – JE TO LEN MZDA ?

Na prvý pohľad môže názov kapitoly evokovať samozrejmu odpoveď – áno. Zvýšenie minimálnej mzdy a celkové zvýšenie priemernej mzdy napomohlo k odlivu dlhodobo nezamestnaných i krátkodobo nezamestnaných. Tomuto poklesu v kvantitatívnom vyjadrení sme sa venovali v kapitole o štruktúre nezamestnaných. Počet disponibilných uchádzačov o zamestnanie sa zrejme bude meniť, prognózy na trhu práce⁵ nám špecifikujú krátkodobé a dlhodobé prognózovanie dopytu a ponuky na trhu práce. Znevýhodnené kategórie uchádzačov o zamestnanie, tak, ako ich definuje zákon o službách zamestnanosti, budú naďalej mapované a kvantifikované, vrátane ich regionálneho rozloženia a je malý predpoklad veľkých zmien a posunov práve znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. V preklade, ak disponujeme mapou rómskych osád, marginalizovaných komunit a zaostávajúcich regiónov, nemožno očakávať v krátkodobom horizonte zmeny v štruktúre uchádzačov o zamestnanie. Otázka ich aktivácie je však nevyhnutne spätá s ich motiváciou nájsť si pracovné uplatnenie. A hoci sa mzda javí ako samozrejmy faktor, nemusí byť na prvom mieste v rebríčku hnacej sily. Domnievame sa, že je množstvo ďalších faktorov, ktoré vstupujú a ovplyvňujú proces úspešného návratu na trh práce. Vzhľadom ku dlhoročnej skúsenosti autorov s prácou s nezamestnanými vo všetkých kategóriách znevýhodnenia si kladieme otázku, aký je rozdiel medzi motivačnými faktormi - hľadať si prácu a zamestnať sa - zmenou spoločenskej situácie, dostatkom pracovných miest, využívaním nových nástrojov aktívnej politiky trhu práce a pomalým znižovaním regionálnych rozdielov. A hoci by táto

⁵ Národný projekt, ktorý v súčasnosti implementuje MPSVR SR sú prognózy na trhu práce, viac informácií : <https://www.trendyprace.sk/sk/trendy-trhu-prace>

téma mohla byť samostatnou empirickou štúdiou, na ktorú v tejto analýze nie je priestor, niektoré znaky si dovoľme aspoň načrtnúť.

Motivácia ako psychologický proces je riešená v množstve odborných kníh a existuje k nej i množstvo teórií. J.W. Atkison vyjadruje motiváciu a správania nasledovne: „*K tomu, aby správanie podmienené motiváciou bolo uskutočnené, musia byť splnené dve podmienky:*

- 1. subjekt musí byť presvedčený, že bude cieľ dosiahnutý - subjektívny odhad pravdepodobnosti dosiahnutia cieľa*
 - 2. cieľ musí mať určitú nevyhnutnú hodnotu, aby sa stal žiadúcim.*
- Konečné cieľové správanie tak smeruje k tomu, aby prišlo k uspokojeniu potreby, nasýteniu. “⁶*

Čo to znamená v praxi napríklad pre dlhodobu nezamestnaného? Ak si neverí, nakoľko mu už chýbajú pracovné návyky, nemôže naplniť prvú podmienku - neverí, že dosiahne cieľ pracovného uplatnenia. Predovšetkým v regiónoch s dlhodobou vysokou nezamestnanosťou, kde je problém nájsť adekvátnu prácu. Častokrát však nemôže splniť ani druhú podmienku, nakoľko hodnota pracovná uplatnenia je síce vysoká /sociálny status/, premietnutá však do mzdy, stráca na svojej pôvodnej cene /nízka mzda/. Z týchto dôvodov je potom veľmi ťažké motivovať, podmieniť zmenu k želanému správaniu. Veľmi významnú rolu v súvislosti s motiváciou hrajú i postoje. Hoci odborníci definíciu postoja vnímajú a prezentujú často odlišne, zhoda nastáva pri konštatovaní, že primárna či sekundárna socializácia výrazným spôsobom ovplyvňuje postoje jednotlivca. Ak budeme súhlasiť so sociálnymi psychológmi, ktorí postoj pokladajú za naučenú predispozíciu, potom je na mieste sa domnievať, že je možné istým spôsobom s touto predispozíciou pracovať a zmeniť ju /naučiť sa správať inak/. Optimálne je meniť postoje v tých situáciách, ktoré sa stávajú pre jednotlivca a vývoj jeho osobnosti deštruktívnymi. U dlhodobu nezamestnaných a hlavne starších nezamestnaných sú veľmi častým javom rigidné postoje, ktoré v konečnom dôsledku definitívne uzatvárajú kruh ich vlastnej bezmocnosti. Pri našej práci s nezamestnanými sme často boli konfrontovaní s verbálnymi postojmi k vlastnej nezamestnanosti typu: „Aj tak ma tam

⁶ Nakonečný M., Encyklopedie obecné psychologie, str. 107

nevezmú“, „o to sa mal postarať štát“, „v mojom veku ma nikto nepotrebuje“, a podobne. Zistiť, odkiaľ pramena výsledné postoje štát verzus moja osobná zodpovednosť nie je zložitá. Väčšinou nimi disponujú práve tí, ktorí „celý život pracovali“ a zrazu sú bez miesta. Ide o generáciu, ktorá skutočne minimálne polovicu svojho aktívneho pracovného života pracovala za socializmu. Pracovala vtedy, keď štátny paternalizmus bolo to jediné, s čím skutočne mohli s istotou rátať. Štát sa jednoducho postaral, štát ich vždy potreboval, štát im dal sociálny status. Generácia tých, ktorým jedného dňa povedali „od dnes nemusíte mať prácu. Od dnes sa nikto o vás nepostará. Od dnes je to len vás. Od dnes musíte byť ambiciózní, draví, úspešní, zmeniť seba, svoje vzdelanie, skúsenosti i pracovné zručnosti. Od dnes je to len a len na vašej osobnej zodpovednosti. Pri tomto postoji a neexistencii motivačných faktorov nie je jednoduché nájsť tie nástroje, ktoré budú fungovať okamžite ako čarovný prútik. A áno, mzda ako cieľová hodnota druhého motivačného faktora môže fungovať, ale len pri výraznom rozdiel medzi mzdou a dávkou v hmotnej núdzi. Z tohto pohľadu zvyšovanie minimálnej mzdy je správnym krokom ku naplneniu druhého motivačného faktora. Zvyšovanie minimálnej mzdy má však i ďalší, skôr psychologický rozmer. Máme skúsenosť, že ak človek pracoval za nízku mzdu a následne zostal bez práce, a finančný rozdiel bol minimálny, v podstate nemusel ako nezamestnaný meniť zásadne svoj životný štýl. Naplnenie jeho potrieb nebolo výrazne ohrozené. Z tohto dôvodu, pri neexistencii ohrozenia, je motivácia ohrozená predovšetkým stratou pracovných návykov a sociálnych kontaktov. Naopak, pri veľkom rozdiel medzi mzdou zo zamestnania a dávkami počas nezamestnanosti, keď bolo dramaticky citeľné (ne)naplnenie životných potrieb, keď „pád“ bol prudký, sa motivácia návratu na trh práce zvyšovala. Prvá podmienka motivácie: „subjekt musí byť presvedčený, že bude cieľ dosiahnutý“ bola v praktických skúsenostiach preukázaná napríklad v známom úspešnom príklade v Spišskom Hrhove. Po prvom zamestnaní v obecnom podniku, nadobudnutie pracovných návykov, ale predovšetkým vnímania vlastného sociálneho statusu - viem pracovať, som zručný vo svojej profesii, poznám väčší okruh ľudí a zároveň ma začínajú rešpektovať – práve toto bola vyššia motivácia ku hľadaniu si práce aj u iných zamestnávateľov. Práve zmena sociálneho statusu

(predtým nezamestnaného) sa stáva akoby sekundárnou motiváciou, ktorá spätne napomáha k ďalšiemu udržaniu sa na trhu práce.

4.2. (DE) MOTIVAČNÉ FAKTORY ŽIVOTNÉHO PRIESTORU A KOMUNITY

Špecifickou a azda najväčšou výzvou k určaniu motivačných faktorov majú tie kategórie nezamestnaných, ktorí dlhodobo žijú v marginalizovaných komunitách. Hoci sa ich týkajú všetky faktory vyššie uvedených motivačných procesov, socializácia a vplyv prostredia zohráva zrejme tú kľúčovú úlohu, čo nie je novým poznatkom. Napriek tomu akoby niektoré nástroje neustále zlyhávali, narážajúc sa podceňovanie týchto činiteľov. Primárna fáza socializácie, ktorá je uskutočňovaná v období detstva a dospievania, udáva základné línie formovania osobnosti, vzory správania a sociálne normy. Sekundárna fáza socializácie prebieha v dospelosti. Ľudia aktívne hľadajú spôsoby, ako individuálne reagovať na pôsobenie životných situácií, sociálnych skupín a týmto faktorom postupne prispôsobujú svoje sociálne role. Nakoľko hlavnými socializačnými činiteľmi sú rodina, pracovné a susedské skupiny, spôsob ich pôsobenia závisí od ich sociálno – ekonomického, náboženského, kultúrneho či rasového postavenia. „Ukotvenosť“ v tomto prostredí do značnej miery posilňuje jednotlivé formy správania, či už žiadúcim alebo nežiadúcim spôsobom. *Sociálna rola je vzor správania určený spoločenskými alebo skupinovými očakávaniami, spojenými so sociálnym statusom.*⁷, je však vždy závislá na okolitom prostredí a na pôsobení sociálnych skupín. Z praktických skúseností si dovoľíme jeden príklad. Obec na východnom Slovensku, kde väčšina obyvateľov je z marginalizovaných komunít. Ráno z celej obce svieta len pár domov, z ktorých idú obyvatelia do práce. Predstavme si niekoho, kto sa skoro ráno zobudí v osade a ako jediný má ísť do práce. Spia rodičia, spia súrodenci a spí takmer celá osada. Čo má byť motivačný faktor, aby si mladý muž alebo žena nešli ďalej pospať, keď jeho/jej mzda je len o pár eur vyššia, ako keď do tej práce pôjde?

Na tomto mieste je potrebné neobísť i tému dlhov a exekúcií. Domácnosti sa síce zadlžujú i v strednej triede a pojem pracujúca chudoba nie je novým fenoménom, ale dlhy či exekúcie sa veľmi často premietajú práve v marginalizovaných komunitách. Ich život funguje

⁷ Giddens A., Sociologie, str. 39

podľa úplne iných pravidiel- žijú zo dňa na deň, potrebujú si obstaráť základné veci na ten jeden deň, vodu, teplo, jedlo. Plánovanie je neznámy pojem, vnímanie času je zúžené maximálne na obdobie termínu výplaty dávok. Dlhy sú tu prirodzenou súčasťou, ich postupné nabaľovanie (splácanie jedného dlhu ďalším) nevytvára motivačný tlak ísť pracovať, nakoľko v ich vnímaní je splatenie dlhov, prípadne byť na „nule“ nerealistickou utópiou. A väčšinové správanie a očakávania (komunity), ktoré vytvárajú sociálnu rolu, vytvárajú „nemý“ tlak na prirodzené sa zaradenie do životného prostredia, nie vytrhnutie z tohto prostredia.

A hoci sa tejto téme venujú mnohé výskumy, mnohé nástroje na motiváciu už boli odskúšané a opätovne zavádzané nové, boli investované milióny z eurofondov i zo štátneho rozpočtu, výsledok je, jemne napísané, viac ako rozpačitý. Demografický vývoj v marginalizovaných komunitách mal už dávno spustiť všetky alarmy k tomu, aby sa využívali efektívne nástroje pomoci, ktoré, ako sa domnievame, z ich väčšej časti sú v opatreniach sociálnej ekonomiky. Práve sociálna ekonomika vytvára unikátny priestor pre hľadanie a následné „naštartovanie“ motivačných procesov uplatnenia na trhu práce. Zmena sociálnych rolí je možná a v nadväznosti na uplatnenie sa na trhu prácu, nevyhnutná. Zdá sa však (po množstve príkladov dobrej praxe), že je možná len postupnými, individuálnymi a dlhšie trvajúcimi intervenciami, pomocou, ktorá bude cielená po individuálnych rodinách.

4.3. (DE) MOTIVAČNÉ FAKTORY MLADÝCH NEZAMESTNANÝCH

Špecifickou kategóriou znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie sú absolventi a mladí ľudia. Z hľadiska motivačných faktorov sa výška mzdy javí ako prvotný, čiže demotivácia hľadať si pracovné miesto vyplýva z nízkeho finančného ohodnotenia na strane ponuky. Priemerné mzdy sú však najvyššie v histórii a aj napriek tomu evidujeme 7 617 nezamestnaných absolventov.⁸ Pri návrate do čias dvojciferných čísiel nezamestnanosti v deväťdesiatych rokoch bola motivácia hľadať si prácu u mladých ľudí ovplyvnená zrejme aj pohľadom na vlastný sociálny status. Byť nezamestnaný v tomto období bolo vnímané viac

⁸ Údaj december 2019, www.upsvr.sk

negatívne, ako v súčasnosti. Mladí ľudia sa snažili čo najskôr uplatniť na trhu práce, nakoľko byť bez práce vnímali ako zníženie ich sociálneho statusu v očiach verejnosti. V súčasnosti, na strane jednej, našťastie, je nezamestnanosť vnímaná ako prirodzená súčasť profesionálneho života. Na strane druhej práve táto prirodzenosť akoby nevytvárala motivačný tlak uplatnenia, ktorý bolo možné zachytiť v minulosti. Ďalším demotivačným faktorom je nízke riziko ohrozenia životných potrieb. Trend bývania s rodičmi a neskoršie osamostatnenie sa mladých ľudí je celoeurópsky, prináša však aj to, že život v spoločnej domácnosti poskytuje záchranú sieť v období bez práce. Existencia tejto siete napokon blokuje motivačné procesy, nakoľko opätovne, ako pri malom rozdieli medzi mzdou a dávkami, radikálne nemení doterajšie životné štandardy mladého človeka bez práce. Nereálnosť predstáv o zamestnaní, nedostatočné alebo žiadne pracovné skúsenosti, nesúlad nadobudnutých teoretických vedomostí s praxou – tieto činitele motiváciu mladých dopĺňajú, otázkou je ich reálny vplyv na intenzitu motivácie adekvátneho uplatnenia na trhu práce.

4.4. MOTIVÁCIA AKO PONUKA NA STRANE ZAMESTNÁVATEĽA

Na záver je potrebné spomenúť motivačné faktory na strane zamestnávateľov. Existuje dostatok štúdií, ktoré sa venovali oblasti prijímania a udržania si zamestnancov nielen na základe mzdy. Využívanie sociálneho fondu, poskytovanie rôznych pracovných benefitov v podobe podpory využívania voľného času zamestnancov (napríklad poukážky na šport, rekreáciu, zdravý životný štýl a pod.) sa stávajú prirodzenou súčasťou firemných politík, aj bez zásahu štátu. Jednou z dôležitých motivácií je i zriadenie firemnej škôlky priamo u zamestnávateľa, čo uľahčuje návrat na trh práce predovšetkým osamelým rodičom. Zamestnávatelia venujú tejto oblasti motivácie zamestnania a udržania zamestnancov stále väčšiu pozornosť , intenzita implementácie týchto nástrojov vo firemnej politike nastala predovšetkým v časoch nutnosti dovozu pracovnej sily zo zahraničia.

VÝSKA MZDY PONÚKANEJ PRÁCE JE UŽ POVINNE ZVEREJŇOVANÁ. / JE JEDINÝM MOTIVÁTOROM PRE NEZAMESTNANÝCH?

Motivačné procesy sú zložité, ale poznanie tých, ktoré vieme už teraz empiricky dokázať, nám môžu do značnej miery napomôcť pri tvorbe nástrojov na zníženie nezamestnanosti. Mzda nie je jediným faktorom motivácie uplatnenia sa na trhu práce, predovšetkým u zraniteľných osobách v sociálnej exklúzii. Dostatočné kvalitatívne poznanie cieľovej skupiny je nevyhnutnosťou, len poznanie zaužívaných schém správania cieľovej skupiny nezamestnaných nám môže motivačné faktory identifikovať a následne ukázať možné cesty efektívnych riešení.

5. (NE) ZABUDNUTÝ PRIESTOR UDRŽATEĽNEJ ZAMESTNANOSTI

„Spoločné hospodárenie, kde sa ľudia združujú, aby spoločne ľahšie dosiahli uspokojenie svojich potrieb, je najstaršou a najprirodzenejšou formou ekonomickej aktivity. Rodové a komunitné spôsoby hospodárenia fungovali najdlhšie obdobie dejín ľudského rodu a na mnohých miestach fungujú dodnes. Z tohto dlhodobého hľadiska je v súčasnosti prevažujúci spôsob hospodárenia, ktorý možno charakterizovať ako kapitalistický tržný systém, zvláštnou výnimkou.“⁹

5.1. SUBJEKTY SOCIÁLNEJ EKONOMIKY - PRIESTOR TRVALO UDRŽATEĽNEJ ZAMESTNANOSTI

Nadväzujúc na úlohy v stratégii zamestnanosti v časti rozvoja sociálnej ekonomiky a na základe návrhu Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Národná rada SR schválila dňa 13. marca 2018 s účinnosťou od 1.5.2018. Zákon č. 112/2018 Z. z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Táto legislatívna úprava - mimochodom prijatá prvýkrát v histórii Slovenska - ustanovuje subjekty sociálnej ekonomiky, sociálne podniky, organizácie sektora sociálnej ekonomiky, poskytovanie podpory pre podniky v širšom priestore sociálnej ekonomiky a vymedzuje sektor sociálnej ekonomiky a štátnu správu v oblasti sociálnej ekonomiky. Definícia sociálneho podniku vychádza z definície „sociálneho podniku“, ktorá bola vytvorená Nariadením pre účely programu Európskej únie v oblasti zamestnanosti a sociálnej inovácie (EaSI), nariadenie si osvojilo rovnaký prístup, ako väčšina existujúcich zákonov čl. štátov EÚ o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch a síce, že pre sociálne podnikanie sa nevytvára nová samostatná právna forma, ale vzniká ustálený pojem pre subjekty akejkoľvek právnej formy, ktoré sa zaväzujú naplňať podmienky sociálneho podnikania.

Sociálny podnik je teda subjekt sociálnej ekonomiky, ktorý vykonáva hospodársku činnosť, pričom musí spĺňať základné podmienky:

- hlavným cieľom sociálneho podniku nie je zisk, ale merateľný pozitívny vplyv

⁹ Jiří Silný, Družstevnictví pro 21 století, Pražská škola alternativ, Sborník 05, str. 3, vlastní preklad pôvodného textu v češtine

- *ak nejaký zisk dosiahne, viac ako 50% zo zisku použije na dosahovanie pozitívneho sociálneho vplyvu (na jeho hlavný cieľ)*
- *do spravovania svojej hospodárskej činnosti zapája zainteresované osoby*

Keďže zákon rozlišuje medzi sociálnymi podnikmi, ktoré vyvíjajú pozitívny sociálny vplyv pre určitú konkrétnu komunitu a tie, ktoré ho vyvíjajú pre spoločnosť ako celok, je v zákone zadefinovaný a odlišený aj „komunitný záujem“ a „verejný záujem“. V prípade komunitného záujmu ide o pozitívny sociálny vplyv, ktorý je obmedzený na určitú konkrétnu komunitu. V prípade verejného záujmu ide o pozitívny sociálny vplyv pre spoločnosť ako celok.

Naplnenie verejného alebo komunitného záujmu ako poskytovanie spoločensky prospešnej služby podľa § 2 odsek 4 :

Spoločensky prospešná služba je v zákone definovaná ako:

- a) poskytovanie zdravotnej starostlivosti,*
- b) poskytovanie sociálnej pomoci a humanitárna starostlivosť,*
- c) tvorba, rozvoj, ochrana, obnova a prezentácia duchovných a kultúrnych hodnôt,*
- d) ochrana ľudských práv a základných slobôd,*
- e) vzdelávanie, výchova a rozvoj telesnej kultúry,*
- f) výskum, vývoj, vedecko-technické služby a informačné služby,*
- g) tvorba a ochrana životného prostredia a ochrana zdravia obyvateľstva,*
- h) služby na podporu regionálneho rozvoja a zamestnanosti,*
- i) zabezpečovanie bývania, správy, údržby a obnovy bytového fondu.*

Zákon ďalej definuje jednotlivé subjekty sociálnej ekonomiky. Okrem „tradičných“, ktorými sú združenia/asociácie (občianske združenia, neziskové organizácie, nadácie a družstvá), ide aj o nové formy a to práve sociálne podniky, z právneho hľadiska obchodné spoločnosti, ktoré nie sú orientované ziskovo, ale na napĺňanie pozitívneho sociálneho vplyvu.

Subjektom sociálnej ekonomiky podľa § 4 je:

- (1) Subjektom sociálnej ekonomiky je občianske združenie, nadácia, neinvestičný fond, nezisková organizácia, účelové zariadenie cirkvi, obchodná spoločnosť, družstvo alebo fyzická*

osoba –podnikateľ, ktorá je zamestnávateľom, ktorí

a) nie sú väčšinou riadení štátnym orgánom, štátny orgán ich z väčšej časti nefinancuje, nevymenúva ani nevolí štatutárny orgán ani viac ako polovicu jeho členov a nevymenúva ani nevolí viac ako polovicu členov riadiaceho orgánu alebo dozorného orgánu,

b) vykonávajú hospodársku činnosť alebo nehospodársku činnosť v rámci aktivít sociálnej ekonomiky, a

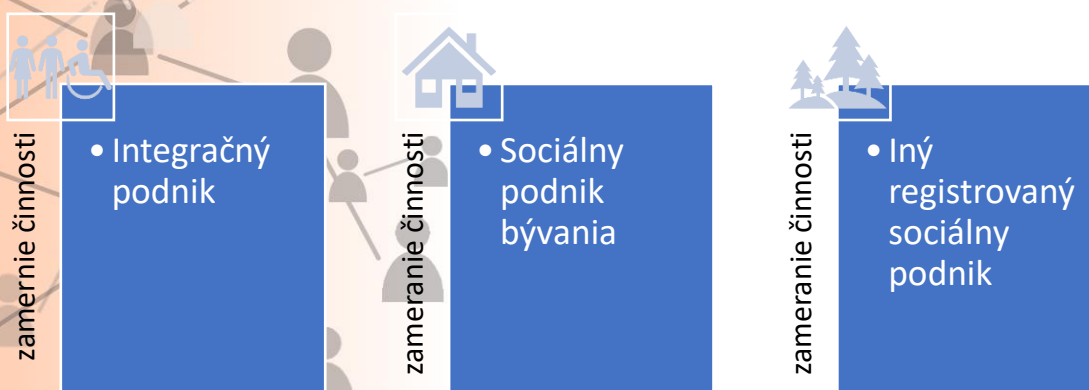
c) ak podnikajú alebo vykonávajú inú zárobkovú činnosť podľa osobitných predpisov, nevykonávajú ich výhradne na účely dosiahnutia zisku alebo zisk z nich používajú spôsobom podľa tohto zákona.

(2) Na účely odseku 1 písm.a) financovaním nie je poskytovanie podpory podľa tohto zákona alebo osobitných predpisov.33)

Registráciu sociálneho podniku, kontrolu prevádzkovania sociálneho podniku v súlade s legislatívou a všetky povinnosti, vyplývajúce z registrácie vymedzuje zákon o sociálnej ekonomike v druhej časti „Priznanie štatútu registrovaného sociálneho podniku ,druhy registrovaných sociálnych podnikov a niektoré povinnosti registrovaných sociálnych podnikov.

V súčasnosti (január 2020) je možné registrovať tieto druhy sociálnych podnikov:

14. Schéma: druhy sociálnych podnikov



Zdroj: autorské spracovanie na základe Zákona o sociálnej ekonomike

Ustanovenie § 6 zákona o sociálnych podnikoch upravuje podmienky, za ktorých je možné získať štatút registrovaného sociálneho podniku.

Pri registrácii je potrebné predložiť tieto informácie:

- opis hlavného cieľa žiadateľa
- spôsob merania pozitívneho sociálneho vplyvu
- predmet hospodárskej činnosti
- opis, akým spôsobom tovary alebo služby, ktoré žiadateľ vyrába, dodáva, poskytuje alebo distribuuje, alebo spôsob ich výroby alebo poskytovania prispievajú k dosahovaniu pozitívneho sociálneho vplyvu
- záväzok žiadateľa využívať viac ako 50 % zisku na dosiahnutie hlavného cieľa a určenie postupov a pravidiel rozdeľovania zvyšnej časti zisku, ktoré nenarušia hlavný cieľ
- opis zapájania zainteresovaných osôb prostredníctvom poradného výboru alebo uplatňovaním demokratickej správy

§ 6 v bode e) zároveň podmieňuje registráciu sociálneho podniku jeho dôveryhodnosťou. Táto je preverovaná zamestnancami MPSVR SR, ktorí majú v kompetencii registráciu sociálnych podnikov, v bode g) je ukotvená zároveň bezúhonnosť „je bezúhonný; - ak ide o právnickú osobu, podmienku bezúhonnosti musí spĺňať aj štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu. Podnik, ktorý žiada o registráciu nemôže mať nedoplatky poistného, nesmie porušiť zákaz nelegálneho zamestnávania v období troch rokov pred podaním žiadosti o priznanie štatútu registrovaného sociálneho podniku, nemôže mať na majetok vyhlásený konkurz, proti ktorému nebolo zastavené konkurzné konanie pre nedostatok majetku, alebo nebol zrušený konkurz pre nedostatok majetku, nie je v reštrukturalizácii a nie je v likvidácii. Tiež nemôže ísť o podnik, ktorý mal zrušený štatút registrovaného sociálneho podniku v období troch rokov pred podaním žiadosti o priznanie štatútu registrovaného sociálneho podniku. Ak žiadateľ splní podmienky, ukotvené v § 6 ods. 1, následne ministerstvo práce prizná štatút registrovaného sociálneho podniku, táto skutočnosť sa vyznačí v spise a rozhodnutie sa nevyhotovuje. Štatút registrovaného sociálneho podniku sa priznáva bez časového obmedzenia. Ministerstvo práce doručí

registrovanému sociálnemu podniku osvedčenie o priznaní štatútu registrovaného sociálneho podniku.

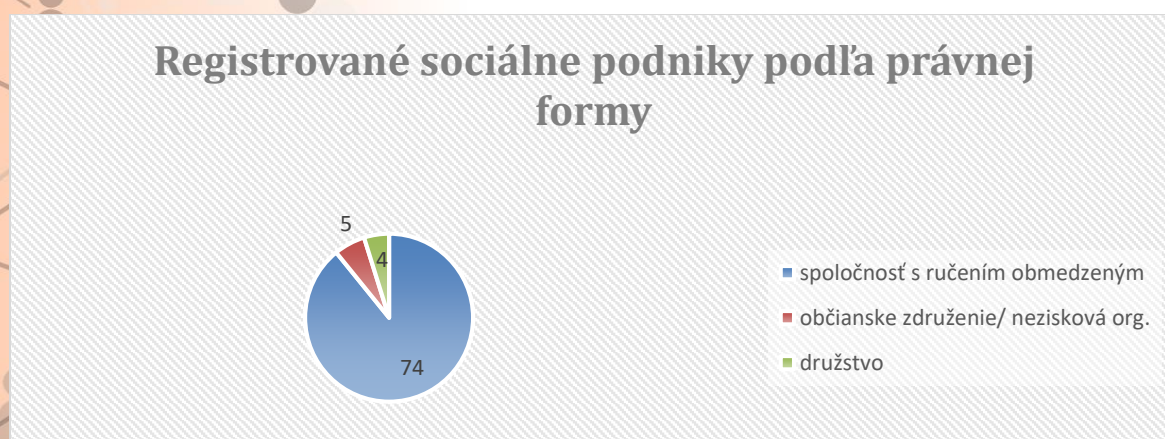
V súčasnosti je registrovaných celkom 83 sociálnych podnikov. Nasledujúce schémy znázorňujú počet registrovaných sociálnych podnikov a ich rozdelenie podľa právnej formy.¹⁰

15. Schéma: Rozdelenie registrovaných podnikov v krajoch

Bratislavský kraj	2
Trnavský kraj	2
Trenčiansky kraj	5
Nitriansky kraj	6
Banskobystrický kraj	13
Žilinský kraj	8
Prešovský kraj	12
Košický kraj	35

Zdroj: autorské spracovanie podľa zverejnených údajov <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/socialna-ekonomika/>

16. SCHÉMA: REGISTROVANÉ SOCIÁLNE PODNIKY PODĽA PRÁVNEJ FORMY



Zdroj: autorské spracovanie podľa zverejnených údajov <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/socialna-ekonomika/>

¹⁰ Údaje spracované na základe zverejnených informácií na WEB stránke MPSVR SR, január 2020

FINANČNÁ PODPORA SUBJEKTOV SOCIÁLNEJ EKONOMIKY

V súvislosti s Fondom sociálnych fondov rozvojového kapitálu (FOSFOR) boli navrhnuté jednotlivé finančné nástroje, ktorými sa začnú vykonávať úlohy FOSFORu. Slovenský investičný holding v spolupráci s MPSVR SR postupne vytvára a zavádza finančné nástroje v kontexte zákona o sociálnej ekonomike, inšpirujúc sa možnosťami z relevantných európskych predpisov. V roku 2018 bola schválená schéma štátnej pomoci¹¹ na podporu podnikov v širšom priestore sociálnej ekonomiky, ktorej predmetom je podpora mikropodnikov, malých a stredných podnikov s cieľom zvýšiť zamestnanosť znevýhodnených osôb, ako sú DN, nízko kvalifikovaní, starší a zdravotne postihnutí, alebo príslušníci marginalizovaných komúnít.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny pripravuje Národný projekt „Investičná pomoc pre sociálne podniky“. Cieľom tohto národného projektu je pilotné overenie funkčnosti nastaveného systému investičnej podpory registrovaných sociálnych podnikov, aby prežili náročnú počiatočnú fázu fungovania a dosiahli úroveň stability, ktorá im následne umožní zlepšiť prístup k zamestnaniu a predchádzať nezamestnanosti vo väzbe na potreby trhu práce a regionálnych trhov práce prostredníctvom investičnej pomoci pre registrované sociálne podniky (RSP). Účelom NP je podporiť RSP formou povinnej kombinácie návratnej pomoci (finančného nástroja, resp. komerčného úveru) prostredníctvom finančnej inštitúcie a nenávratnej pomoci - nenávratného finančného prostredníctvom Ústredia PSVR ako prijímateľa NP a poskytovateľa NFP užívateľom čiže RSP podľa zákona č. 292/2014 Z.z. o príspevku poskytovanom z európskych štrukturálnych a investičných fondov. MPSVR SR, vo väzbe na ustanovenia zákona o sociálnej ekonomike, ktorými sa menil a doplnil aj zákon o službách zamestnanosti, pripravilo v roku 2018 NP „Podpora integračných podnikov“ zameraný na podporu registrovaných integračných sociálnych podnikov, ktoré zamestnávajú špecifickú skupinu obyvateľstva, odkázanú na pomoc a podporu okolia a výrazne ťažšie sa

¹¹

Zákon č. 358/2015 Z.z. o úprave niektorých vzťahov v oblasti štátnej pomoci a minimálnej pomoci a o zmene a doplnení niektorých zákonov

uplatniteľnú na trhu práce. Prostredníctvom Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny realizuje národný projekt „Podpora integračných podnikov“ zameraný na podporu registrovaných integračných sociálnych podnikov, poskytuje sociálnym podnikom napr. príspevky na mzdy či dodatočné náklady spojené so zamestnávaním zdravotne či inak znevýhodnených a zraniteľných osôb. Podpora je realizovaná prostredníctvom *dvoch nástrojov - podľa § 53f a 53g zákona o službách zamestnanosti*. Cieľom je motivácia integračného podniku zabezpečiť svojmu zamestnancovi, ktorý bol znevýhodnenou osobou, zamestnanie resp. pomoc pri hľadaní zamestnania u zamestnávateľov, ktorí nie sú integračnými podnikmi. Opatrenie prispieva k motivácii integračného podniku zabezpečiť svojmu zamestnancovi, ktorý bol znevýhodnenou osobou, zamestnanie resp. pomoc pri hľadaní zamestnania u zamestnávateľov, ktorí nie sú integračnými podnikmi. Oprávnený žiadateľ je integračný podnik v zmysle zákona o sociálnej ekonomike. Úrad poskytuje mesačne príspevok integračnému podniku:

- a) *ktorý skončí dohodou pracovný pomer najneskôr do dvoch rokov od vzniku tohto pracovného pomeru so zamestnancom, ktorý bol znevýhodnenou osobou a ktorý sa zamestnal u zamestnávateľa, ktorý nie je integračným podnikom ani závislou osobou integračného podniku, ak pracovný pomer u tohto zamestnávateľa je dohodnutý najmenej v rozsahu polovice ustanoveného týždenného pracovného času*
- b) *ak počet zamestnancov podľa písmena a) v priebehu šiestich po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov predstavuje najmenej 10 % zamestnancov integračného podniku*
- c) *ak integračný podnik o príspevok písomne požíada.*

Poskytovanie kompenzačného príspevku integračnému podniku podľa § 53g zákona o službách zamestnanosti:

Cieľom je podpora zamestnávania znevýhodnených osôb, značne znevýhodnených osôb a zraniteľných osôb v rámci integračných podnikov formou poskytovania kompenzačných príspevkov. Opatrenie je realizované ako podpora zamestnávania znevýhodnených osôb, značne znevýhodnených osôb a zraniteľných osôb v rámci integračných podnikov formou

poskytovania kompenzačných príspevkov. Oprávnený žiadateľ je integračný podnik v zmysle zákona o sociálnej ekonomike. Úrad práce poskytuje kompenzačné príspevky integračnému podniku, ktorý zamestnáva znevýhodnené osoby, ak o ne písomne požiada, na

- a) mzdové náklady spojené so zamestnávaním znevýhodnených osôb
- b) dodatočné náklady spojené so zamestnávaním osôb, ktoré sú znevýhodnenými osobami z dôvodu spočívajúcim v ich zdravotnom stave
- c) náklady vynaložené na pomoc zamestnaným znevýhodneným osobám. Kompenzačné príspevky sa neposkytujú na tie isté oprávnené náklady alebo na ten istý účel, na aký sa poskytuje iný príspevok podľa zákona o službách zamestnanosti.

PORADENSKÁ PODPORA PRE SUBJEKTY SOCIÁLNEJ EKONOMIKY

Implementačná agentúra MPSVR SR implementuje národný projekt „Inštitút sociálnej ekonomiky“, ktorého hlavným cieľom je vytvorenie a pilotné overenie fungovania podpornej infraštruktúry sociálnej ekonomiky. V rámci projektu sa vytvorila centrálna koordinačná jednotka a regionálne centrá sociálnej ekonomiky. Úlohou bolo vytvoriť jednotnú metodiku, realizovať šírenie informácií o sociálnej ekonomike, osvetu, a najmä odborne pripraviť personál centier, ktoré sú v každom krajskom meste. Ich úlohou je aktívne pôsobiť priamo v regiónoch, zvyšovať záujem subjektov o sociálne podnikanie, podporovať vznik sociálnych podnikov a tým prispievať k znižovaniu lokálnej, regionálnej nezamestnanosti. Činnosť RC SE spočíva v bezplatnom poskytovaní nevyhnutnej pomoci, podpory záujemcov o založenie sociálneho podniku a všeobecného poradenstva a informácií o sociálnom podnikaní širokej verejnosti (odbornej i laickej), identifikácia možných subjektov sociálnej ekonomiky v regióne a vysvetľovanie pravidiel fungovania sociálnych podnikov. Registrované sociálne podniky môžu využívať aj nepriamu formu podpory a to prostredníctvom výhod napríklad vo verejnom obstarávaní a daňových úľav, a tiež formou podpory dopytu po službách sociálneho podniku prostredníctvom servisných poukážok. Servisnými poukážkami môžu platiť občania za služby registrovaného sociálneho podniku o domácnosť a záhradu, pričom odkázané osoby si poukážku kupujú za zvýhodnenú cenu.

5.2. DRUŽSTVÁ - ZABUDNUTÝ POTENCIÁL ZAMESTNANOSTI

5.2.1. DRUŽSTVÁ V PRIESTORE SOCIÁLNEJ EKONOMIKY

K tradičným aktérom sociálnej ekonomiky vo svete patria i družstevné podniky. Možno ich vnímať ako jeden zo subjektov sociálnej ekonomiky. Najčastejšia asociácia slovenskej laickej a niekedy i odbornej verejnosti je však spätá s družstvami v poľnohospodárstve, výrobnými družstvami, organizáciami pre ľudí so zdravotným postihnutím – družstvá invalidov, chránené dielne či bytové družstvá. Nahliadanie na družstvá v uvedenej asociácii je zväčša späté s priamou alebo sprostredkovanou životnou skúsenosťou z obdobia pred rokom 1989. Pri pojme družstevníctvo tak pri diskusiách cítiť akýsi závan socializmu, nostalgie, prípadne ľavicový odtieň nahliadania na tento typ hospodárstva. Obdobie transformácie na trhovú ekonomiku a s tým spojené ďalšie transformačné procesy – otvorenie trhov, skončenie plánovanej výroby, privatizácia – spôsobili štrukturálne zmeny aj vo fungovaní „pôvodného družstevníctva“. Niektoré z nich prežili a naďalej fungujú na princípoch družstevníctva, väčšina musela svoju činnosť ukončiť. Družstvá menili svoju právnu formu na niektorý z typov podnikateľských subjektov v súlade s legislatívou príslušného obdobia. Družstevníctvo však môže tvoriť veľký priestor pre zamestnanosť. Paradoxne, práve v období otvorenej ekonomiky, všade prítomného globalizmu, existencie veľkých korporácií, podpory individualizmu a opakujúcich sa finančných kríz. Existuje už veľa štúdií, ktoré potvrdili istú imúnosť družstevného podnikania voči dopadom finančnej krízy či poklesu ekonomického rastu.

Družstevné princípy a zásady akoby potierali, či boli v priamom rozpore s kapitalisticky nastavenými hodnotami individualizmu - mať zisk, byť úspešný, expandovať a opäť mať ďalší zisk. Družstevné podnikanie je však (v rámci jeho základného princípu fungovania) nastavené iným spôsobom – zisk je rozdelený pre členov, respektíve kapitál je tu na zaplatenie práce

a svojich členov. Základné princípy fungovania družstevníctva sú definované v deklarácii Medzinárodného družstevného zväzu (ICA)¹², sú nimi:

1. *Dobrovoľné a otvorené členstvo*

Družstvá sú dobrovoľnými organizáciami, otvorené všetkým osobám schopným využívať ich služby a ochotným akceptovať zodpovednosť, vyplývajúcu z tohto členstva a to bez na pohlavie a bez sociálnej, rasovej, politickej či náboženskej diskriminácie.

2. *Demokratické rozhodovanie*

Družstvá sú demokratickými organizáciami, ovládané svojimi členmi, aktívne zúčastňujúcimi sa na stratégii družstva a na jeho rozhodovacích procesoch. Muži a ženy, činní vo volenej reprezentácii, skladajú účty členskej základni. Členovia družstva majú primárne rovné volebné práva (jeden člen – jeden hlas) a družstvo je demokraticky organizované na všetkých úrovniach.

3. *Ekonomická participácia členov*

Členovia rovnako prispievajú ku kapitálu svojho družstva a demokraticky ho riadia.. Aspoň časť kapitálu je obvykle v spoločnom majetku družstva. Členovia družstva obvykle dostávajú obmedzené náhrady za zapísaný kapitál, pokiaľ ho vôbec dostávajú vôbec a pokiaľ je tento podmienkou členstva. Členovia umiestňujú prebytky do vybraných alebo nasledovných oblastí - pre rozvoj ich družstva, ,najlepšie pre zvýšenie rezerv, ktorých časť môže byť nedeliteľná, a to ku prospechu členov podľa podielu ich účasti v záležitostiach družstva a k podpore ostatných aktivít schválených členmi.

4. *Autonómia a nezávislosť.*

Družstvá sú autonómne, svojpomocné organizácie, riadené vlastnými členmi. Uzatváranie zmlúv s inými organizáciami vrátane vlád, alebo zvyšovanie kapitálu

¹² Celý text v anglickom jazyku na <https://www.ica.coop/en>

z externých zdrojov, musí byť realizované v rámci demokratického rozhodovania členmi družstva a podpory družstevnej autonómie.

5. Vzdelávanie, výcvik a informácie

Družstvá zabezpečujú vzdelávanie svojich členov, manažérov a zamestnancov tak, aby mohli efektívne prispievať k rozvoju ich družstva. Informujú širokú verejnosť – predovšetkým mladých ľudí a vedúce osobnosti a podstate a výhodách družstevníctva.

6. Spolupráca družstiev

Družstvá posilňujú družstevné hnutia, spolupracujú na úrovni miestnej, regionálnej a medzinárodnej

7. Spoločenský prospech

Družstvá pracujú ku prospechu trvalo udržateľného rozvoja svojich komúnit prostredníctvom a v rámci politik schválenými členmi.

Vyššie uvedené princípy sú nielen základným pilierom fungovania družstiev, ale zrejme i do značnej miery spôsobujú stabilnejšiu pozíciu pre udržanie zamestnanosti svojich členov. Zamestnanosť v družstevníctve - tento pojem už dávno poznajú niektoré štáty EÚ, bez toho, aby ich občanom sa ako prvá možnosť premietla zamestnanosť v poľnohospodárskych družstvách. Čoraz častejšie prichádzajú odporúčania, že rozvoj sociálnej ekonomiky, ktorá vo svojej podmnožine v podobe družstiev značne napomáha zamestnanosti, bude potrebné a nutné viac implementovať do národných politik podporu družstevným organizáciám s cieľom zvýšenia zamestnanosti. Súhrnná správa SOCIÁLNA EKONOMIKA V EURÓPSKEJ ÚNII, ktorú pre Európsky hospodársky a sociálny výbor vypracovalo Medzinárodné centrum pre výskum a informácie o verejnej, sociálnej a družstevnej ekonomike (CIRIEC) už vo svojom úvode rieši súčasť družstevníctva v rámci sociálnej ekonomiky: „*Sociálna ekonomika ako činnosť je historicky prepojená s ľudovými združeniami a družstvami, ktoré sú jej základom. Systém hodnôt a zásady správania ľudových združení, odzrkadlené v historickom družstevnom hnutí, sú tie, na ktorých sa zakladá moderná koncepcia sociálnej ekonomiky, ktorej štruktúru tvoria tri veľké skupiny organizácií: družstvá, vzájomné spoločnosti a združenia, pričom nedávno sa pridali aj nadácie. Z historického hľadiska boli tieto veľké*

skupiny v skutočnosti vzájomne spojeným vyjadrením jedného impulzu: reakcie najzraniteľnejších a bezbranných sociálnych skupín, svojpomocnou formou, na nové životné podmienky, ktoré vznikli rozvojom priemyselného kapitalizmu v 18. a 19. storočí. Družstvá, spoločnosti vzájomnej pomoci a spoločnosti odporu predstavovali tri smery tohto združovacieho impulzu.¹³ Odporúčacia legislatíva zo strany EÚ v oblasti rozvoja sociálnej ekonomiky (a špecificky družstiev ako istý druh tejto ekonomiky) má totiž reálne piliere v už fungujúcich družstvách po celej Európe.

Medzi krajiny s najväčším družstevným sektorom patria Španielsko, Francúzsko, Nemecko, Taliansko, Poľsko. Našej krajine je svojím právnym postavením a spoločnou históriou najbližšie družstevníctvo v Českej republike. Do obdobia osamostatnenia našich štátov bolo rozdelené (tak ako na Slovensku) na poľnohospodárske družstvá, výrobné družstvá a družstvá pre zdravotne postihnutých. Toto boli základné línie sektorov, výrobné družstvá boli rozdelené na priemyselné, stavebné a nepriemyselné (napr. služby ako kaderníctvo a pod.)¹⁴ Transformácia po roku 1989 priniesla podobný osud družstvám v ČR ako na Slovensku, vo veľkej miere začali zanikať poľnohospodárske družstvá, následne výrobné či spotrebné družstvá. V súčasnosti sú družstvá v ČR združené v Družstevnej asociácii ČR a členené v jednotlivých sektoroch. Sú nimi: Svaz českých a moravských bytových družstiev (SČMBD), Svaz českých a moravských spotrebných družstiev (SČMSD), Svaz českých a moravských výrobných družstiev (SČMVD) a Zemědělský svaz ČR (ZS ČR). Nie všetky družstvá sú však členmi asociácie. Zväz českých a moravských výrobných družstiev patrí medzi najvýznamnejšie zväzy v ČR z hľadiska zamestnávateľov. Členskú základňu tvorí 197 výrobných družstiev, v ktorých pracuje vyše 16 000 zamestnancov. Z hľadiska činnosti (zamerania družstiev) sú to sektory stavebníctva, strojárstva, chemický priemysel, automobilový priemysel, výroba nábytku, skla, plastov a , ale i poskytovanie služieb. Družstvá zamestnávajú i zdravotne postihnutých, je ich 40 a zamestnávajú viac ako 50% zdravotne

¹³ <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.social-economy-category-.25290>

¹⁴ Rozdelenie družstiev vrátane štatistických údajov ukazovateľov činnosti, výkonnosti a sektorových oblastí počas socializmu je možné nájsť : „ Československé socialistické družstevníctví“, ÚRD, 1974

postihnutých.¹⁵ „Svaz českých a moravských spotřebních družstev“ patří dlouhodobě mezi největších maloobchodných predajcov v ČR. Predajcovia ponúkajú domáce a regionálne výrobky, niektoré ocenené aj značkou kvality. Vo vybraných regiónoch patria i k najväčším zamestnávateľom. Počet členov v roku 2018 bol 123 760, s vyše 13 000 zamestnancami.¹⁶

5.2.2. SÚČASNÝ LEGISLATÍVNY RÁMEC DRUŽSTIEV V SR

Družstvá možno v podmienkach Slovenskej republiky charakterizovať ako právnické osoby súkromného práva, ktoré majú vždy postavenie podnikateľa bez ohľadu na predmet ich činnosti. Definícia družstva je vymedzená v ustanovení § 221 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník (ďalej len „Obchodný zákonník“), v zmysle ktorého je družstvo spoločenstvom neuzavretého počtu osôb založeným za účelom podnikania alebo zabezpečovania hospodárskych, sociálnych alebo iných potrieb svojich členov. Na základe uvedeného možno konštatovať, že družstvo môže ale nemusí vykonávať podnikateľskú činnosť, teda môže byť založené aj výlučne za účelom zabezpečovania potrieb svojich členov. V zmysle ustanovenia § 2 ods. 2 písm. a) Obchodného zákonníka, ktoré medzi podnikateľov zaraďuje v prvom rade osoby zapísané v obchodnom registri, sa budú družstvá vždy aj v prípade vykonávania výlučne nepodnikateľskej činnosti považovať za podnikateľov. Uvedené vyplýva predovšetkým zo skutočnosti, že družstvá sa zo zákona povinne zapisujú do obchodného registra.¹⁷

Komplexná právna úprava družstiev sa spoločne s právnou úpravou obchodných spoločností nachádza v druhej časti Obchodného zákonníka, pričom medzi jednotlivými obchodnými spoločnosťami a družstvami napriek ich spoločnému systematickému umiestneniu existuje zreteľný rozdiel. „Obchodné spoločnosti sú založené za účelom podnikania a dosahovania zisku, avšak účelom družstva je popri podnikateľskej činnosti

¹⁵ Zoznam výrobných družstiev pre zdravotne postihnutých na : <http://www.scmvd.cz/cz/vyrobnidruzstva/vyrobnidruzstvainvalidu/39-vyrobnidruzstvainvalidu>

¹⁶ České družstevnictví a vybrané statistické údaje za rok 2018

¹⁷ Strapáč, P. a kol.: Orgány obchodných spoločností a družstva s judikatúrou. Bratislava : EUROUNION, 2013, str. 475.

vykonávanie aj činnosti hospodárskych, sociálnych, ako aj zabezpečovanie hospodárskych, sociálnych alebo iných potrieb svojich členov.“¹⁸

1. Založenie a vznik družstva

Obchodný zákonník rovnako ako pri obchodných spoločnostiach aj v prípade družstva rozlišuje medzi dvoma skutočnosťami smerujúcimi k jeho vytvoreniu, ktorými sú založenie a následne jeho vznik. Na rozdiel od obchodných spoločností sa však na založenie družstva nevyžaduje uzatvorenie spoločenskej zmluvy (zakladateľskej listiny).

1.1 Založenie

Osobitný režim pri zakladaní družstiev spočíva predovšetkým v ustanovujúcej schôdzi družstva, ktorá na to, aby nastala právna skutočnosť samotného založenia družstva, musí splniť zákonom ustanovené podmienky, a to určiť zapisované základné imanie, schváliť stanovky a zvoliť predstavenstvo a kontrolnú komisiu.¹⁹ Podľa M. Patakyovej sú vyššie uvedené podmienky esenciálnymi náležitosťami programu schôdze, bez ktorých družstvo nemôže byť založené a bez ktorých súd nezapíše družstvo do obchodného registra.

Samotnej ustanovujúcej schôdzi musí predchádzať predbežná dohoda osôb, ktoré zamýšľajú založiť družstvo. „Je teda na zakladateľoch, akým spôsobom si upravia postup pred samotným založením družstva, t. j. najmä uskutočnenie úkonov súvisiacich s ustanovujúcou členskú schôdzou, spôsob zvolania ustanovujúcej členskej schôdze, prípravu materiálov na schválenie, ako je najmä návrh stanov, prihlášky uchádzačov o členstvo.“²⁰ Členskú schôzdu zvoláva spravidla jedna osoba, ktorú poverili ostatní uchádzači o členstvo, aby tá do zvolania predsedajúceho členskú schôzdu otvorila a viedla.

V zmysle zákona sú na ustanovujúcej schôdzi oprávnené hlasovať iba osoby, ktoré podali prihlášku do družstva. Pre prihlášku síce zákon nestanovuje žiadne osobitné náležitosti, avšak vzhľadom na § 63 v spojení s § 260 Obchodného zákonníka musí byť podaná v písomnej forme, nakoľko je právnym úkonom týkajúcim sa založenia družstva. Prihlášku je

¹⁸ Strapáč, P. a kol.: Orgány obchodných spoločností a družstva s judikatúrou. Bratislava : EUROUNION, 2013, str. 472.

¹⁹ Ovečková, O. a kol.: Obchodný zákonník. Veľký komentár. Zväzok I. Bratislava : Wolters Kluwer, 2017, str. 1623.

²⁰ Patakyová, M. a kol.: Obchodný zákonník. Komentár. 1. Vydanie. Praha : C. H. Beck. 2006, str. 556.

možné vziať späť iba v prípade, ak uchádzač o členstvo hlasoval proti prijatiu stanov, musí tak však urobiť ihneď po hlasovaní. Táto možnosť vyplýva z povahy stanov, ktoré predstavujú fundamentálnu náležitosť družstva a ktoré sú pre všetkých členov záväzné. Okrem zákonom stanovených náležitostí by mala ustanovujúca schôdza z praktických dôvodov rozhodnúť aj o úhrade nákladov na jej zvolanie.²¹ Pred rozhodovaním o zapisovanom základnom imaní, schválení stanov a zvolení predstavenstva a kontrolnej komisie, ako aj o ďalších otázkach, ktoré sú súčasťou programu ustanovujúcej schôdze, musí členská schôdza zvoliť svojho predsedajúceho. Až po jeho zvolení je schopná prijímať uznesenia, na ktorých prijatie je potrebná nadpolovičná väčšina prítomných, pričom pri posúdení sa vychádza priamo z aktuálneho počtu prítomných uchádzačov o členstvo na hlasovaní, nakoľko z povahy družstva vyplýva, že pôjde o vopred neurčitý okruh osôb.²²

1.2. Vznik

Ako už bolo uvedené, existencia družstva sa viaže na dve právotvorné skutočnosti, druhou z nich je jeho samotný vznik. Podľa zákona družstvo vzniká dňom zápisu do obchodného registra. Návrh na zápis do obchodného registra podáva predstavenstvo v mene založeného družstva tak, že návrh podpíšu všetci členovia predstavenstva. Podpisy členov predstavenstva musia byť podľa zákona č. 530/2003 Z. z. o obchodnom registri a o zmene a doplnení niektorých zákonov úradne overené. Predpokladom vzniku družstva je splatenie aspoň polovice zapisovaného základného imania pred podaním návrhu. „Ak táto podmienka nie je splnená, družstvo nevznikne a v dôsledku toho nevznikne ani vkladová povinnosť uchádzačov o členstvo.“²³

2. Základné imanie

Podľa ust. § 223 ods. 1 Obchodného zákonníka základné imanie družstva tvorí súhrn členských vkladov, či už peňažných alebo nepeňažných, na ktorých splatenie sa zaviazali členovia družstva, pričom podľa ďalších ustanovení zákona sa výška miery účasti člena na

²¹ Patakyová, M. a kol.: Obchodný zákonník. Komentár. 1. Vydanie. Praha : C. H. Beck. 2006.

²² Ibid.

²³ Ovečková, O. a kol.: Obchodný zákonník. Veľký komentár. Zväzok I. Bratislava : Wolters Kluwer, 2017, str. 1618.

družstve určuje podľa pomeru ich členského vkladu k základnému imaniu družstva. Súhrn vkladov jednotlivých členov prechádza na družstvo jeho splatením, resp. dňom jeho vzniku, teda stáva sa majetkom družstva.²⁴ „Súčet všetkých (aktuálnych) členov družstva vytvára (skutočné) základné imanie družstva. Základné imanie zároveň tvorí majetok družstva.“²⁵

Do obchodného registra sa zapisuje iba časť základného imania, ktorá sa nazýva „zapisované základné imanie“ a ktorého výšku určia stanovky družstva. Táto suma však nemôže byť nižšia ako 1 250 eur. Pri stanovení zapisovaného základného imania by malo družstvo zohľadniť aj možnosť vystúpenia členov z družstva, t. j. musí brať do úvahy, že suma zapisovaného základného imania nemôže klesnúť pod zákonom určenú výšku, inak by to predstavovalo dôvod na zrušenie družstva podľa ust. § 257 Obchodného zákonníka.

Ako už bolo spomenuté, zapisované základné imanie určujú členovia družstva v stanovách, ktoré sa následne zapisuje do obchodného registra. Zapisované základné imanie je potrebné odlíšiť od skutočného základného imania, ktoré predstavuje súčet vkladov členov a ktoré v čase zápisu družstva nemôže byť nižšie ako zapisované základné imanie. Kým výška zapisovaného základného imania môže byť menená rozhodnutím členskej schôdze, okrem jeho zníženia pod zákonom určenú minimálnu sumu, skutočné základné imanie sa bude meniť v závislosti od počtu členov v dôsledku princípu otvorenosti družstva.²⁶ Forma vkladu však nemusí mať výlučne peňažnú podobu ale môže byť určená aj v nepeňažnej podobe. Podľa ust. §58 ods. 1 Obchodného zákonníka základné imanie spoločnosti je peňažné vyjadrenie súhrnu peňažných i nepeňažných vkladov všetkých spoločníkov do spoločnosti.

2.1. Základný členský vklad

Zákon ustanovuje, že podmienkou vzniku členstva je splatenie členského vkladu určeného stanovami (základný členský vklad) alebo v stanovách určenej časti základného členského vkladu (vstupný vklad). Vstupný vklad je tá časť základného členského vkladu, ktorú treba splatiť v prípade, ak stanovky určia, že pred vznikom družstva alebo pred vznikom

²⁴ Ovečková, O. a kol.: Obchodný zákonník. Veľký komentár. Zväzok I. Bratislava : Wolters Kluwer, 2017, str. 1617.

²⁵ Patakyová, M. a kol.: Obchodný zákonník. Komentár. 1. Vydanie. Praha : C. H. Beck. 2006, str. 554.

²⁶ Patakyová, M. a kol.: Obchodný zákonník. Komentár. 1. Vydanie. Praha : C. H. Beck. 2006, str. 554.

členstva nemusí byť splatený celý základný členský vklad.²⁷ Výška členského vkladu môže byť odlišná pre fyzické a právnické osoby, ak to stanovы určia. „Ak sa uchádzač o členstvo na ustanovujúcej schôdzi družstva zaviazal k splateniu členského vkladu, ale stanovami určený vstupný vklad (prípadne základný členský vklad) nesplatil do 15 dní od ustanovujúcej schôdze, družstvo po svojom vzniku môže voči nemu uplatniť nárok na zaplatenie vkladu vrátane úrokov z omeškania. Uchádzač sa stáva členom až po vyrovnaní tohto nároku.“²⁸

2.2. Ďalší členský vklad

Zákon upravuje možnosť členov zaviazat sa k ďalšiemu členskému vkladu za predpokladu, že to stanovы pripúšťajú. To znamená, že členský vklad určený v stanovách nemusí byť obmedzený výškou základného členského vkladu, ale člen môže prevziať ďalší členský vklad, a to buď vo forme vyššieho vkladu, ako je základný vklad alebo formou prevzatia jedného či viacnásobného základného členského vkladu. Ak stanovы družstva neurčia inak, prevzatie ďalšieho vkladu má vplyv na podiel na zisku, výšku vyrovnacieho podielu a na výšku podielu na likvidačnom zostatku.

„Ak je podmienkou vzniku členstva iba splatenie vstupného vkladu, zvyšok členského vkladu alebo vyššieho prevzatého vkladu sa musí splatiť v lehote vymedzenej stanovami, ktorá však nesmie byť dlhšie ako tri roky. Určenie maximálnej lehoty na splatenie vkladu má kogentnú povahu, t.j. uvedenie dlhšej lehoty v stanovách by bolo neplatné pre rozpor so zákonom a pre spoločnosť členského vkladu by platila zákonná trojročná lehota.“²⁹

3. Nedeliteľný fond

Nedeliteľný fond je fond, ktorý je družstvo povinné vytvorit už pri svojom vzniku, a to najmenej vo výške 10 % zapisovaného základného imania. Tento fond je družstvo následne povinné dopĺňať najmenej o 10 % ročného čistého zisku, a to až kým výška nedeliteľného fondu dosiahne sumu rovnajúcu sa polovici zapisovaného základného imania. Stanovы však môžu určiť, že sa zriaďuje vyšší nedeliteľný fond než je zákonom určená minimálna výška,

²⁷ Ibid.

²⁸ Ovečková, O. a kol.: Obchodný zákonník. Veľký komentár. Zväzok I. Bratislava : Wolters Kluwer, 2017, str. 1618.

²⁹ Ovečková, O. a kol.: Obchodný zákonník. Veľký komentár. Zväzok I. Bratislava : Wolters Kluwer, 2017, str. 1619.

prípadne aj ďalšie zabezpečovacie fondy, akým môže byť napríklad sociálny fond. Zákon stanovuje, že peňažné prostriedky nedeliteľného fondu sa počas existencie družstva nesmú rozdeliť medzi jeho členov. Pripúšťa však jeho použitie na 3 explicitne uvedené účely, ktorými sú hospodárske účely určené stanovami, prekonanie nepriaznivého priebehu hospodárenia alebo krytie strát družstva. Výnimku z uvedených účelov môže určiť iba osobitný zákon.

4. Vznik členstva, práva a povinnosti členov

„Členstvo v družstve predstavuje vzťah člena k družstvu (členský vzťah). Charakteristickým princípom členského vzťahu je dobrovoľnosť. Dobrovoľnosť znamená, že záleží výlučne na vôli uchádzača o členstvo, či sa rozhodne podať prihlášku do družstva a zároveň, ako dlho v družstve zotrvá, t. j. má možnosť z družstva vystúpiť.“³⁰ Predpokladom vzniku ako aj ďalšieho trvania družstva je, že ho musí založiť a za jeho trvania mať najmenej 5 členov, ktorými môžu byť tak fyzické ako aj právnické osoby. Výnimku z uvedenej podmienky predstavuje založenie družstva, ktoré má menej ako 5 členov, ak jeho členmi sú aspoň dve právnické osoby. Podľa zákona členstvo vzniká:

- Pri založení družstva dňom vzniku družstva;
- Za trvania družstva prijatím za člena na základe písomnej prihlášky;
- Prevodom členstva;
- Iným spôsobom ustanoveným zákonom;
- Dňom, ktorý sa dojednal ako deň vzniku pracovného vzťahu (ak podľa stanov je podmienkou členstva pracovný vzťah člena k družstvu).

Vychádzajúc z vyššie uvedených možno konštatovať, že pri založení družstva vzniká členstvo dňom zápisu družstva do obchodného registra, pričom členmi sa stávajú všetci uchádzači, ktorí podali písomnú prihlášku a zaviazali sa k členským vkladom, ktoré splatili aspoň vo výške vstupného vkladu. Táto požiadavka vyplýva zo skutočnosti, že zákon na vznik členstva vyžaduje splatenie vstupného vkladu, prípadne celého základného členského

³⁰ Patakyová, M. a kol.: Obchodný zákonník. Komentár. 1. Vydanie. Praha : C. H. Beck. 2006, str. 560.

vkladu, bez ktorého členský vzťah nemôže vzniknúť. „Ak si uchádzač o členstvo podá prihlášku, avšak na ustanovujúcej členskej schôdzi nie je prítomný, nemôže sa stať členom založeného družstva, pretože sa musí na tejto schôdzi zaviazat' k splateniu členského vkladu. Družstvo však môže byť aj napriek tomu založené, ak boli splnené podmienky na jeho založenie.“³¹

Členstvo môže vzniknúť aj počas trvania družstva. Prvou podmienkou v takom prípade je podanie prihlášky uchádzača o členstvo. Prihlášku uchádzačov prijíma predstavenstvo družstva, pokiaľ stanovy neurčujú, že rozhodovanie o tejto záležitosti patrí do pôsobnosti členskej schôdze. Ďalšou podmienkou je rovnako ako pri vzniku družstva splatenie vstupného vkladu, prípadne základného členského vkladu.

Pri nadobudnutí členstva prevodom všetky členské práva a povinnosti prechádzajú na nadobúdateľa vrátane členského vkladu, na ktorého splatenie sa prevádzajúci člen zaviazal, resp. ktorý už splatil. V prípade, že členský vklad ešte nebol splatený, bývalý člen je povinný splatiť vklad vo výške a lehote, na ktorú sa bývalý člen zaviazal. Zákon rozlišuje dva spôsoby prevodu členských práv a povinností, a to prevod medzi členmi družstva navzájom a prevod na inú osobu ako člena družstva. Pre prevod medzi členmi navzájom zákon ustanovuje zásadu voľnej prevoditeľnosti, ktorú stanovy konkrétneho družstva môžu aj vylúčiť, napríklad v prípade družstva, kde podmienkou členstva je pracovnoprávny vzťah.³² Pokiaľ sa členstvo prevádza na tretiu osobu, na schválenie dohody o prevode zákon zásadne vyžaduje súhlas predstavenstva, proti ktorého zamietavému rozhodnutiu sa člen môže odvolať na členskú schôzdu. Nadobúdateľ členských práv a povinností sa stáva členom družstva rozhodnutím predstavenstva alebo členskej schôdze o schválení dohody o prevode členstva.

V niektorých prípadoch môžu stanovy priamo určiť, že prevod na tretiu osobu sa môže uskutočniť bez toho, aby bol potrebný súhlas predstavenstva, resp. kedy takýto súhlas nesmie odmietnuť. Jedná sa najmä o prípady prevodov na príbuzných s prevádzajúcim

³¹ Patakyová, M. a kol.: Obchodný zákonník. Komentár. 1. Vydanie. Praha : C. H. Beck. 2006, str. 557.

³² Ovečková, O. a kol.: Obchodný zákonník. Veľký komentár. Zväzok I. Bratislava : Wolters Kluwer, 2017, str. 1634.

členom alebo na niektorého zo spoločníkov obchodnej spoločnosti, ktorá je členom družstva a pod.³³

Stanovy môžu určiť, že podmienkou členstva je pracovnoprávny vzťah člena k družstvu, v takom prípade rozhodujúcim nebude deň prijatia prihlášky, ale členstvo vzniká dňom, ktorý sa dojednal ako deň vzniku pracovnoprávneho pomeru. Uvedené platí len pokiaľ stanovy neurčia niečo iné. Povinnosť splatiť vstupný vklad pred vznikom pracovnoprávneho pomeru platí rovnako ako pri ostatných spôsoboch nadobudnutia členstva, t. j. práva z členského vkladu vznikajú až dňom zaplatenia vstupného vkladu a nie dňom vzniku pracovnoprávneho pomeru. Uvedené ustanovenie je kogentné, podmienku splatenia vstupného vkladu pre vznik členstva preto nemožno vylúčiť ani stanovami.

4.1. Práva členov družstva

„Medzi základné práva členov družstva môžeme zaradiť:

- *Právo na členský podiel*
- *Právo na zisk*
- *Právo na vyrovnací podiel*
- *Právo na podiel na likvidačnom zostatku*
- *Právo podať na súd návrh na vyhlásenie neplatnosti uznesenia členskej schôdze.*

Členský podiel predstavuje mieru účasti člena na družstve. Každý člen môže mať v družstve len jeden členský podiel a jeho výška, ak stanovy neurčujú inak, sa určuje podľa pomeru členského vkladu k základnému imaniu družstva.“³⁴

V zmysle zákona sa na určení zisku, ktorý sa má rozdeliť medzi členov, sa uznáva členská schôdza pri prerokovaní individuálnej účtovnej závierky. Podiel člena na zisku sa určí pomerom výšky jeho splateného vkladu k splateným vkladom všetkých členov, ak stanovy neurčujú niečo iné. Stanovy môžu tiež určiť iný spôsob vymedzenia podielu člena na zisku.

„Vyrovnacím podielom sa rozumie majetkový nárok bývalého člena, ktorého členstvo zaniklo za trvania družstva z akéhokoľvek dôvodu, prípadne nárok dediča, ktorý sa nestal

³³ Ibid. Str. 1635.

³⁴ Dana Hučková.: Charakteristika a právne postavenie družstiev. Bakalárska práca. 2014.

členom družstva.³⁵ Vyrovnaní podiel sa podľa zákona určuje pomerom splateného členského vkladu násobeného počtom ukončených rokov, pričom pre určenie vyrovnacieho podielu je rozhodný stav čistého obchodného imania družstva.

5. Zánik členstva

Podľa zákona členstvo v družstve zaniká nasledovnými spôsobmi:

- Dohodou – „O skončení členstva v družstve sa člen môže s družstvom dohodnúť, pričom takáto dohoda je platná len vtedy, keď bola urobená v písomnej forme. V dohode sa určí aj deň, ku ktorému členstvo zaniká. Ak je podľa stanov podmienkou členstva pracovný vzťah, členstvo sa skončí dňom zániku pracovného vzťahu.“³⁶
- Vystúpením – Zákon pre platnosť vystúpenia vyžaduje písomnú formu, pričom vystúpenie musí byť oznámené predstavenstvu.
- Vylúčením – Podmienkou vylúčenia člena je opätovné porušovanie členských povinností alebo iné dôležité dôvody uvedené v stanovách. Fyzická osoba môže byť vylúčená tiež, ak bola právoplatne odsúdená pre úmyselný trestný čin, ktorý spáchala proti družstvu alebo členovi družstva. O vylúčení rozhoduje predstavenstvo, pokiaľ stanovy neurčujú niečo iné.
- Vyhlásením konkurzu na majetok člena;
- Zamietnutím návrhu na vyhlásenie konkurzu pre nedostatok majetku člena;
- Zánikom družstva.

„Zákon uvádza len základnú úpravu zániku členstva, no dovoľuje, aby stanovy ustanovili podrobnosti, napr. ktorý orgán bude schvaľovať dohodu o zániku členstva, kto udelí výstrahu pri porušení členských povinností, aká je dĺžka výpovednej lehoty, resp. lehoty pre účinnosť vystúpenia z družstva, aké iné dôvody môžu viesť k vylúčeniu člena.“³⁷

³⁵ Ovečková, O. a kol.: Obchodný zákonník. Veľký komentár. Zväzok I. Bratislava : Wolters Kluwer, 2017, str. 1645.

³⁶ Ovečková, O. a kol.: Obchodný zákonník. Veľký komentár. Zväzok I. Bratislava : Wolters Kluwer, 2017, str. 1638.

³⁷ Dana Hučková.: Charakteristika a právne postavenie družstiev. Bakalárska práca. 2014.

Okrem vyššie uvedených spôsobov členstvo zaniká samozrejme aj smrťou člena, ktorý je fyzickou osobou. V dôsledku smrti člena družstva má dedič právo požiadať družstvo o členstvo, o takej žiadosti prináleží právo rozhodovať predstavenstvu. Stanovy môžu určiť, kedy nesmie byť dedičovo členstvo odmietnuté a kedy sa nevyžaduje súhlas predstavenstva s nadobudnutím členských práv a povinností dedičom. Pokiaľ je členom družstva právnická osoba, členstvo zaniká jej vstupom do likvidácie alebo vyhlásením konkurzu, prípadne jej zánikom.

5.2.3. AKTUÁLNY STAV VÝROBNÝCH A SPOTREBNÝCH DRUŽSTIEV V SR

Družstevná únia, ktorá je dobrovoľným záujmovým združením právnických osôb, má nasledovných členov :

17. SCHÉMA ČLENOV DRUŽSTEVNEJ ÚNIE



Zdroj: web stránka Družstevnej únie <http://www.dusr.sk/>

Kľúčovým motívom pri výbere formy družstiev boli dve kritériá. Prvým bolo naplnenie niektorých základných znakov subjektov sociálnej ekonomiky, ktoré sú ukotvené v legislatíve Zákona o sociálnej ekonomike a tým druhým znakom bol potenciál zamestnávania nezamestnaných s osobitným dôrazom na znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Sú nimi: naplnenie verejného alebo komunitného záujmu, demokratická správa, ak zo svojej činnosti dosiahnu zisk, používajú viac ako 50 % zo zisku po zdanení na dosiahnutie hlavného cieľa ich činnosti a do spravovania svojej hospodárskej činnosti zapájajú zainteresované osoby. Druhým kritériom bola historická skúsenosť so zamestnávaním znevýhodnených osôb a predpoklad potenciálu udržania a tvorby nových pracovných miest. Pri všeobecnom náhľade na predmet činnosti a zároveň nájsť prienik pre prvé kritérium, sme pristúpili v prvom kroku ku selektívnemu výberu družstevných zväzov. Slovenský zväz bytových družstiev, Zväz poľnohospodárskych družstiev a obchodných spoločností a Kooperatíva sú síce v Družstevnej únii, ale naplnenie vyššie uvedených kritérií by vyžadovalo samostatnú analýzu, na ktorú v tejto štúdii nie je priestor. Zároveň sú svojou činnosťou veľmi rozdielne, napríklad pôvodné poľnohospodárske družstvá sú právnou formou často obchodné spoločnosti, Kooperatíva je akciová spoločnosť. Najviac prienikov s kritériami subjektov sociálnej ekonomiky by mohli reprezentovať CPS, čiže výrobné družstvá a Coop Jednota Slovensko, t.j. spotrebné družstvá. Nakoľko sme si stanovili i druhé kritérium, ktorým je historická skúsenosť so zamestnávaním znevýhodnených osôb a zároveň predpoklad potenciálu udržania a tvorby nových pracovných miest, sú to práve výrobné družstvá, zastrešované organizáciou CPS, ktoré by mohli v prípade záujmu pristúpiť ku registrácii ako subjektu sociálnej ekonomiky. Zároveň vytvárajú priestor pre udržateľnú zamestnanosť v čase hospodárskej krízy, čo bolo už na základe empirických dôkazov preukázané v niektorých štúdiách fungujúcich zahraničných družstiev. Z týchto dôvodov sme venovali časť z celej analýzy práve tejto forme malých zamestnávateľov. Napriek prieskumu pre naplnenie špecifických cieľov analýzy vo výrobných družstvách, je potrebné však priestor venovať aspoň základným kvantitatívnym údajom spotrebných družstiev (Coop Jednota Slovensko). Dôvodom je stabilita na trhu, historické súvislosti s výrobnými družstvami,

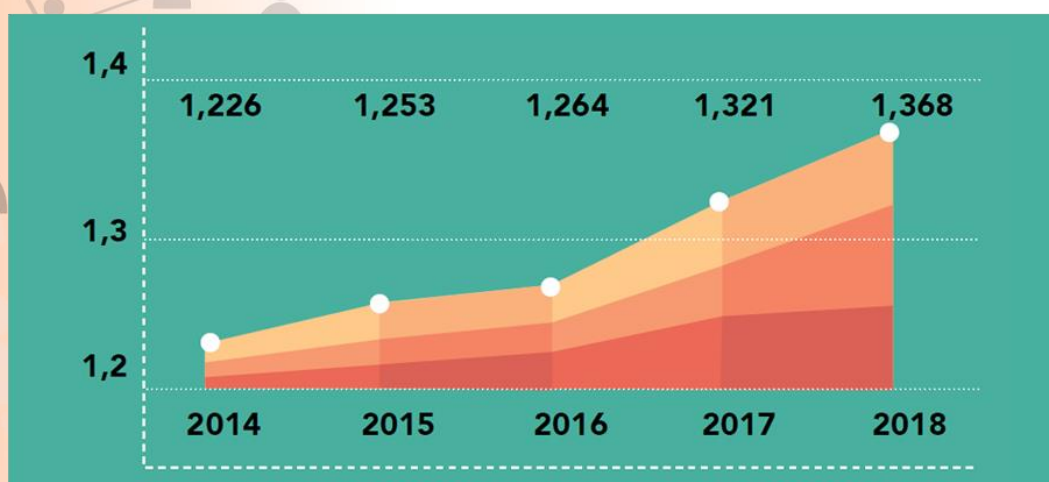
udržanie pracovných miest ekonomickým rastom spoločnosti a v neposlednom rade naplnenie niektorých kritérií subjektu sociálnej ekonomiky (napríklad demokratická správa).

COOP JEDNOTA – SPOTREBNÉ DRUŽSTVÁ

Coop Jednota Slovensko od roku 2002 funguje ako spotrebné družstvo, vzťahy sú založené na franšíze. Jednota Slovensko má 30 spotrebných družstiev, z toho 26 prevádzkuje maloobchod a 4 prenájom majetku. Každé spotrebné družstvo - zväčša kopíruje jeden alebo viac okresov (napr. COOP Jednota Trnava pôsobí až v piatich okresoch – TT, HC, PN, PK a SC), má svoju právnu subjektivitu a je zapísané v obchodnom registri ako družstvo. Každé regionálne (okresné) družstvo má následne svoje prevádzky v mestách, no zväčša na dedinách. Prevádzky už nemajú právnu subjektivitu. Demokratická správa 1 človek = 1 hlas je dodržaná. Ako príklad uvádzame: členská organizácia v Dechticiach má 11 členov, ich poverený – zvolený zástupca (delegát) disponuje 11 hlasmi pri hlasovaní na príslušných regionálnych schôdzach – zhromaždenie delegátov (v tomto prípade regionálne spotrebné družstvo Trnava). Členstvo (základný členský vklad) v družstve je tu vo výške 20€ . Výhodou členstva je zľava 2% z nákupu, čo je registrované na jeho členskej karte a vyplácané vo výške súčtu napočítaných zliav 2x ročne. Zároveň raz ročne je vyplácaná dividenda zo zisku vo výške 40% zo základného členského vkladu pre každého člena. Členstvo v družstve, prirodzene, nezabráni nakupovať aj u iných predajcov, ale participáciou a hlasovacím vplyvom členov družstva sa predpokladá istá lojalnosť voči družstvu ako predajcovi. Predajní Coop Jednoty Slovensko je 2300, podľa výročnej správy za rok 2018 bolo v Coop Jednote Slovensko zamestnaných 14 064 zamestnancov. Regionálne COOP Jednoty zamestnávali 12 894 zamestnancov, z nich viac ako 11 000 pracovalo v prevádzkových jednotkách, t.j. jednotlivých obchodných prevádzkach hlavne na dedinách, ale i v mestách. Logistické centrá (je ich 9) založené COOP Jednotami ku koncu roka 2018 zamestnávali 1 102 zamestnancov. Zaujímavé sú i investície do vzdelávania zamestnancov, v roku 2018 investície do vzdelávania a rozvoja zamestnancov dosiahli výšku viac ako 347 000 eur. Vzdelávacie moduly absolvovalo viac ako 4 000 zamestnancov na manažérskych i výkonných pracovných pozíciách. COOP Jednoty – spotrebné družstvá, zaoberajúce sa obchodnou

činnosťou, zrealizovali v roku 2018 maloobchodný obrat v celkovej výške 1,368 mld. eur, čo predstavuje oproti roku 2017 nárast o 3,55 %. Tržby COOP Jednot z predaja tovaru a vlastných výrobkov boli vo výške 1,143 mld. eur a medziročne vzrástli o 3,55%. Logistické centrá skupiny COOP Jednota dosiahli tržby v celkovej výške 0,550 mld. eur a oproti roku 2017 zaznamenali nárast o 2,89%. Súhrnné tržby skupiny COOP Jednota z maloobchodnej a veľkoobchodnej činnosti v roku 2018 boli vo výške 1,693 mld. Eur.

18. Maloobchodný obrat skupiny COOP Jednota za obdobie 2014 - 2018 (v mld. eur)



Zdroj: <https://www.coop.sk/sk/> - profil

Kľúčový pozitívny status spotrebných družstiev vidíme v ich silnom potenciáli udržania predovšetkým regionálnej zamestnanosti. Coop Jednota má svoje prevádzkové jednotky skutočne takmer v každej obci, kde zamestnáva zväčša „domácich“, udržanie tejto zamestnanosti je zároveň i nevyhnutným spôsobom pre fungovanie samotnej prevádzky. Na základe rozhovorov so zástupcami Coop Jednoty sa javí ako súčasný problém predovšetkým udržateľnosť prevádzok v malých obciach z dôvodu slabej kúpyschopnosti obyvateľstva. Pravdou je, že tieto prevádzky v malých obciach čelili a čelia konkurenčnému tlaku iných reťazcov v mestách už od deväťdesiatych rokov (obyvatelia si nakúpili zväčša cestou z práce

vo väčších mestách v reťazoch), v poslednom období však demografická krivka začína výstražne hlásiť problém s mobilitou týchto ľudí a teda opätovný dopyt po službách v obci. Teoretickou otázkou teda zostáva pomoc obce alebo štátu (určiť formu tejto pomoci nebude jednoduché vzhľadom k pravidlu neporušenia konkurencieschopnosti a legislatívnym pravidlám štátnej pomoci), je nutné však vnímať zabezpečenie služieb občanom aj prostredníctvom dostupnosti potravín a teda pomoc prevádzkam zo stany samosprávy. V neposlednom rade Coop Jednota zároveň udržiava predaj domácich potravín vo výške až 70% , čím vzniká sekundárny efekt posilnenia domácich zamestnávateľov a tým nadväzujúcu tvorbu ďalších pracovných miest. V závere je nutné uviesť i ten fakt, že je úspechom udržanie na trhu spotrebných družstiev, nakoľko ich štartovacia čiara pri silnej konkurencii zahraničných reťazcov bola značne odlišná. Zahraničné reťazce si lacno kúpvali, alebo na dlho prenajímali pôdu, mali kapitál a predovšetkým neférovú podporu zo strany štátu vo forme daňových úľav či stimulov. Správanie štátu ako macochy k vlastným domácim prevádzkam spotrebných družstiev bolo neospravedliteľnou chybou, ale ich udržanie na trhu až do súčasnosti poukazuje na mimoriadne silný potenciál silného domáceho hráča, ktorý dokáže ustáť aj zlé hospodárske časy a byť stabilným zamestnávateľom.

COOP PRODUKT SLOVENSKO - VÝROBNÉ DRUŽSTVÁ

Históriu družstiev možno uviesť vznikom úverového družstva v roku 1845, keď Samuel Jurkovič založil Prvé úverové družstvo na Slovensku v Sobotišti – Gazdovský spolok. Spolok slúžil na poskytovanie úverov členom spolku z finančných prostriedkov, ktoré vložili do družstevnej pokladne. Úvery boli poskytované na zlepšenie sociálnych podmienok členom spolku. Hlavnými zásadami Gazdovského spolku bola dobrovoľnosť vstupu, svojpomoc, vzájomnosť a samospráva. Spolok napomáhal rozširovaniu vzdelania členov a vychovával ich v slovenskom národnom duchu. Následne vznikali podobné spolky v ostatných obciach a mestách. V roku 1925 vznikol Zväz hospodárskych družstiev , Zväz roľníckych vzájomných pokladníc. Po skončení druhej svetovej vojny zákonom č. 187/1948 zb. vzniká ústredná rada družstiev a na Slovensku je zriadená Slovenská rada družstiev ako jej oblastný orgán.

Družstevníctvo bolo zakotvené i v Ústave.³⁸ V 50 rokoch 20. storočia vzniká základné členenie družstiev, ktoré v základných pilieroch ich vlastnej činnosti existuje dodnes – poľnohospodárske družstvá, výrobné družstvá, spotrebné družstvá a bytové družstvá. Rok 1953 bol dôležitým medzníkom v rozvoji výrobných družstiev. Na Slovensku bol zriadený samostatný riadiaci orgán „Slovesný zväz výrobných družstiev“, ktorého členmi boli krajské zväzy na Slovensku. Zároveň v tomto období boli zriadené Fondy dlhodobého úveru, ktoré mali napomôcť výrobným družstvám s ich rozvojom. V roku 1965 prichádza k prebratiu prevádzok od Československého zväzu invalidov. Na Slovensku vznikajú výrobné družstvá Úsvit v Bratislave a Obzor v Košiciach. Vytvorili sa dva typy prevádzok, *Výrobné družstvá invalidov I., typu*, určené pre zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a *Výrobné družstvá invalidov II., typu*, pre pracovnú rehabilitáciu ťažko zdravotne postihnutých občanov.³⁹ Možno konštatovať, že kvantitatívny nárast výrobných družstiev začínal po roku 1950, vyvrcholením nárastu družstiev a následnou zamestnanosťou v roku 1970. Nasledujúca tabuľka mapuje nielen kvantitatívny nárast družstiev, ale i zamestnanosť svojich členov. Po celospoločenských zmenách v roku 1989 začal postupný úpadok výrobných družstiev. Otvorený trh, rozpad štátov RVHP (Rada vzájomnej hospodárskej pomoci) , slabá konkurencieschopnosť a množstvo reťaziacich sa problémov, vyplývajúcich z týchto zmien, spôsobili družstvám zväčša zánik, v lepšom prípade transformáciu na inú právnu formu podnikania a len niektoré sa dokázali udržať na trhu. Pokračovanie prevádzok výrobných družstiev záviselo od mnohých faktorov. Na prvom mieste bola s vysokou pravdepodobnosťou konkurencieschopnosť. Hoci záujem členov o udržanie akejkoľvek prevádzky bol vysoký, konkurencieschopnosť v poskytovaní tovarov či služieb bolo atribútom, ktorý v konečnom výsledku rozhodol. Pri udržaní družstva však zohrával kľúčovú úlohu aj samotný manažment družstva, nakoľko napríklad obchodné partnerstvá a kontakty dokázali napomôcť pri investíciách, zavedením nových postupov či zmene výroby.

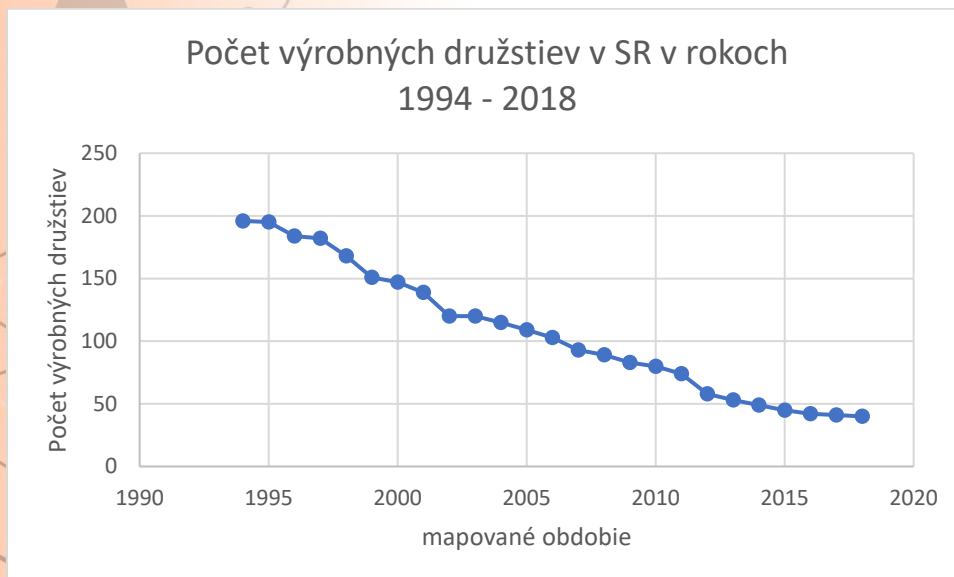
³⁸ § 157 ústavy definoval družstvá ako „ združenia pracujúcich k spoločnej činnosti, účelom ktorých je zvyšovanie životnej úrovne členov a ostatného pracujúceho ľudu a nie dosiahnutie čo najvyššieho zisku“

³⁹ Napríklad v roku 1975 bolo v družstvách invalidov 8 715 členov, ktorým okrem zamestnania boli poskytované aj poukazy na kúpeľnú liečbu a rekreáciu

Transformačný zákon ⁴⁰ vo štvrtjej časti § 18 upravuje transformáciu výrobných a spotrebných družstiev, či už likvidáciou lebo pokračovaním činnosti družstva. Zároveň boli definované pravidlá pri majetkových podieloch a vkladov členov. ⁴¹

V grafe č.19 je zaznamenaný pokles počtu družstiev od r. 1994. Privatizačné roky a obdobie transformácie v 90. rokoch spôsobili prvý prudký pokles počtu družstiev. V roku 1994 bolo 196 družstiev, v roku 2002 už ich bolo len 120. Druhý prudký pokles bol zaznamenaný v období finančnej krízy po roku 2010. Súčasných 40 družstiev (z pôvodných 196) vykazuje až 80 % pokles.

19. Počet výrobných družstiev v SR v rokoch 1994 - 2018



Zdroj: vlastné spracovanie, kvantitatívne údaje poskytnuté CPS

Ku decembru 2019 je na Slovensku 40 výrobných družstiev.

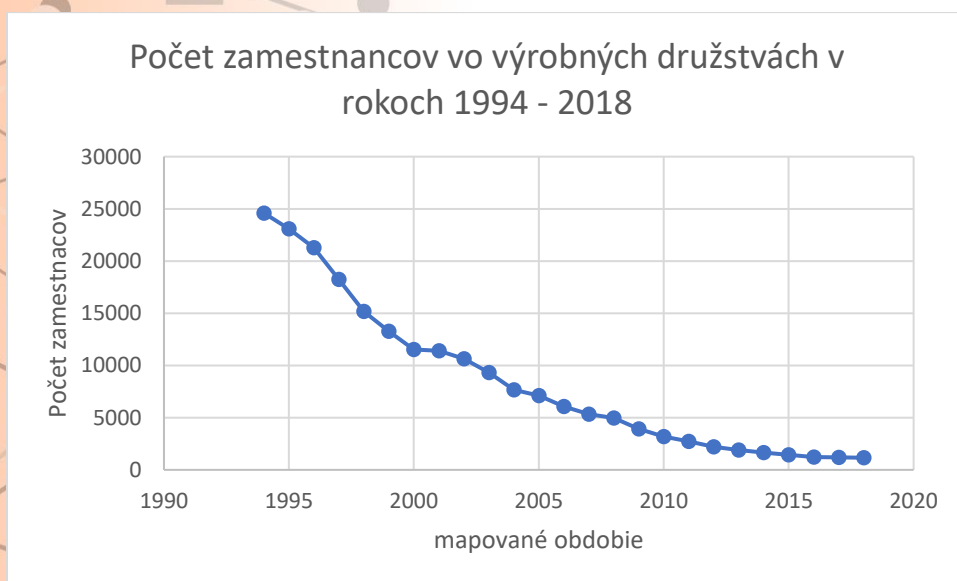
⁴⁰ Zákon č. 42/1992 Zb., Zákon o úprave majetkových vzťahov a vysporiadaní majetkových nárokov v družstvách

⁴¹ Niektorí zástupcovia výrobných družstiev udávajú práve vyplatenie majetkových podielov, predovšetkým formou odovzdania strojov a zariadení ich členom za príčinu ťažkého opätovného rozbehu družstiev. V praktickej rovine si člen družstva vzal materiál, stroje a zariadenie, otvoril si vlastnú prevádzku v tom istom meste/ regióne a s tým istým predmetom činnosti, čím získal konkurenčnú výhodu.

Aktuálny stav výrobného družstevníctva na Slovensku nie je priaznivý. Priaznivý optikou ich trvalej udržateľnosti, udržania zamestnanosti svojich členov, rozšírenia prevádzok a následného zvýšenia zamestnanosti.

V grafe č.20 je zaznamenaný počet zamestnancov od roku 1994. Opätovne, ako pri celkovom poklese počtu družstiev, prvý prudký pokles zamestnancov nastal v období ekonomickej transformácie v 90. rokoch. Kým v roku 1995 zamestnávali výrobné družstvá 23 090 osôb, v roku 2000 ich bolo o polovicu menej (11 529 zamestnancov). Po roku 2003 až po rok 2003 klesala zamestnanosť približne po 1000, čiže každý rok bolo vo výrobných družstvách približne o 1000 menej zamestnancov. Až v roku 2016 sa situácia mierne stabilizovala, kedy bolo zamestnancov 1232, v roku 2017 bolo 1206 zamestnancov a v roku 2018 ich bolo 1163.

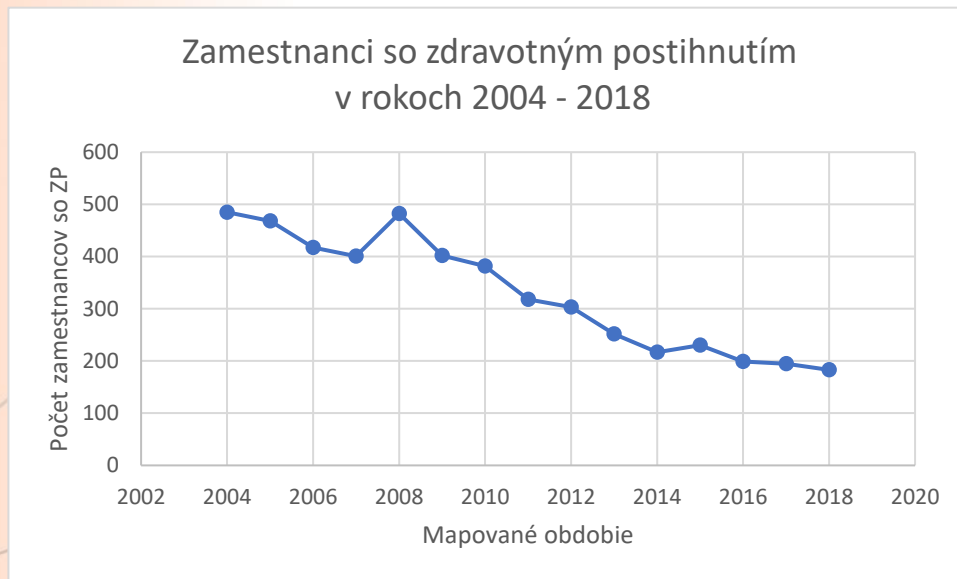
20. Počet zamestnancov vo výrobných družstvách v rokoch 1994 - 2018



Zdroj: vlastné spracovanie, kvantitatívne údaje poskytnuté CPS

Pri poklese zamestnancov so zdravotným postihnutím bolo možné získať údaje až od roku 2004, pokles je viac ako o polovicu.

21. Zamestnanci vo výrobných družstvách so zdravotným postihnutím



Zdroj: vlastné spracovanie, kvantitatívne údaje poskytnuté CPS

Coop produkt Slovensko registruje v rámci svojich výrobných družstiev chránené dielne a chránené pracoviská. Komplexný prehľad chránených dielní a pracovísk, vrátane ich zamerania, sa nachádza v samostatnej prílohe. Pozitívnym faktom je registrácia na sociálne podniky a to DEKOR GARDEN - sociálne družstvo či KNK NAKO výrobné družstvo.

5.2.4. SWOT ANALÝZA A VYSVETLENIE VYBRANÝCH HODNOTENÍ V PREVIAZANÍ NA ZVÝŠENIE ZAMESTNANOSTI V DRUŽSTVÁCH

Aby bolo možné objektívne spracovať všetky informácie k aktuálnemu stavu výrobných družstiev a potenciálu pre zvýšenie zamestnanosti, bol realizovaný samostatný kvalitatívny prieskum pre účely naplnenia cieľov podkapitoly – definovať priestor a potenciál pre zvýšenie regionálnej zamestnanosti, konfrontovať legislatívne nastavenie sociálnej ekonomiky a ostatných štátnych nástrojov zamestnanosti s reálnym fungovaním výrobných družstiev. Hlavným zdrojom informácií boli pološtrukturované rozhovory (osobné a telefonické) s odporúčanými predstaviteľmi niekoľkých výrobných družstiev. Výrobné družstvá boli rozdelené proporcionálne po krajoch, aby sa zabezpečila regionálna

reprezentatívnosť. Spracované informácie boli odkonzultované so zástupcami ich strešnej organizácie Coop Produkt Slovensko. Bola vypracovaná SWOT analýza podľa štandardných postupov s definovaním potenciálu udržania a zvýšenia zamestnanosti vo výrobných družstvách. Tu však je potrebné vysvetliť, že SWOT analýza odzrkadľuje hodnotenie z pohľadu samotných družstiev a tak môžu zástupcovia družstiev vnímať opatrenia štátnych politik rôzne a teda i negatívne. Ale ak má štát koncipovať a následne implementovať politiku zamestnanosti efektívne, je potrebné poznať reálny dopad týchto opatrení. Z tohto dôvodu je v niektorých častiach a hodnoteniach SWOT analýza rozšírená o vysvetlenie väčšiny hodnotení, či už silných alebo stránok, ale i príležitostí a ohrození. Práve v hodnoteniach v časti ohrozenia sú najčastejšie definované ohrozenia zo strany nastavených opatrení a politik štátu, pokladali sme za objektívne ich nielen definovať, tak, ako ich identifikovali zástupcovia výrobných družstiev, ale predovšetkým uviesť aj príčiny a následné vysvetlenia, ktoré z diskusií vyplynuli.⁴²

22. Základná schéma SWOT analýzy výrobných družstiev

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tradícia ▪ História ▪ Lojálny vzťah k družstvu – rodinné väzby ▪ Stabilita ▪ Členská súdržnosť ▪ Sťažené ukončenie činnosti (členská základňa musí odhlasovať ukončenie a likvidáciu družstva) ▪ Členstvo v CPS ▪ Dobrá znalosť odvetvia, v ktorom družstvo pôsobí z hľadiska dlhoročnej histórie 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menšia flexibilita pri zmene činnosti ▪ Vyšší vek členov a zamestnancov družstva ▪ Nedostatočné schopnosti a zručnosti v projektovom manažmente

⁴² Predstaviteľom oslovených družstiev sme deklarovali anonymitu, týmto spôsobom boli rozhovory otvorenejšie.

PRÍLEŽITOSTI	OHROZENIA
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Možnosť poskytnutia poradenstva, vzdelávania a finančných prostriedkov strešnou organizáciou CPS ▪ Vybrané nástroje APTP pri podpore udržania a vytvárania pracovných miest ▪ Pozitívny vzťah k regiónu a k lokálnej komunite členov družstva – regionálne firmy – ich znalosť – pre dodávku tovarov a služieb ▪ Príklady dobrej praxe udržania a rozvíjania výrobných družstiev v krajinách EÚ, dostupnosť informácií 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existencia nadnárodných korporácií a nemožnosť čeliť konkurenčnému tlaku ▪ Dovoz zahraničných výrobkov za dumpingové ceny ▪ Vysoká finančná nákladovosť pri získaní rôznych licencií a certifikátov kvality ▪ Zvyšovanie minimálnej mzdy a príplatkov ku mzde ▪ Vysoké finančné požiadavky mladých ľudí pri mzde ▪ Nesúlady nadobudnutých vedomostí a zručností absolventov škôl s požiadavkami praxe ▪ Odchod odborných pracovníkov do dôchodku a následná absencia absolventov v niektorých odboroch ▪ Zvyšujúca sa byrokracia pri čerpaní eurofondov ▪ Slabá podpora štátu pre malých podnikateľov v porovnaní s nadnárodnými a veľkými podnikmi (investičné stimuly)

Rozšírené vysvetlenie vybraných hodnotení SWOT analýzy

Tradicia, história, lojálny vzťah k družstvu a rodinné väzby vytvárajú predovšetkým stabilitu pre prevádzku a činnosť družstva. Členovia družstva (zároveň zamestnanci) sú z dôvodu uvedených stránok lojálni voči družstvu ako zamestnávateľovi, v časoch krízy neponechávajú rozhodnutia len na vedenie, ale sami aktívne participujú na hľadaní riešení pre udržateľnosť družstva.

Stážené ukončenie činnosti (členská základňa musí odhlasovať ukončenie a likvidáciu družstva) je paradoxne ukotvené v silných stránkach. Ak totiž je spoločnosť, ktorá už pociťuje

problémy udržania sa na trhu s.r.o. alebo živnostník, jednoducho takmer do 24 hodín môže svoju činnosť ukončiť. Pri právnej forme družstva je toto rozhodnutie podmienené hlasovaním členov a tí zväčša skôr hľadajú alternatívy udržania výroby a čo je kľúčové, zároveň udržania zamestnancov.

Menšia flexibilita pri zmene činnosti je slabou stránkou, nakoľko výrobné družstvá sú zväčša zamerané na jeden maximálne dva druhy produkovaných výrobkov alebo služieb a pri strate konkurencieschopnosti je pre nich veľmi ťažké zmeniť úplne zameranie výroby. Ich zamestnanci sú vo vyššom veku a rekvalifikácia na iný druh práce prebieha trochu ťažšie, ako napríklad u absolventov škôl. Nedostatok finančného kapitálu taktiež do značnej miery limituje zmenu činnosti (či už v ponúkaných výrobkoch alebo v službách).

Vysoké finančné požiadavky mladých ľudí pri stanovení mzdy často znemožňujú prijať nových zamestnancov, ktorí predtým boli evidovaní na Úrade práce. Na túto oblasť nadväzuje deklarovaná bariéra rozvoja v súvislosti so zvyšovaním minimálnej mzdy.

*Zvyšovanie minimálnej mzdy a príplatkov ku mzde (príplatky k nočnej práci, cez sviatky a pod.) bol jeden z najčastejších deklarovaných argumentov pri probléme udržania alebo vytvorenia ďalších pracovných miest. Pri hlbšej diskusii boli prezentované argumenty štátu pre potreby zvyšovania minimálnej mzdy (malý rozdiel medzi dávkami v hmotnej núdzi, životným minimom a výškou minimálnej mzdy a z toho vyplývajúca demotivácia pracovať, nízka minimálna mzda v porovnaní s rastom produktivity práce v SR v porovnaní s inými štátmi, chudoba pracujúcich ľudí práve z dôvodu výšky minimálnej mzdy a pod.). Otázkou, ktorá bola predmetom diskusií, je tá skutočnosť, dokedy budú zamestnanci družstiev (hoc akokoľvek spätí s históriou a členstvom v družstve) ochotní pracovať, ak ich mzda nebude zvyšovaná, prípadne ak budú mať príležitosť mať vyššiu mzdu u iného zamestnávateľa. Nakoniec, pri konštruktívnom pohľade na problematiku, sa zvyšovanie minimálnej mzdy javí ako sekundárny problém.⁴³ Ten primárny je skôr v *slabej konkurencie schopnosti družstva**

⁴³ Iný pohľad na zvyšovanie minimálnej mzdy a príplatkov cez víkendy majú zástupcovia spotrebných družstiev – Coop Jednota. Zvýšenie príplatkov ich nútilo úplne zatvoriť niektoré prevádzky v nedeľu. Obavy z poklesu tržieb sa však na ich prekvapenie vôbec nenaplnili, nakoľko spotrebitelia si nakúpili vopred, do zásoby a v niektorých prevádzkach bol zisk dokonca vyšší ako pred zatvorením predajní v nedeľu. Zároveň bola

(alebo akéhokoľvek malého podniku) podniku, nakoľko udržať výrobu, ponuku tovarov a služieb v otvorenej ekonomike zahraničného dovozu je zrejme najväčším úskalím. (tejto oblasti je venované posledné hodnotenie).

Nedostatočné schopnosti a zručnosti personálu družstiev v projektovom manažmente vytvárajú limity pri možnostiach čerpania prostriedkov z EÚ. Pri tejto oblasti vzhľadom ku skúsenostiam autorov s eurofondami sa dovoľíme chvíľu pozastaviť, pre vysvetlenie ukotvenia tejto slabej stránky v SWOT analýze. Väčšinou je čerpanie eurofondov vnímané ako príležitosť a z tohto dôvodu sa zvyčajne premieta na tomto mieste vo SWOT analýze. My to však spoločne so zástupcami výrobných družstiev tak nevnímame a „možnosť čerpať eurofondy“ by sme skôr zaradili do časti ohrozenia alebo slabých stránok. Dôvody, ktoré nás vedú k tomuto hodnoteniu, sú nasledovné: ak by totiž napríklad nejaké výrobné družstvo chcelo čerpať eurofondy, musel by zamestnanec /člen družstva spracovať a pripraviť projekt. Zaplatenie externej firmy je drahé s neistým výsledkom, tak sa zväčša družstvo rozhodne vypracovať projekt vo vlastnej réžii. V úvode, keď chce spracovať kvalitný projekt, musí zamestnanec/ člen prečítať minimálne 500 strán odborného textu, napríklad Príručku pre žiadateľa, jej prílohy, usmernenia CKO, usmernenia RO, usmernenia SORO, manuály pre publicitu, informačné portály na príslušných WEB stránkach, ITMS systém a množstvo ďalšej národnej legislatívy. Úprimne, kto nikdy nerobil s eurofondami a nikdy nepísal projekt, má len malú šancu načítať, pochopiť a spracovať projekt tak, aby bol úspešný. Ak teda tomu obetuje svoj čas, niekedy aj niekoľko mesiacov čaká na jeho vyhodnotenie. V prípade úspešnosti projektu nastáva implementácia, ktorá však znamená len neúnosnú byrokráciu bez akejkoľvek pridanej hodnoty vo forme poskytnutého finančného príspevku. Predovšetkým musí byť družstvo pripravené na papierové fyzické dokazovanie plnenia aktivít, čo zaberie neúmerne množstvo času. Musí zamestnať projektového manažéra, manažéra pre publicitu a monitoring, finančného manažéra, odborníka pre verejné obstarávanie, personalistu. (tieto pozície, resp. ich činnosť je oprávneným nákladom, čiže môžu byť hradení z projektu, výška ich odmeny je však nedostatočná). Pri implementácii

deklarovaná pozitívna spätná väzba od zamestnankýň (nakoľko zväčša v prevádzkach sú ženy), že nemusia cez víkend pracovať, hoc by mohli mať vyšší príplatok.

musí byť ešte stále papierové a aj elektronické spracovanie každej činnosti zamestnanca (čo mesiac, to spracovanie činnosti po hodinách a minútach), vyplňovanie doplňujúcich informácií počas celého projektu, vyplňovanie kariet účastníka, ak sa niekto vzdelával, kde musí byť rodné číslo a iné osobné údaje (ak to nie je ochotný poskytnúť, musí byť o tom záznam s odôvodnením prečo), spracovanie žiadostí o platbu s prílohami, spracovanie priebežných a následných monitorovacích správ s prílohami, zabezpečenie publicity projektu v súlade s manuálom a usmerneniami – toto sú len základné obrysy implementácie projektu. Vo svojej rozšírenej praktickej podobe tieto obrysy prinesú skôr problémy ako pomoc pre udržanie malého podniku. Najväčším úskalím je však právna neistota pri kontrolách zo strany RO, auditov a kontrolách procesov verejného obstarávania. Je veľa prípadov (ktoré, bohužiaľ nie sú výnimkou, ale stávajú sa pravidlom), že konečný prijímateľ dostane „čierne na bielom“ súhlasné stanovisko napríklad s procesom verejného obstarávania alebo celkovo s implementáciou a naplnením cieľov. O mesiac, o rok alebo dokonca aj o 3 roky po ukončení projektu príde iná kontrola, iný audit a dá úplne odlišné stanovisko, opätovne „čierne na bielom“. (niektorí koneční prijímatelia majú dokonca dve úplne rozličné stanoviská podpísané tou istou osobou). A konečný prijímateľ má v lepšom prípade sankcie, v tom horšom vrátenie celého príspevku. Argument o porušení právnej istoty? Je možné ho vysloviť, reálne však až na súde. Práve z dôvodu neustále sa meniacich pravidiel, neúnosnej byrokracie, nejednoznačnosti a neustálej neistote pri implementácii projektov z eurofondov je ich využitie pre malé podniky, malých živnostníkov a výrobné družstvá skôr hrozbou ako príležitosťou.

Existencia nadnárodných korporácií a nemožnosť čeliť konkurenčnému tlaku, dovoz zahraničných výrobkov za dumpingové ceny - tieto ohrozenia sa javia ako najintenzívnejšie aj v komparácii s českými výrobnými družstvami (telefonické rozhovory potvrdili približne rovnaké spoločné slabé stránky a ohrozenia). V praktickej rovine je to predovšetkým dovoz lacnejších tovarov z tretích krajín (ale aj tých krajín EÚ, kde sú nižšie náklady na pracovnú silu), nekalé praktiky obchodných reťazcov (ako napríklad garancia ceny dodávaného produktu – tovaru aj 2- 4 roky vopred), orientácia výroby tovarov pre jedného odberateľa,

ktorým je nadnárodná spoločnosť (ako príklad možno uviesť automobilový priemysel, v Českej republike výrobné družstvo, dodávajúce príslušenstvo ku sedadlám automobilov už dnes avizuje zníženie objemu dodávok). Nadnárodné korporácie môžu veľmi rýchlo presunúť svoje prevádzky mimo našej krajiny, dlhodobé presuny nezostanú bez následkov, nakoľko na týchto veľkých hráčov v hospodárstve je často naviazaných množstvo dodávateľov a subdodávateľov národných firiem. Zamestnanosť v niektorých vybraných výrobných družstvách je tak neustále ohrozená rozhodnutiami veľkých nadnárodných korporácií, ktorých rozhodnutia sledujú výlučne ziskovosť svojich firiem.

Slabá podpora štátu pre malých podnikateľov v porovnaní s nadnárodnými a veľkými podnikmi – väčšina zástupcov výrobných družstiev stále vníma slabú alebo minimálne nespravodlivú podporu zo strany štátu v porovnaní a veľkými zahraničnými zamestnávateľmi. Vnímajú negatívne podporu prevažne zahraničných veľkých firiem vo forme úľav na daniach z príjmu, dotácií na hmotný i nehmotný investičný majetok, dotácie na vytvorenie a udržanie pracovných miest. Počet vytvorených pracovných miest, čo je jedným z kritérií poskytovania investičných stimulov, však do značnej miery diskvalifikuje malé podniky, nakoľko sú limitované veľkosťou podniku, disponibilným kapitálom a tým i veľkosťou potenciálu pracovných miest.

5.2.5. VZNIK NOVÝCH DRUŽSTIEV – PREČO ÁNO A PREČO NIE

V nadväznosti na podkapitolu o legislatívnom ukotvení družstiev a načrtnutí aktuálnej situácie vo výrobných družstvách je potrebné si klásť otázku, aký má zmysel založenie družstva v súčasnosti. Veď v predchádzajúcich kapitolách v previazaní na rozvoj sociálnej ekonomiky a rozvoja udržateľnej zamestnanosti vnímame družstvo ako stabilného a sociálneho zamestnávateľa. Tento zamestnávateľ pre štát vykazuje nepochybne len pozitívne vplyvy. Ale treba vnímať aj samotných aktérov – zakladateľov družstva, čo ich v súčasnosti motivuje (alebo skôr odrádza), aby si založili družstvo? Nie je jednoduchšie pre človeka, ktorý chce začať podnikáť, založiť si živnosť alebo s.r.o.? Prečo by sa mal „spájať“ s inými ľuďmi, len aby začal prevádzkovať akýkoľvek podnikateľský subjekt či ponúkať služby? Čo sú faktory pre a proti? Na základe rozhovorov s niektorými novými družstvami,

ale i rozhovorov so zástupcami výrobných a spotrebných družstiev, sme definovali niektoré faktory, ktoré sa javia ako najčastejšie.

Nezáujem ľudí o členstvo je možné zachytiť u družstiev s históriou i u družstiev novo vzniknutých. Nezáujem sa zvyšuje u mladých ľudí, je spätý skôr s nezáujmom o participáciu na rozhodovaní či riešení problémov s prevádzkou. Postoj „odpracujem a potom chcem mať pokoj“ je hmatateľný v starších či mladších družstvách.

Ďalším faktorom je dôvera zakladajúcich členov. Členovia sa musia dôverne poznať, mať spoločnú históriu či už zo školy, z práce, rodinní známi a musia mať spoločný záujem o spoločné dielo, vrátane následného spoločného rozhodovania o zisku. Zakladateľ zrejme najmladšieho družstva⁴⁴ to vysvetlil v rozhovore na svojom príklade: „boli sme viacerí kamaráti, každý podnikal v niečom inom a dospeli sme k názoru, že nechceme robiť len každý pre svoj individuálny zisk, ale chceme sa spojiť, aby sme si mohli vzájomne pomôcť“. Ich hodnoty sú prezentované na WEB stránke združenia:

„Dnešná doba si vyžaduje nové prístupy k životu, spoločnosti, prírode a samozrejme k podnikaniu. Svet okolo nás sa neustále mení a pretvára. Preto ani my už nemôžeme trvať na prístupoch, ktoré sú založené na konkurencii a bezhlavom naháňaní sa za ziskom.“⁴⁵

Spojenie formou členstva tak predstavuje vzájomnú pomoc pri úspechu na trhu, nájdenie zákazníkov pre služby, vytvorenie inovatívnych podporných služieb členmi. Zdá sa, že rôznorodosť vo vzdelaní a profesionálnej orientácii akoby skôr napomáhala úspešnému presadeniu sa na trhu pre celé družstvo. Dôvera zakladajúcich členov a spoločný záujem nemať zisk len pre seba, sa javí ako kľúčový faktor. A na tomto mieste sa zdá byť utópiou, aby si družstvo založili úplne cudzí a neznámi ľudia (predtým napríklad uchádzači o zamestnanie), nakoľko vzájomná dôvera a spoločná minulosť u úplne neznámych ľudí

⁴⁴ Podnikateľské družstvo Živa, Zvolen

⁴⁵ <http://www.ziva-druzstvo.sk/hodnoty>

absentujú. Iné, taktiež mladšie družstvo⁴⁶ má základnú charakteristiku založenia tejto právnej formy uvedené priamo na svojej WEB stránke, z ktorej citujeme:

„ ... chceme byť sociálnymi inovátormi, tak musíme začať od úplných základov a to vlastníctvom sociálneho podniku. Aby sme sa mohli uchádzať o dôveru a rešpekt verejnosti a presvedčili ju o našich nezištných úmysloch, rozhodli sme, že sa nebudeme pasovať za jediných majiteľov, ale umožníme každému zamestnancovi, aby sa transparentným spôsobom mohol stať aj členom, aj spolumajiteľom družstva. Neprajníci sociálneho podnikania mám pre vás zlú správu – už nebudú musieť ohrozené a znevýhodnené skupiny pracovať pre neznámych akcionárov. Ak sme v niekom vzbudili dojem, že ospevujeme časy minulé, tak je na veľkom omyle. Do tohto družstva ľudia môžu vstúpiť, no nemusia (ako to bolo v minulom režime) ... “

Záujem o spoločné hospodárenie pre ľudí ako komunitu je zrejme ďalším nevyhnutným predpokladom pre iniciovanie založenia družstva a zároveň jeho udržateľnosti.

Základné imanie vo výške 1250 € môže tvoriť prekážku pri založení družstva – napríklad uchádzača o zamestnanie, mohol by však požiadať o príspevok na začatie podnikania na príslušnom Úrade práce, ak by napríklad mal záujem založiť družstvo s priateľmi či známymi.

Načrtli sme niektoré faktory, ktoré môžu ovplyvňovať rozhodovanie pri založení právnej formy družstva. Domnievame sa, aj na základe našich mnohých rozhovorov so zástupcami starších družstiev, ale i s tými novovzniknutými, že táto forma podnikania v prospech členov a komunity - našťastie - nemizne, ale má nádej na znovuzrodenie. Štátom zavedená nová legislatíva k sociálnej ekonomike túto nádej môže zmeniť na skutočnosť.

⁴⁶ APTET ISP, družstvo a registrovaný integračných podnik

6. VYBRANÉ (NE)ZNÁME NÁSTROJE POMOCI PRE ZRANITEĽNÉ SKUPINY UoZ

JEDEN FAKT / JEDNA OTÁZKA

SÚČASNÉ NÁSTROJE NA POMOC UoZ VYKAZUJÚ EFEKTÍVNOSŤ. / AKÉ ĎALŠIE BY MOHLI BYŤ ÚSPEŠNÉ PRI POMOCI ZRANITEĽNÝM SKUPINÁM?

Aktivácia uchádzačov o zamestnanie sa v súčasnej dobe opiera predovšetkým o nástroje aktívnej politiky trhu práce a tak, ako sme spomínali vo východiskovej situácii, efektívnosť týchto nástrojov vykazuje pozitívny trend. Ekonomické údaje v previazanosti či už na vznik pracovných miest alebo klesajúcu nezamestnanosť sú predmetom rozsiahlych analýz až na úroveň každého jednotlivého nástroja aktívnej politiky trhu práce a sú v súčasnej dobe spracovávané rôznymi analytickými útvarmi na UPSVAR alebo na MPSVR SR. Na tomto mieste sme sa zamerali na tie nástroje pomoci, ktoré sa dotýkajú pomoci predovšetkým zraniteľným skupinám uchádzačov o zamestnanie, ale zároveň nie sú ešte z rôznych dôvodov využívané v praxi, hoc majú v sebe veľký potenciál efektívnej aktivácie či následnej pomoci vytvorenia nových a udržateľných pracovných miest.

6.1. BILANCIA KOMPETENCIÍ - ODKRÝVANIE SKRYTÝCH ZRUČNOSTÍ PRE PROFESIJNÉ SMEROVANIE

„Vychádzajúc z logiky rezolúcií EK o princípoch a cieľoch celoživotného poradenstva (2008/C 319/02) a o uznávaní výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa (2012/C 398/01) je bilancia kompetencií prístup založený na dobrovoľnosti a aktivite účastníka, ktorý využíva zhodnotenie kompetencií nadobudnutých vo formálnom, neformálnom a informálnom kontexte, ako aj predpokladov a motivácií vzhľadom na profesijné, ekonomické a sociálne prostredie. Cez individualizovaný proces vedie bilancia kompetencií k vypracovaniu realistického kariérového cieľa a akčného plánu. Nemôže sa ale obmedzovať na vytvorenie kariérového cieľa, ale má tiež viesť ku komplexnému rozvoju osoby.⁴⁷

⁴⁷ Definícia podľa Európskej federácie centier bilancie kompetencií a kariérneho poradenstva (FECBOP)

Čo je bilancia kompetencií? Cieľom bilancie kompetencií nie len nájsť najvhodnejšie riešenie na aktuálnu situáciu klienta, ale aj pripraviť ho na využívanie týchto príležitostí a na efektívne riadenie vlastnej kariéry. Bilancia kompetencií je tak vzdelávací proces, v ktorom každá aktivita prispieva k rozvoji jednej alebo viacerých z nasledujúcich zručností pre riadenie vlastnej kariéry:

- *Porovnať svoje vlastné predpoklady s požiadavkami povolania* – klient rozumie pojmom ako kompetencia, profesijné hodnoty, záujmy, aby dokázal objektívne zvážiť vhodnosť konkrétneho povolania. Zručnosť bude rozvíjaná najmä aktívnym využívaním kariet povolania v ISTP.sk.
- *Vyhľadávať informácie o trhu práce a o vzdelávaní* – efektívnejšie, než priamo poskytovať informácie, je naučiť klienta vyhľadávať informácie o rôznych sektoroch, vyžadovaných zručnostiach, možnostiach uplatnenia sa na zjavnom a skrytom trhu práce. Rola poradcu je pomôcť klientovi tieto informácie analyzovať a interpretovať. Zručnosť bude rozvíjaná najmä aktívnym využívaním portálu ISTP.sk s informáciami na trhu práce. Účastníci budú tiež oboznámení so skrytým trhom práce. Vo fáze overovania profesijného smerovania budú tieto techniky prakticky využívané.
- *Vypracovať rôznorodé alternatívy zamestnania* – na základe vlastných kompetencií, záujmov a možností trhu práce, sám vypracúva realistické možnosti uplatnenia sa. Zručnosť bude rozvíjaná vytvorením aspoň dvoch alternatív profesijného smerovania.
- *Určiť priority medzi viacerými alternatívami* – pri rozhodovaní berie do úvahy osobné stanovené kritériá (napr. geografická mobilita, záujmy, osobnostné predpoklady, možnosti na trhu práce...). Zručnosť bude rozvíjaná rozpracovaním výhod a nevýhod jednotlivých alternatív v záverečnej fáze bilancie kompetencií.
- *Pomenovať vlastné skúsenosti a zdôvodniť profesijné rozhodnutia a smerovanie* – dokáže druhým predstaviť svoje ciele povolania („kariérový cieľ“) ako aj dôvody jeho vhodnosti.

- *Vypracovať a adaptovať „akčný plán“* – vie si činnosť napláňovať dopredu, kontrolovať dosahovanie vlastných cieľov a v prípade potreby svoj plán zmeniť. Zručnosť bude rozvíjaná najmä vypracovaním akčného plánu pre uplatnenie sa na trhu práce, ale aj plánovaním aktivít pre overovanie profesijného smerovania kontaktom s trhom práce.
- *Využívať a rozširovať sieť kontaktov pre profesijné účely* – nájdenie pracovného miesta závisí často od toho, koľko správnych ľudí človek pozná. Udržiavať a rozširovať vlastnú sieť kontaktov (osôb, firiem, vzdelávacích inštitúcií a pod.) je preto veľkou výhodou. Zručnosť bude rozvíjaná najmä aktivitami pre overenie profesijného smerovania kontaktom s trhom práce.

Od decembra 2018 ústredie práce sociálnych vecí a rodiny dodávateľsky realizuje Bilanciu kompetencií pre dlhodobo nezamestnaných UoZ, na všetkých úradoch práce mimo BSK.⁴⁸ Aké sú čiastkové výsledky po zavedení tohto nástroja? Do bilancie kompetencií bolo zaradených 6955 UoZ, z toho 1093 z rôznych dôvodov Bilanciu neukončilo a 1450 UoZ sa umiestnilo na trhu práce, čo je takmer 21% zo zaradených a takmer 25% z tých čo Bilanciu kompetencií riadne ukončilo. Výsledky sú monitorované do 6 mesiacov po skončení Bilancie kompetencií cez parameter zamestnanosti. Akú sú skúseností po realizácii v rámci jednotlivých krajov? Možno konštatovať veľké regionálne rozdiely v úspešnosti. V regiónoch s rozvinutým priemyslom (napr. Trnava, Galanta, Nitra) je veľmi vysoká cez 50%, nakoľko sú pracovné príležitosti, ktoré nielen vieme ponúknuť UoZ prostredníctvom bilancie kompetencií, ale vyhovujú vedomostiam a schopnostiam UoZ. Na druhej strane sú regióny, ktoré neposkytujú pracovné príležitosti ako je Veľký Krtíš, Lučenec, Rimavská Sobota a celý juh Slovenska, ktoré zároveň majú v evidencii už dlhodobo zraniteľné skupiny nezamestnaných. Zo skúseností s prácou pri bilancii kompetencií týchto uchádzačov o zamestnanie sa opätovne potvrdila tá skutočnosť, že nízke vzdelanie v kombinácii so stratou pracovných návykov limituje nástroje pomoci, respektíve vytvára tlak na ich dlhšie, náročnejšie a špecifické prístupy. Veľa krát prezentované zavedenie nástrojov a podpory pre

⁴⁸ Ako prebieha proces bilancie kompetencií je uvedené v samostatnej prílohe.

prácu v poľnohospodárstve by mali byť kľúčovým opatrením pre všetky rezorty. V okresoch, ktoré zväčša prezentujú málo rozvinuté regióny so stále pretrvávajúcou vyššou nezamestnanosťou, sú veľmi vhodné klimatické podmienky pre poľnohospodárstvo, hlavne zeleninárstvo a obilniny, v čom bola v týchto regiónoch i tradícia. V regiónoch ako je Revúca, Spišská Nová Ves, celá Orava, Liptov a severovýchodné Slovensko, kde v minulosti bola silná tradícia pestovania zemiakov a technických plodín, ktoré sa žiaľ dnes pestujú na najúrodnejších oblastiach Slovenska, je ďalší nevyužitý potenciál regiónu a pracovnej sily pre nízko kvalifikovaných uchádzačov o zamestnanie. Sekundárnym javom i zvyšovanie potravinovej sebestačnosti Slovenska. Prínosy Bilancie kompetencií, ktoré vieme vyčíslieť cez umiestnenie dlhodobo nezamestnaných na trh práce sa zdajú byť kľúčové pre kvantitatívne vyhodnotenie a následné premietnutie do ukazovateľov úspešnosti. Sú tu však i prínosy, ktoré nie je možné kvantifikovať len číselným vyjadrením. A opätovne, v nadväznosti na kapitolu motivácie a aktivácie, ide o zmeny postojov samotných účastníkov. Pri bilancii kompetencií často prichádza želateľná zmena v motivácii riešiť a zmeniť svoju životnú situáciu. Tá prichádza v podobe vytrhnutia z apatie, nezájmu a rezignácie. A áno, efektivita nástrojov pomoci býva zväčša kvantifikovaná cez finančnú pomoc, tieto faktory však nikdy nebude možné vyčíslieť, nakoľko nie je možné zmerať nástup želateľných zmien, ktoré prinášajú pocit vyššieho sebedovomonia a obvyčajnej chuti sa na trh práce vrátiť.

6.2. SOCIÁLNE ZODPOVEDNÉ VEREJNÉ OBSTARÁVANIE - POZITÍVNY SOCIÁLNY VPLYV UDRŽATEĽNEJ ZAMESTNANOSTI

„ Verejné inštitúcie sú hlavnými spotrebiteľmi v EÚ, každoročne vynakladajú 1,8 bilióna eur, čo predstavuje približne 14 % hrubého domáceho produktu EÚ, a tak ich rozhodovanie o spôsobe vynakladania týchto zdrojov môže mať na rôznych úrovniach značný dopad. Sociálne zodpovedné VO umožňuje verejným inštitúciám dosiahnuť pozitívny sociálny dopad a riešiť množstvo sociálnych i etických otázok. (integrácia znevýhodnených osôb, osôb so zdravotným postihnutím, sociálna starostlivosť, dodržovanie ľudských práv v globálnych dodávateľských reťazcoch, oľahčenie prístupu sociálnych podnikov ku verejným zákazkám.

*Využívať zelené alebo sociálne zodpovedné nakupovanie tak znamená byť príkladom pre širokú verejnosť i súkromný sektor a ovplyvňovať tak trh ...*⁴⁹

Využívanie procesov sociálne zodpovedného verejného obstarávania má množstvo pozitívnych dopadov, ktoré postupne, hoci veľmi pomaly, sa stávajú prirodzenou súčasťou štátnych i verejných inštitúcií. Pozitívne dopady pri obstaraní tovarov a služieb je možné nastaviť už pri výbere kritérií, môže ísť napríklad o technické kritériá (kvalita technického vybavenia, nároky na obsluhu strojov, výkonnosť technického vybavenia a pod.), ekologické kritériá (napr. produkcia skleníkových plynov, úroveň poškodzovania životného prostredia), kultúrne kritériá (vplyv na kultúrne dedičstvo krajiny) a v neposlednom rade sociálne kritériá. A práve sociálne kritériá – vplyv na regionálnu zamestnanosť, rozvoj regiónov, rast kúpyschopnosti obyvateľstva, odstránenie namáhavej práce, zamestnanosť žien, zvýšenie zamestnanosti znevýhodnených skupín UoZ – sú nástrojom, ktorý ako súčasť sociálnej ekonomiky napomáha zároveň jej rozvoju. Problematika inovatívneho a zodpovedne orientovaného verejného obstarávania ako strategického nástroja pre obstarávanie pre sociálne podniky, môže zvýšiť kvalitu ich podnikania, ale aj zapájanie do týchto foriem vytvára nové pracovné príležitosti a aktivitu UoZ, zároveň vytvára podmienky pre ich udržateľnosť. V mnohých odvetviach sú verejné orgány hlavnými a takmer výhradnými obstarávateľmi. Správne nastavenie a jasné pravidlá verejného obstarávania v členských štátoch Európskej únie sú nesmierne dôležité nielen pre správne fungovanie spoločného trhu, ale aj pre efektívne vynakladanie verejných prostriedkov. S problematikou hodnotenia sa často stretávame aj pri posudzovaní projektov, ktoré môžu byť financované (spolufinancované) z fondov EÚ, pri hodnotení ponúk pri verejnom obstarávaní, hodnotení ponúk na realizáciu verejných investícií a v rade ďalších oblastí. Pre zjednotenie vypracovania a koordináciu postupov i objektivizáciu hodnotenia ich kvality, orgány EÚ vydali celý rad právne záväzných aktov (formou smerníc), v ktorých je podrobne stanovený obsah a postupy vypracovania i administratívne ustanovenia. Verejné obstarávanie na Slovensku výrazné nedostatky, ktoré majú vplyv na rozdeľovanie verejných zdrojov. Pri čerpaní európskych štrukturálnych fondov sa okrem problému vyplývajúceho zo zdlhávého

⁴⁹ Odpovedné verejné zadávaní, EVROPSKÁ PRAXE, str. 8., krátené

procesu verejného obstarávania pridružil aj problém „administratívneho“ rozhodnutia riadiacich orgánov, keď sa do systému riadenia a využívania nenávratných finančných príspevkov pre výber zákaziek zakotvil len princíp najnižšej ceny a využívanie sociálneho aspektu bolo len v minimálnej miere.⁵⁰ Pozitívnym aspektom je však ten fakt, že legislatíva v súčasnosti (od januára 2020) nielen umožňuje, ale dáva aj povinnosť využívať sociálne hľadisko pri verejnom obstarávaní. Táto povinnosť je ukotvená v § 10 odsek 7 zákona o verejnom obstarávaní:

*Verejný obstarávateľ a obstarávateľ je v kalendárnom roku, v ktorom začal alebo realizoval najmenej 10 verejných obstarávaní okrem zákaziek s nízkou hodnotou, povinný najmenej 6% z týchto verejných obstarávaní použiť sociálne hľadisko v opise predmetu verejnej zákazky ako osobitnú podmienku plnenia zmluvy alebo ako kritérium na vyhodnotenie ponúk.*⁵¹

Do rozsahu vyššie uvedených 6% za započítava aj verejné obstarávanie realizované formou vyhradenej zákazky. A práve pojem „vyhradené zákazky“, ukotvený v §36a zákona o verejnom obstarávaní je určujúcim priestorom pre pozitívne sociálne dopady obstarávania.

§ 36a Vyhradené zákazky

(1)

Verejný obstarávateľ a obstarávateľ môžu vyhradiť právo účasti vo verejnom obstarávaní len pre registrované integračné sociálne podniky, chránené dielne, fyzické osoby so zdravotným postihnutím, ktoré prevádzkujú alebo vykonávajú samostatnú zárobkovú činnosť na chránenom pracovisku, alebo môžu vyhradiť realizáciu zákazky v rámci programov chránených pracovných miest za predpokladu, že aspoň 30 % zamestnancov registrovaných integračných sociálnych podnikov, zamestnancov vykonávajúcich prácu v chránených

⁵⁰ Možno by bolo vhodné uvažovať o spracovaní analytickej štúdie, ktorá by zmapovala využívanie sociálneho aspektu vo verejnom obstarávaní všetkých štátnych orgánov cca 1 rok od účinnosti novely Zákona 343/2015 Z.z.

⁵¹ Zákon o verejnom obstarávaní 343/2015 Z.z.

dielňach alebo zamestnancov programov chránených pracovných miest tvoria osoby so zdravotným postihnutím alebo inak znevýhodnené osoby.

(2)

Ak sa uplatňuje výhrada podľa odseku 1, uvedie sa to v oznámení o vyhlásení verejného obstarávania, oznámení použitom ako výzva na súťaž, oznámení o koncesii, oznámení o vyhlásení súťaže návrhov alebo vo výzve na predkladanie ponúk.

Uvedené paragrafové znenie tak umožňuje, aby sa do verejného obstarávania zapojili výlučne len subjekty, ktoré majú štatút registrovaného sociálneho podniku, chránenej dielne či chráneného pracoviska. Toto **výhradné právo účasti** vo verejnom obstarávaní sa uvedie už vo výzve na predkladanie ponúk.

Výhrada práva účasti vo verejnom obstarávaní sa môže uplatniť aj **pri zadávaní zákaziek s nízkou hodnotou:**

ZADÁVANIE PODLIMITNÝCH ZÁKAZIEK, ZADÁVANIE ZÁKAZIEK S NÍZKOU HODNOTOU A ZADÁVANIE PODLIMITNÝCH KONCESIÍ

Zadávanie podlimitných zákaziek

§ 108

(1)

Pri podlimitných zákazkách verejný obstarávateľ postupuje

a)

podľa § 109 až 111 alebo podľa § 112 až 116, ak ide o dodanie tovaru alebo poskytnutie služby bežne dostupných na trhu okrem služby, ktorej predmetom je intelektuálne plnenie,

b)

podľa § 112 až 116, ak ide o stavebné práce a o iné tovary alebo služby, ako podľa písmena a).

(2)

Verejný obstarávateľ môže vyhradiť právo účasti vo verejnom obstarávaní len pre

a)

registrovaný sociálny podnik,

b)

fyzickú osobu so zdravotným postihnutím, ktorá prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť na chránenom pracovisku, alebo

c)

chránené dielne alebo na realizáciu zákazky v rámci programov chránených pracovných miest, ak aspoň 30 % zamestnancov vykonávajúcich prácu v chránených dielňach alebo v rámci programov chránených pracovných miest tvoria osoby so zdravotným postihnutím alebo inak znevýhodnené osoby.

Využívanie možnosti vyhradených zákaziek však musí byť realizované tak, aby boli dodržané podmienky hospodárskej súťaže, čiže pred vyhlásením verejného obstarávania verejný obstarávateľ preskúma, či sa na trhu nachádzajú minimálne tri registrované sociálne podniky, chránené dielne alebo chránené pracoviská, ktoré sú oprávnené dodávať, poskytovať alebo uskutočňovať požadovaný predmet plnenia. V nadväznosti na kapitolu o motivácii znevýhodnených UoZ a v nadväznosti na SWOT analýzu výrobných družstiev (ktorá v mnohých hodnoteniach by bola zrejme identická s malými podnikmi) vnímame práve vyššie citovanú legislatívnu úpravu ako veľký potenciál pomoci pri udržaní regionálnej zamestnanosti. Ak jednou z veľkých prekážok na udržanie výrobných družstiev je slabá konkurencieschopnosť (príčinám sme sa venovali vo SWOT analýze) a tieto družstvá zároveň naplňajú znaky sociálneho podniku (čím môžu splniť kritériá na ich oficiálnu registráciu sociálneho podniku), práve využívanie inštitútu vyhradených zákaziek zo strany štátnych a verejných inštitúcií im môže priniesť viac istoty na trhu a ich udržateľnosť. Sekundárnym efektom je rozšírenie ich možností zamestnávať znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, ktorí pre svoje rôzne handicapy nie sú pripravení obstať na otvorenom trhu práce, ale tento medzitrh práce im napomôže ku schopnostiam, zručnostiam a skúsenostiam, aby v budúcnosti mali šancu uspieť. Ako príklad uvádzame myšlienku (o ktorej nemáme vedomosť, že by už bola realizovaná) a tým je napríklad nákup

prezentačných predmetov ministerstiev. Zväčša každé ministerstvo je zároveň aj riadiacim orgánom v rámci eurofondov a realizuje napríklad národné projekty. Nakoľko publicita pri projektoch je povinná, je prirodzenou súčasťou v rámci nej nakupovať rôzne prezentačné predmety. Využitím možnosti vyhradených zákaziek by bolo možné trvalo „nakupovať“ u registrovaných integračných sociálnych podnikoch, chránených dielňach či u fyzických osôb so zdravotným postihnutím, ktoré prevádzkujú alebo vykonávajú samostatnú zárobkovú činnosť na chránenom pracovisku. Udržateľnosť tohto nástroja spočíva i v tom, že povinnosť publicity v rámci eurofondov bude i v ďalšom programovom období. Ale ak odhliadneme od implementácie projektov, financovaných zo štrukturálnych fondov, každý ústredný orgán štátnej správy vie definovať najčastejšie tovary či služby, ktoré potrebuje pre svoju činnosť. Tie, ktoré je možné identifikovať pre vyhradené zákazky, by mali byť samozrejmosťou súčasťou tohto nástroja verejného obstarávania, nakoľko práve štát by mal týmito nástrojmi zabezpečiť pozitívne sociálne dopady, ktoré sa v realite premietnu ako udržateľná regionálna zamestnanosť.

7. PRÍKLADY DOBREJ PRAXE

7.1. VÝCHODISKÁ, CIELE A METODOLÓGIA

JEDEN FAKT / JEDNA OTÁZKA

DOBRÁ PRAX MÁ INŠPIROVAŤ./ KDE TO FUNGUJE A AKO?

Východiskom pri spracovaní tejto kapitoly boli stanovené ciele analýzy, predovšetkým špecifický cieľ definovania priestoru pre udržateľnú zamestnanosť. Príklady dobrej praxe môžu poslúžiť ako adaptovateľné alternatívy pre akúkoľvek formu regionálneho zamestnávateľa, **nakoľko základný pilier výberu bola rôznorodosť aktivít a zameranie na zamestnávanie zraniteľných skupín nezamestnaných**. Pri spracovaní materiálov sme zdroje informácií získavali z verejných zdrojov, prezentácií, seminárov, videokonferencií či aktuálne spracovávaných dát poskytnutých vybranými zahraničnými expertmi. Aktuálnosť informácií a ďalšie doplňujúce kvantitatívne údaje boli získané formou telefonických či osobných rozhovorov.

Pri príkladoch dobrej praxe v Českej republike sme sa sústredili na príklady dobrej praxe fungujúcich družstiev. Dôvodom bola spoločná história so slovenskými družstvami a veľmi podobné legislatívne prostredie. Nebolo jednoduché vybrať z množstva kvalitných a pre zamestnanosť prospešných družstiev, kritéria je možné nastaviť rôzne - veľkosť, história, zamestnanosť, počet členov, spoločensko – prospešný cieľ a jeho naplnenie. Vybrať kritériá pre autorov tejto analýzy bolo ťažké, našťastie sme si mohli pomôcť napríklad tými, ktorí to urobili v roku 2017 a 2018 za nás. Tejto úlohy sa zhostil samotný Zväz českých a moravských družstiev, ocenením tých najlepších. Niektorí z nich sa boli ocenení i v podnikateľskej súťaži „Českých 100 najlepších“ – kategória „Zamestnanosť a družstevníctvo“. Ďalším kritériom pre výber príkladov dobrej praxe je identifikovanie tých družstiev, ktoré v rámci svojej činnosti ponúkajú zaujímavé produkty alebo služby, prenositeľné pre náš trh. Pri výbere tak základným pilierom nebola len zamestnanosť (počet zamestnancov), nakoľko tento faktor môže byť skresľujúci pri menších družstvách, ale i ekonomická stabilita spoločnosti na trhu či v regióne. Posledným z kritérií - posledným nie z hľadiska pomysleného rebríčka úspešnosti, ale kľúčové kritérium naviazania na faktory sociálnej ekonomiky - je kritérium pomoci

zdravotne postihnutým občanom. Pri niektorých družstvách sme ponechali pôvodný text v českom jazyku (predovšetkým v časti prezentácie činnosti družstva), nakoľko slovenský preklad na sa nám nezdal vhodný, javilo sa nám, že autenticita textu skôr preukáže jedinečnosť prezentovanej organizácie. Pôvodný text sme označili kurzívou.

Pri príkladoch dobrej praxe v Slovenskej republike sme sa snažili prezentovať menej známe prípadové štúdie, zameranie však naďalej zostávalo v rôznorodosti aktivít pri pomoci uplatnenia sa na trhu práce či medzipráce zraniteľných skupín nezamestnaných.

Vybrané príklady v Maďarsku prezentujú činnosti, ktoré vychádzajú z maximálneho využívania prírodných zdrojov regiónu (napr. pôda), čo vzhľadom ku podobným prírodným a klimatickým podmienkam je možné využívať aj na Slovensku.

V závere predkladáme aj **Príklady dobrej praxe Rumunska**, so zameraním na aktiváciu mladých ľudí, ktorí sú ohrození chudobou.

7.2. PRÍKLADY DOBREJ PRAXE – ČESKÁ REPUBLIKA

DREVOPRACUJÚCE DRUŽSTVO LUKAVEC „ DDL – DŘEVO, DOVEDNOST, LIDÉ“

Kraj: Vysočina, okres: Pelhřimov

V roku 1953 začalo družstvo pracovať v dvoch dielňach výrobou reziva. Ročná kapacita pily bola 5000m³. K rezivu pribúdali ďalšie produkty, zväčša výroba nábytkových dielov, boli realizované investície do ďalšej výroby a po r. 1995 tržby presahujú miliardovú hranicu (Pozn.: v českých korunách). Po roku 2000 družstvo už exportovalo do viac ako 20 krajín. V súčasnosti má družstvo cca 500 zamestnancov, z toho cca 20 % sú zároveň aj členmi družstva.

KOVOBEL VÝROBNÉ DRUŽSTVO

Kraj Plzenský, Domažlice

Výrobné družstvo už vo svojom marketingovom hesle definuje celé svoje výrobné zameranie: „ Máme len dva produkty, ale o to väčší péči jim venujeme. Známe je do najmenšieho detailu a neustále pracujeme na jejich zlepšení. Od roku 1968 vyrábime technologická zařízení pro

chov drůbeže. Zajišťujeme nejen výrobu, ale i dodávku a montáž. Zároveň vyrábíme skladovací kontejnery, jejichž největší výhodou je skládací technologie. “

Spoločnosť je už 50 rokov na trhu a exportuje až do 51 krajín. Ich zamestnanosť pohybuje okolo 100 zamestnancov, z toho však len necelých 10% sú zároveň aj členmi družstva. Družstvo je dlhodobo stabilné predovšetkým vďaka špecifickému zameraniu výroby, čo vytvára predpoklad na udržanie výroby (a zamestnancov) i počas prípadnej krízy v hospodárstve.

VÝROBNÉ DRUŽSTVO SNĚŽKA

Mesto Náchod, Kraj královohradecký. Družstvo bolo založené v roku 1950, so zameraním na výrobu tašiek, kabeliek a peňaženiek. Po roku 1992 prišlo ku zmene zamerania výroby na produkty pre automobilový priemysel – šitie opierok na hlavu (nielen strojové, ale i ručné podľa požiadaviek zákazníka) , príslušenstvo k sedadlám v automobile. V súčasnosti má výrobné družstvo cca 400 zamestnancov, z toho do 10% sú zamestnanci zároveň členmi družstva. V roku 2017 otvorili ako dcérsku spoločnosť v Snine (Autotex s.r.o.) s vyše 120 zamestnancami.

OTAVA PÍSEK (POMOC ZDRAVOTNE POSTIHNUTÝM)

Mesto Písek, Juhočeský kraj

Otava, výrobné družstvo pomáha viac ako 65 rokov zdravotne postihnutým občanom s ich uplatnením na trhu práce a patrí v rámci ČR k najväčším zamestnávateľom s uvedením poslaním. Výrobné družstvo sa venuje výrobou káblových zväzkov, vinutie transformátorov, montáž elektrotechnických súčastí, montáž kovov a plastov a belenie výrobkov malých rozmerov. Družstvo má 6 stredísk (Písek, Strakonice, Lhenice, Český Krumlov, Milevsko, Prachatice) . Počet zamestnancov cca 500, z toho až 370 zdravotne postihnutých.

7.3. PRÍKLADY DOBREJ PRAXE – SLOVENSKÁ REPUBLIKA

WASCO – DRUŽSTVO AKO PRÁČOVŇA

Obec Valaská, okres Brezno

V máji 2014 spustilo Združenie mladých Rómov iniciatívu práčovne WASCO vo Valaskej. Obec sa nachádza z hospodárskeho hľadiska veľmi zaostalej oblasti, v okrese Brezno, a značná časť jej obyvateľstva je znevýhodnená. Navyše aj tu žijúci ľudia s vyšším vzdelaním sú často uchádzačmi o zamestnanie, v okolí neexistujú žiadne investície do vytvárania pracovných miest. Komunitná práčovňa zamestnáva 27 ľudí v obci s 3700 obyvateľmi, z ktorých 25 osôb sa venuje praniu a žehleniu bielizne (15 na plný úväzok, 10 na čiastočný úväzok; viac ako polovicu tvoria ženy) a vyčistenú bielizeň odvážajú firemnými autami k zákazníkom. Medzi ich zákazníkov patrí niekoľko hotelov a Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky (uniformy zamestnancov ministerstva sa čistia práve v tejto práčovni). Zatiaľ 70-80 ľudí prešlo z firmy na primárny trh práce, preto je miera fluktuácie zamestnancov vysoká, ale podnik vytýčil za svoj cieľ pripraviť znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na trvalé zamestnanie, takže cieľom nie je dlhodobé udržanie zamestnancov v podniku. Podnik považujú skôr za prechodné zamestnanie medzi nezamestnanosťou a trvalým zamestnaním. V obci a jej okolí je veľmi málo pracovných príležitostí, mnohí sú znevýhodnení, miera nezamestnanosti je dlhodobo vysoká, pohybuje sa okolo 15 %. V podniku pracujú aj ľudia, ktorí neboli schopní si nájsť zamestnanie 10-20 rokov alebo boli poverení maximálne s údržbárskymi prácami v obci (zametanie ulíc, zber odpadkov), ale tu sa podieľajú aj na riadiacích činnostiach. Podnik zamestnáva aj ľudí, ktorí sú v zlom zdravotnom stave a kvôli svojej chorobe sa nemôžu zamestnať. Tu aj oni dostanú príležitosť, aby mohli pracovať a eliminovala sa ich spoločenská zaostalosť. Zamestnancom pomáhajú aj iní externí odborníci, napr. komunitní vývojári, odborníci občianskych združení, poradcovia verejných inštitúcií, dostávajú tiež množstvo marketingových rád a príležitosti na zviditeľnenie sa na rôznych národných podujatiach a festivaloch. Spoločnosť sa v roku 2018 stala úplne sebestačnou a v súčasnosti sú jeho zákazníkmi viaceré národné inštitúcie, univerzity, parlament či ministerstvo obrany. Ich

cieľom je, aby popri praní sa mohli venovať aj oprave textílií a aby si mohli založiť kanceláriu aj na iných miestach. V súčasnosti je WASCO registrovaný integračný podnik a jeho právna forma je družstvo.

OZ „ĽUDIA A PERSPEKTÍVA“, KOMUNITNÉ CENTRUM A INTEGRAČNÝ SOCIÁLNY PODNIK, KROMPACHY

Občianske združenie Ľudia a perspektíva bolo zaregistrované v r. 2003. Svoje aktivity realizuje v meste Krompachy, kde žije v súčasnosti približne 1 800 rómskych občanov. Prevažná časť rómskych občanov je sústredená v 3 separovaných lokalitách, nachádzajúcich sa v okrajových častiach mesta, ktoré sú známe podľa názvu ulíc: „Družstevná“, „Hornádska“, a „Stará Maša“.

Z celkového počtu disponibilných dlhodobozamestnaných občanov, evidovaných na ÚPSVaR, tvoria obyvatelia týchto lokalít podstatnú časť. Komunitné centrum okrem poskytovania základných sociálnych služieb pre klientov z týchto lokalít sa zameriava najmä na aktivity na podporu zamestnanosti znevýhodnených občanov, nielen v meste Krompachy, ale aj v bližšom okolí. Analýza „*SYSTÉM BENCHMARKINGU KOMUNITNÝCH CENTIER*“⁵² zaradila toto komunitné centrum ako príklad poskytovaných služieb na excelentnej úrovni – v časti „Aktivity na podporu zamestnanosti (pracovné poradenstvo, pracovné inkubátory, zakladanie a prevádzka sociálnych podnikov a pod.)“ Zo spracovanej prípadovej štúdie uvádzame výber z popisu služby :

„Prostredníctvom mapovania potrieb a najmä dlhodobým pôsobením v jednotlivých vylúčených lokalitách mesta Krompachy pracovníci organizácie zistili a vyhodnotili najnaliehavejšie potreby cieľových skupín. Jedna časť aktivít sa zameriava na vytváranie pracovných príležitostí priamo v organizáciách v chránených dielňach, zameraných na výrobu zásuviek a vypínačov. Poskytujú pracovné príležitosti občanom so zdravotným postihnutím. Druhá časť aktivít sa zameriava na prípravu nezamestnaných na vstup na trh práce. KC komunikuje so zamestnávateľmi v meste Krompachy a okolí, s ÚPSVaR v Spišskej Novej Vsi, so vzdelávacími inštitúciami (MŠ, ZŠ, SSOŠ - Súkromná spojená odborná škola), s cieľom

⁵² Analýza realizovaná v rámci implementácie Národného projektu Komunitné centrá, október 2015

zapojiť nezamestnaných do vzdelávacieho procesu a tak ich pripraviť na vstup na trh práce. Hlavným faktorom rozvoja služieb na podporu zamestnanosti je dlhodobé pôsobenie organizácie v tejto oblasti a súčasné zameriavanie sa na podporu ďalších aspektov rastu ich životnej úrovne (napr. podnecovaním rodín k výchove a vzdelávaniu detí, aktívne začleňovanie sa do spoločenského života, aktivizácia a mobilizácia v oblasti zapájania sa do regionálneho rozvoja a pod.). V oblasti podpory zamestnanosti KC realizovalo od roku 2004 viacero aktivít – napr. v spolupráci s SOU Lesníckym z Bijacoviec vzdelávanie mládeže po ukončení základnej školy, vytvorenie výrobnéj dielne s chráneným pracoviskom na montáž inštalačného materiálu a spínačov v spolupráci s SEZ Krompachy, organizácia aktivačnej činnosti pre dlhodobo nezamestnaných, prevádzkovanie montážnej dielne pre dlhodobo nezamestnaných a chránených dielní pre ľudí s ťažkým zdravotným postihnutím, vytvorenie a prevádzka tréningových dielní pre dlhodobo nezamestnaných z celého regiónu s cieľom preveriť ich schopnosti vycestovať a uplatniť sa v pracovnom procese doma aj v zahraničí, prevádzkovanie sociálneho podniku v spolupráci s mestom Krompachy, príprava zamestnancov pre partnerský podnik na zamestnanecký pomer (prax, pracovné návyky). Tieto aktivity boli realizované so zapojením veľkého množstva partnerov z mimovládneho, štátneho aj súkromného sektora. “

Občianske združenie „ Ľudia a perspektíva“ je od 1.12.2018 registrovaným integračným sociálnym podnikom. Predmetom podnikania a kľúčovými aktivitami, kde zamestnávajú znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie sú:

- výrub a výsek lesného porastu pod vedeniami vysokého napätia, pre objednávateľa týchto služieb „Východoslovenská distribučná spoločnosť“.
- montážna podzostáv pri výrobe zásuviek a vypínačov
- montáž počítačiel „Wherle“

Všetky súčasne realizované aktivity: vzdelávanie, poskytovanie pracovných príležitostí, príprava na pracovný pomer, ako aj pomoc rodinám pre zvládnutie zmeny životného štýlu súvisiacej s nástupom do zamestnania, podnecujú zamestnancov Komunitného centra vytvárať systémové a koordinované aktivity, smerujúce k poskytovaniu príležitosti na

zlepšenie ekonomického a sociálneho postavenia znevýhodneným a sociálne vylúčeným občanom a ich rodinám. Prevádzka „registrovaného“ Komunitného centra beží nepretržite od 01.01.2015.

OZ „SVATOBOR“ - PRIEKOPNÍCI V SOCIÁLNO M PODNIKANÍ V SR

Začiatok ich príbehu sociálneho podnikania bol v roku 2006, keď dostali do dlhodobého prenájmu neúrodnú pôdu v obci Rudlov. Ideovým zámerom zakladateľa Štefana Straku bola sebestačnosť rómskej komunity a vytvorenie pracovných návykov. Podarilo sa im opustenú, silne zanedbávanú pôdu premeniť na úrodnú, kde v súčasnosti prebieha pestovanie zeleniny, ovocia a liečivých rastlín, ale v hospodárstve sa zaoberajú aj chovom dobytky a obchodom (predávajú kompost, ale aj tradičné remeselné výrobky). V záhrade pracuje 15 osôb na čiastočný úväzok spolu s 150 dobrovoľníkmi, predovšetkým z rómskej menšiny, pričom absolvovali aj školenie v oblasti udržateľného hospodárenia, a takéto služby poskytujú aj iným. Cieľom školenia je poskytnúť informácie o ekologických prácach a prácach na revitalizáciu pôdy. Okrem predaja potrebné zdroje zabezpečujú cez rôzne dotácie, spoluprácu, cien (ASHOKA – Stredná Európa, Orange Foundation Award, Nadácia Ekopolis, Konfuciova cena, Ekobank Švajčiarsko, Nadácia otvorenej spoločnosti, UNDP-GEF nízko dotované projekty atď.), ale od Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny taktiež dostávajú dotácie, predovšetkým za zamestnancov so zdravotným postihnutím. Iniciatíva prebieha na niekoľkých miestach (Rudlov, Ďurďoš a vo viacerých obciach v okrese Vranov nad Topľou). Zamestnanci sú motivovaní, aby iniciatíva naďalej pokračovala, ak nie sú k dispozícii iné zdroje, pracujú ako dobrovoľníci v záhradníctve. Medzi stálymi zamestnancami sú poľnohospodárski odborníci, účtovník, fotograf a marketingový špecialista.

AFB – ZDRAVOTNE ZNEVÝHODNENÍ NAŠLI PRÁCU PRI RECYKLÁCII VÝPOČTOVEJ TECHNIKY

Názov AfB je skratkou nemeckého Arbeit für Menschen mit Behinderung (práca pre ľudí so zdravotným znevýhodnením), ich slovenská pobočka sídli v Trnave. Spoločnosť preberá vyradenú výpočtovú techniku od súkromných firiem, bánk, poisťovní a verejných inštitúcií a snaží sa pri tom čo najviac hardvéru zhodnotiť tak, aby sa mohol naďalej využívať.

Vyradený hardvér odoberajú z rôznych kútov Európy a následne ho zamestnanci s využitím firemných vozidiel bezpečne prepravujú do najbližšej pobočky AfB. Uvedené postupy sú navrhnuté tak, aby boli plne bezbariérové a zabezpečujú ich zamestnanci so zdravotným znevýhodnením spolu so svojimi zdravými kolegami. Cieľom spoločnosti je vytvoriť pracovné miesta pre 500 zdravotne znevýhodnených ľudí po celej Európe. Na 20 pobočkách v Nemecku, Rakúsku, Francúzsku, Švajčiarsku a na Slovensku pracuje vyše 380 zamestnancov, z toho tvoria približne 47% osoby so zdravotným znevýhodnením. Zhodnocovaním použitej výpočtovej techniky a jej znovuuvedením na trh tak chcú prispieť k zníženiu emisií CO₂, k obmedzeniu plytvania so surovinami a k ochrane životného prostredia. Vo februári 2020 nadviazali spoluprácu so spoločnosťou T-Systems Slovakia s.r.o. Od roku 2019 je slovenská spoločnosť AfB registrovaným sociálnym podnikom a viac ako 50% ich zamestnancov má zdravotné znevýhodnenie.

7.4. PRÍKLADY DOBREJ PRAXE – MAĎARSKO

VÝROBA REGIONÁLNYCH PRODUKTOV PODĽA RÓMSKÝCH RECEPTOV

Cserdi sa nachádza v župe Baranya, iba 20 km od Pécsu a podľa posledných údajov má 420 obyvateľov. Je to typická malá obec pozostávajúca len z dvoch ulíc. Väčšinu obyvateľov tvoria Rómovia. Cieľom vedenia obce od samotného začiatku bolo, aby program verejnoprospešných prác neprestavovala možnosť trvalého zamestnania, a preto obec začala vybudovať také hospodárstvo, ktoré by sa neskôr mohlo zmeniť na podnik. S týmto účelom si obec zriadila vlastnú spoločnosť s ručením obmedzeným, v rámci ktorej sa uskutočňuje aj spracovanie a výroba miestnych produktov. Za svoje výrobky, ako napríklad zázvorový džem, peruánske zemiaky alebo cigánske lečo predávané v zaváraninových pohároch, získali niekoľko ocenení. V súčasnosti prebieha rozvoj skladu, založenie logistickej základne a zaobstaranie potrebných manipulačných a baliacich strojov. Prevádzkovateľ ponúkol voľné kapacity strediska a jeho infraštruktúry na skladovanie a logistiku produktov v okolitých obciach a produktov miestnych malovýrobcov za cenu vlastných nákladov, cieľom čoho je na jednej strane zabezpečenie nákladov na prevádzku a udržateľnosť, kým na druhej strane prispievanie k hospodárskemu rozvoju regiónu. V podniku samosprávy aktuálne pracuje 13

osôb. Cieľom je, aby typické cigánske koreniny a marinády sa dostali aj k širšej verejnosti, a preto už prebiehajú rokovania s obchodnými reťazcami. Rómske lečo bude dostupné v niekoľkých variantoch, napr. ľahké, silné, vegánske a pod. Nový výrobný závod je vo výstavbe, do prevádzky bude uvedený v júli 2020. Pod značkou C1 sa pripraví 258 druhov zmesi korenín, leča a marinád na grilovanie. V závode bude prebiehať aj balenie a výroba. Vývoju výrobkov predchádzal dôkladný prieskum trhu a na trh budú uvedené len také výrobky, ktoré nie sú k dispozícii u iných výrobcov. Vedenie samosprávy plánuje i spustiť internetový obchod pre produkty vyrobené v závode, cez ktorý bude možný predaj aj na celoštátnej úrovni.

OBEC TETÉTLEN, ŽUPA HAJDÚ – BIHAR

OBEC BEZ DOPRAVNÉHO SPOJENIA MÁ PŠTROSIE FARMY I VÝROBKY Z RAKYTNÍKA

Tetétlen je obec v župe Hajdú-Bihar s počtom obyvateľov 1442. Nemá žiadnu železničnú stanicu ani priame autobusové spojenie do Debrecína vzdialeného 50 km. Existujú tu 3 pštrosie farmy, kde z malých pštrosov z Kiskunhalas vychovávajú jatkové vtáky s váhou 110 kg, ktoré sa potom predávajú a prepravujú na základe zmlúv so slovenskými, talianskymi a francúzskymi nákupcami. Dopyt je väčší, než čo dokážu uspokojiť, takže je tu priestor na expanziu. Chov pštrosov splnil s ním spojené očakávania, poskytuje prácu pre 6 ľudí a z výnosov realizujú rôzne rozvoje v obci (napr. výstavba ciest, obnova budov) . V rámci poľnohospodárskych aktivít tu prebieha pestovanie a spracovanie rakytníka, obrábanie a zber sa uskutočňuje ručne. Hotové produkty predávajú v obchode miestnych produktov „Tetétlen Kincsei“ a na jarmokoch. V rámci vývoja výrobkov sa nadviazala aj spolupráca so samosprávami viacerých obcí. V rámci poľnohospodárskych činností sa venujú aj chovu oviec a pestovaniu zeleniny. Časť sa spracuje na mieste a spotrebuje sa v jedálňach miestnych inštitúcií a predávajú sa aj vo vzorkovej predajni. Čo sa týka remeselných činností, 5 osôb sa zaoberá výrobou papierových brikiet a 4 pracujú v tkáčovni. Papierové brikety zužitkujú v obci, kým rôzne koberce vyrobené v tkáčovni predávajú v obchode s miestnymi produktmi alebo na jarmokoch, ale pracujú aj na objednávky. V obchode s miestnymi produktmi a na jarmokoch sa predávajú aj metle rôznych veľkostí a ozdobné predmety rôzneho tvaru

a farby. V obci je zriadená krajčírka dielňa (pracuje tu 6 ľudí) a stolárska dielňa (zamestnáva 5 osôb).

OBEC TISZAGYULAHÁZA, ŽUPA HAJDÚ-BIHA

KVETINÁRSTVO, ČILI AJ BETONÁREŇ

Tiszagyulaháza sa nachádza v župe Hajdú-Bihar, v okrese Polgár. Je to malá obec s iba 729 obyvateľmi. Kvetinárstvo je súčasťou programu verejnoprospešných prác od roku 2013 a patrí k jedným z najúspešnejších odvetví. V 4 fóliovníkoch prebieha pestovanie 22 druhov kvetov vďaka 15 zamestnancov. Kvety sa pestujú v pôde najvyššej kvality a sú ošetrované prémiovými hnojivami a osobitnou starostlivosťou, vďaka čomu skrášľujú obec po dlhú dobu. Program sa zameriava hlavne na rastliny, ktoré sú po výsadbe nenáročné na starostlivosť a nevedú ani nedostatok či nadbytok vody. Mnohé obce od obce Tiszagyulaháza kvety nakupujú a slúžia tiež ako predmet barterového obchodu, napríklad za vonkajšie parkové lavice, držiaky na kvetináče či stojany na bicykle. V kvetinárstve sa pestujú taktiež čili papričky, ktoré tvoria základ značky Tisza Íze. Z papričiek sa vyrábajú omáčky rôznej štipľavosti či chute a predávajú sa v remeselných fľašiach. Spočiatku vyrábali iba paprikový krém, starosta to však nepovažoval za dostatočne konkurencieschopný produkt, pretože v tom čase takmer každá obec mala svoj paprikový krém. To je dôvod, prečo sa muselo pripraviť niečo špeciálnejšie, a tak sa rozhodli pre čili papričky. Popri kvetinárstve je v obci i betonáreň, kde pracuje 15 osôb. Venujú sa najmä výrobe dlažobných kameňov, ktoré sa používajú predovšetkým na rozvoj obce, ale v prípade potreby sa vyrábajú aj na predaj. Z takýchto kameňov obnovili verejné priestranstvá obce.

OBEC TRIZS – TRIZSI ÍZEK

SOCIÁLNE DRUŽSTVO – VÝROBA JEDINEČNÝCH PRODUKTOV Z OVOCIA

Obec Trizs má 231 obyvateľov a nachádza sa vedľa Aggtelek, iba niekoľko kilometrov od slovenských hraníc. Miestne sociálne družstvo Trizsi Ízek bolo založené v roku 2015 s cieľom vyrábať miestne produkty. Miestne sociálne družstvo nakupuje ovocie, vypestované v rámci programu verejnoprospešných prác, z čoho vo vlastnej dielni vyrába sirupy, džemy a darčkové predmety. Netradičné produkty charakterizujú predovšetkým jedinečné chute

a kombinácie chutí, napr. hruška s bielou čokoládou, višňový lekvár s bielym aj modrým makom, rumové višne, kokosovo-malinový lekvár, trnkový sirup či sirup z ihličnanov. Každý pracovník bol predtým zamestnancom na verejnoprospešných prácach, pri ich výbere dôležitým kritériom bolo odhodlanosť, chuť pracovať a vzdelávať sa. Z hľadiska predaja okrem družstevného obchodu pomáha expanzii aj mobilný obchod pri vstupe do jaskyne Baradla v Aggtelek, kým v Trizs alebo v okolitých obciach je možné kúpiť tieto produkty napríklad na obecných dňoch.

DIECÉZNA CHARITA V SZOMBATHELY

AKO CIRKEV ZAMESTNÁVA A POMÁHA ZDRAVOTNE POSTIHNUTÝM

Vásárosmiske sa nachádza v okrese Sárvár s počtom obyvateľov 395. Diecézna charita v Szombathely sa venuje uchádzačom o zamestnanie, ktorí boli z nejakého dôvodu vylúčení z primárneho trhu práce. Na viacerých miestach v župe zamestnávajú predovšetkým ľudí s mentálnym postihnutím a uchádzačov o zamestnanie so zmenenou pracovnou schopnosťou. Levanduľový dom bol uvedený do prevádzky po renovácii nevyužitej farskej budovy, ktorá bola v zlom stave. V dome fungujúcom ako denný stacionár vysadili najprv sedemtisíc, potom 12 000 koreňov levandúl z Tihany. Ich spracovaním a výrobou produktov sa zaoberá 50 osôb. Levanduľa sa používa na výrobu rôznych remeselných výrobkov, vonných vankúšikov a osviežovačov, ale zamestnanci vyrábajú aj bábky z kukuričného šúpolia alebo sami pletú a šijú vankúše či tašky. Popri levandúl' oplátkami zásobujú miestne a okolité farnosti. Kemenespálfa je malá obec s počtom obyvateľov 353, ktorá sa nachádza 17 km od Vásárosmiske. Aj tu charita založila stacionár v nevyužitej cirkevnej budove, kde dokážu zamestnať 40 ľudí, ktorí okrem dennej starostlivosti vyrábajú aj rôzne remeselné výrobky a venujú sa aj spracovaniu kože. Roky spolupracovali s firmou IKEA, pre ktorú montovali lampy, ale v januári roku 2019, po zatvorení továrne v Szarvas, táto spolupráca zanikla. Zamestnanci vysadili 160 sliviek na pozemku za budovou, z úrody vyrábajú džemy. V septembri 2014 založili v Ölbő bylinkový dom sv. Mikuláša a Kneippovu záhradu (Szent Miklós Gyógyfüves Ház és Kneipp-kert), ktorého prvotným cieľom bolo bylinkami zásobovať čajovňu Castellum v Szombathely, ktorá je v cirkevnom vlastníctve, a druhotným cieľom bolo

vytvoriť záhradu, kde by sa návštevníci mohli zoznámiť so zdravou, prírodnou stravou a relaxovať. Bylinky sa pôvodne zbierali vo farských záhradách, ale v súčasnosti v záhrade rastú desiatky rastlín na niekoľko stoviek koreňov. O rastliny sa starajú a spracúvajú ľudia so zmenenou pracovnou schopnosťou alebo mentálne postihnutí, ktorí medzičasom úspešne získali niekoľko odborných kvalifikácií, ako napríklad spracovateľ ovocia alebo pestovateľ liečivých rastlín a korenín. Zo surovín sušených v podkroví vyrábajú čajové zmesi, vonné vankúšiky a ochutený med či sirupy (citrónová tráva, levanduľa atď.), ale suroviny dovážajú aj do neďalekého závodu na výrobu džemov. Podstatnú časť výrobkov nakupuje čajovňa Castellum, kde si návštevníci môžu kúpiť miestne produkty.

7.5. PRÍKLADY DOBREJ PRAXE – RUMUNSKO

NADÁCIA FELIX POMÁHA S PRACOVNÝM UPLATNENÍM DEŤOM Z DOMOVOV

V roku 2008 nadácia FELIX zaviedla do prevádzky sociálny podnik v Oradea. Organizácia bola založená v roku 1995 s cieľom poskytnúť prostriedky na starostlivosť o deti z detských domovov. Prvotným cieľom bolo vyrábať potraviny pre vlastnú potrebu (mlieko), z čoho sa vyvinula samostatná firma. Od roku 2008 sa venujú sociálno-ekonomickým činnostiam, ktoré, ako dúfajú, pomôžu aj mladým ľuďom z detských domovov pri hľadaní zamestnania. V produkcii mlieka pracuje 14 osôb, z ktorých si 2 zmenili prácu. Okrem produkcie mlieka prevádzkujú aj krajčírsku dielňu, motel fungujúci sezónne, stolársku dielňu a autodielňu, kde pracuje celkovo 13 osôb. V krajčírskej dielni vyrábajú tašky, kuchynské a kúpeľňové doplnky, kým v stolárskej dielni vyrábajú a opravujú nábytok. Na dobytkárskej farme okrem mladých zamestnávajú aj jedného zverolekára a manažéra, ale viacerí chovatelia ako dobrovoľníci pomáhajú so starostlivosťou o zvierat a poskytujú aj odborné rady.

Menšia časť (asi 10 %) mlieka je určená na vlastné použitie, zvyšok sa predáva v Oradea a jej okolí a v 3 obciach fungujú aj predajné automaty na mlieko. Textilie sa predávajú hlavne na medzinárodnom trhu cez zahraničných partnerov, v moteli prevádzkovanom v lete sa ubytujú domáci a zahraniční hostia, v stolárskej dielni sa vyrába nábytok na vlastnú potrebu, pre detský domov, kým v autodielni sa starajú o vlastný vozový park.

Hlavný úspech podnikania vidia v jeho schopnosti zabezpečiť dlhodobé zamestnanie pre mladých ľudí opúšťajúcich detské domovy. Nieкто tu pracuje už desať rokov a len asi desatina mladých ľudí si zmení prácu kvôli vyššej mzde. Je tiež úspechom, že sa chov dobytky stal sebestačným, vyprodukuje príjmy na pokrytie nákladov a miezd, a k ostatným činnostiam dostávajú dary aj zo zahraničia.

Pravidelne prebieha aj ďalšie profesionálne vzdelávanie, na ktorom sa podieľajú aj zahraniční partneri, v prvom rade zo škandinávskych krajín, ktorí pomáhajú osvojiť si a rozvíjať znalosti z oblasti ekologického hospodárenia.

SM EMMAUS - PRACOVNÁ SOCIALIZÁCIA MLADÝCH DOSPELÝCH, KTORÍ OPÚŠŤAJÚ INŠTITÚCIE NA OCHRANU DETÍ

Program združenia Freres sa začal v Satu Mare v roku 2013 a v súčasnosti zamestnáva 20 mladých ľudí vo svojom programe pracovnej socializácie. Združenie prevádzkuje aj obchod s použitým nábytkom a reštauráciu s rýchlym občerstvením. Zamestnancami sú mladí dospelí opúšťajúci inštitúcie na ochranu detí a znevýhodnení ľudia, v prípade ktorých je cieľom podporovať ich profesionálnu a sociálnu integráciu. Spolupracujú s viacerými medzinárodnými organizáciami, predovšetkým francúzskymi, anglickými a švajčiarskymi, ktoré poskytujú odborné vzdelávanie a zahraničnú odbornú prax pre mladých zamestnancov. Zamestnancom pomáha aj právnik a psychiater, ktorí sú stálymi zamestnancami združenia. Ich úlohou je pomáhať mladým ľuďom s vedením ich života, ich začlenením sa do komunitného života a prevzatím zodpovednosti. Keďže viacerí mladí ľudia v programe zápasia s mentálnymi chorobami, v ich socializácii sú nedostatky, a preto každý nový zamestnanec začína s 1-3 mesačnou skúšobnou dobou v programe, počas ktorého sa zistí, či sa vie začleniť do spoločnosti alebo nie. Ak úspešne zvládnu skúšobnú dobu, dostanú aj prácu a ubytovanie a je im zabezpečená aj možnosť na ďalšie vzdelávanie. Niektorí vďaka programu dokončia svoje štúdiá, či už ide o základnú alebo strednú školu. Účastníci sa v prvom rade zúčastnia školenia a odbornej praxe v zahraničí a môžu si vybrať z ponuky profesií zahraničných partnerských organizácií, napr. kaderník, kuchár, čašník či reštaurátor

nábytku. Doplnením jednorazového, 1-3 mesačného školenia s odbornou praxou, zúčastnenie sa v programe môže trvať aj jeden rok, Účastníci po ukončení školenia a odbornej praxe dostanú osvedčenie, diplom. Úspešní absolventi majú dobrú šancu, aby získali zamestnanie, a v niektorých prípadoch rozvíjajú aj podnikateľský profil združenia, napr. v prípade vzdelávania v odbore reštaurátor nábytku, čašník či kuchár. V komunite je miera fluktuácie vysoká, niektorí predčasne vystúpia z programu, ale mnoho mladých ľudí si po získaní kvalifikácie nájde lepšie platené zamestnanie.

8. ZÁVERY A ODPORÚČANIA

V úvodnej časti sme konštatovali, že v súčasnosti podľa posledných štatistických ukazovateľov je nezamestnanosť na historicky najnižšej úrovni. Efektívne nastavené nástroje aktívnej politiky trhu práce či špecifická finančná pomoc formou dotácií prispeli ku poklesu i v regiónoch, ktoré mali dlhodobo vysokú nezamestnanosť. Pri nastavení cieľov analýzy sme vychádzali nielen z pôvodného zadania obsahu analýzy, ale predovšetkým zo zmenených podmienok na trhu práce a očakávaných zmien v hospodárstve. Pri definovaní cieľov analýzy sme vychádzali nielen z východiskovej situácie na trhu práce v súčasnosti, ale i z očakávaných zmien v jednotlivých sektoroch hospodárstva, demografie či prognóz vývoja na trhu práce. Hlavný cieľ analýzy „Špecifikácia nástrojov a pre udržateľné pracovné miesta a zvýšenie zamestnanosti znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie - definovanie nástrojov na podporu aktivácie a zamestnanosti UoZ“ bol naplnený a riešený v kapitolách o aktivácii nezamestnaných, rôznych motivačných faktoroch, ako sú mzda, životný priestor či vek uchádzača o zamestnanie. Nástroje, zvolené pre aktiváciu uchádzačov o zamestnanie, by mali reflektovať rôznorodosť znevýhodnených zraniteľných skupín, špecifická pomoc musí zároveň ponúkať i inovatívne nástroje pre marginalizované komunity. Prezentovaný rozvoj sociálnej ekonomiky vnímame ako naplnenie druhého cieľa: „Špecifikácia priestoru – zamestnávateľov pre zvýšenie a udržanie regionálnej zamestnanosti“, kde vnímame ako tradičného aktéra sociálnej ekonomiky družstevné podniky. Príklady dobrej praxe prezentujú príklady fungujúcich družstiev v ČR, pri príkladoch dobrej praxe v Slovenskej republike sme spracovali menej známe prípadové štúdie, zameranie však naďalej zostávalo v rôznorodosti aktivít pri pomoci uplatnenia sa na trhu práce či medzipráce zraniteľných skupín nezamestnaných. Vybrané príklady v Maďarsku prezentujú činnosti, ktoré vychádzajú z maximálneho využívania prírodných zdrojov regiónu (napr. pôda), čo vzhľadom ku podobným prírodným a klimatickým podmienkam je možné využívať aj na Slovensku. Navrhované opatrenia na úrovni štátu nadväzujú nielen na aktiváciu uchádzačov o zamestnanie, ale i na udržateľnosť subjektov sociálnej ekonomiky.

Závery tejto analýzy (tieto riadky) sú spracovávané v čase začínajúcej a nečakanej krízy v súvislosti s pandémiou koronavírusu a nikto v tomto čase nie je schopný prognózovať ďalší ekonomický vývoj a vývoj v oblasti nezamestnanosti. Aj opatrné prognózy však rátajú so stúpajúcou nezamestnanosťou. V nadväznosti na túto situáciu sa zdá byť optimálna zvolená cesta autorov naprieč celou analýzou , cesta pomoci prostredníctvom subjektov sociálnej ekonomiky. V časoch krízy, ktorú nevieme v súčasnosti odhadnúť, ani jej hĺbku či dĺžku vo všetkých odvetviach hospodárstva, práve rozvoj sociálnej ekonomiky vytvára nádej záchranej siete zo strany štátu.

ZÁVERY A ODPORÚČANIA

Záver a odporúčania sú spracované pre transfer skúseností a skvalitnenie formovania sociálneho partnerstva účastníkov sociálneho dialógu.

Opatrenie: Zosúladenie dopytu a ponuky na trhu práce

Aktivity na dosiahnutie opatrenia:

- Pokračovanie v spracovaní prognóz na trhu práce a ich prezentácia pre cieľovú skupinu rodičov, kariérnych poradcov, učiteľov, zástupcov VÚC
- Hodnotenie stredných škôl zo strany zamestnávateľov
- Pokračovanie v podpore celoživotného vzdelávania

Opatrenie: Zvýšenie motivácie UoZ uplatniť sa na trhu práce

Aktivity na dosiahnutie opatrenia:

- Zavedenie procesu bilancie kompetencií vo vyššej miere na úradoch práce
- Pokračovanie a podpora činnosti komunitných centier, terénnych sociálnych pracovníkov a ostatných sociálnych služieb, ktoré napomáhajú pri motivácii a aktivácii v marginalizovaných komunitách
- Pokračovanie vo zvyšovaní minimálnej mzdy v prípade priaznivej ekonomickej situácie

Opatrenie: Podpora subjektov sociálnej ekonomiky (napr. družstiev)

Aktivity na dosiahnutie opatrenia:

- Pokračovanie a rozšírenie podpory (finančnej, poradenskej) pre SSE
- Zníženie byrokratickej záťaže pri čerpaní eurofondov na jednoduchšie poskytovanie dotácií
- Finančná a poradenská podpora pri medzinárodných prezentáciách a výľtroch SSE

Opatrenie: Využívanie sociálneho aspektu v procesoch verejného obstarávania

Aktivity na dosiahnutie opatrenia:

- Definovanie najčastejších tovarov či služieb , ktoré potrebujú pre svoju činnosť štátne orgány a ich následná identifikácia pre vyhradené zákazky
- Využívanie možnosti vyhradených zákaziek u všetkých štátnych orgánov na nákup tovarov a služieb u registrovaných integračných sociálnych podnikoch, chránených dielňach či u fyzických osôb so zdravotným postihnutím, ktoré prevádzkujú alebo vykonávajú samostatnú zárobkovú činnosť na chránenom pracovisku
- Realizácia Národného projektu, ktorého aktivitami bude vytvorenie metodiky k využívaniu sociálneho aspektu vo verejnom obstarávaní s príkladmi praktických ukážok pre štátne organizácie a samosprávy, analýza využívania sociálneho aspektu vo verejnom obstarávaní štátnymi organizáciami

Opatrenie: Previazanie výsledkov a dopadov vybraných národných projektov pre príklady dobrej praxe a nastavenie inovatívnych nástrojov APTP

Aktivity na dosiahnutie opatrenia:

- Spracovanie analýz a príkladov dobrej praxe na základe skúseností fungovania komunitných centier a ostatných poskytovaných sociálnych služieb v teréne, vypracovanie príkladov úspešných nástrojov
- Spracovanie príkladov dobrej praxe v oblasti subjektov sociálnej ekonomiky pri zamestnávaní zraniteľných skupín UoZ

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

- Bednáriková, D., Francová, P., 2011. Studie infrastruktury sociální ekonomiky v ČR
Nová ekonomika, Praha.
- Borzaga, C., Defourny, J., 2001. The emergence of social enterprise, Routledge studies in the
management of voluntary and non-profit organizations. Routledge, London.
- Defourny, J., 2004. Sociální podniky v rozšířené Evropě. Koncept a skutečnosti.
- Dohnalová, M., 2006. Sociální ekonomika v evropeizaci českého hospodářství.
Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, Praha.
- Dohnalová, M., 2009. Sociální ekonomika - vybrané otázky. VÚPSV, Praha.
- Dohnalová, M., 2012. Sociální ekonomika, sociální podnikání: podnikání pro každého.
Wolters Kluwer Česká republika, Praha.
- Francová, P., 2015. Sociální podnikání v ČR – kam směřujeme a chceme se tam dostat,
Ekumenická akademie, Praha
- Giddens, A., Sociologie, Argo, 2005
- Hučková D.: Charakteristika a právne postavenie družstiev. Bakalárska práca, 2014
- Hvozdíková V. – Lichner I. a kol.: Kontradikcie vo vývoji zamestnanosti v SR, SAV, 2018
- Kol. aut. .: Československé socialistické družstevnictví, ÚRD, 1974
- Nakonečný M., Encyklopedie obecné psychologie, Academia, 1997
- Ovečková, O. a kol.: Obchodný zákonník. Veľký komentár. Zväzok I. Bratislava : Wolters
Kluwer, 2017
- Patakyová, M. a kol.: Obchodný zákonník. Komentár. 1. Vydanie. Praha : C. H. Beck. 2006
- Psychologický slovník, Pravda, 1985
- Strelník J., Výrobné družstevnictvo na Slovensku v období vedeckotechnickej revolúcie
,Svépomoc, 1981
- „*SYSTÉM BENCHMARKINGU KOMUNITNÝCH CENTIER*“, Národný projekt , Komunitné centrá,
október 2015

Strapáč, P. a kol.: Orgány obchodných spoločností a družstva s judikatúrou. Bratislava : EUROUNION, 2013,

LEGISLATÍVA:

Zákon č. 42/1992 Zb., Zákon o úprave majetkových vzťahov a vysporiadaní majetkových nárokov v družstvách

Zákon o verejnom obstarávaní 343/2015 Z.z.

Zákon o sociálnej ekonomike 112/2018 Z.z.

Zákon o službách zamestnanosti 5/2004 Z.z.

ČASOPISY A ZBORNÍKY:

Výrobné družstevníctvo, ročníky 2017,2018,2019,2020

Zborník Družstevníctví pro 21. století, Pražská škola alternativ, EAP, 2012

WEB STRÁNKY:

<https://davdva.sk/mondragon-najuspesnejšia-zamestnanecka-samosprava-svete/>

<https://www.socialnaspolocnost.sk/obcianske-zdruzenie-ludia-a-perspektiva-v-kropachoch/>

<https://www.vlada.gov.sk//21912/nebojme-sa-podnikat-v-socialnej-oblasti/?pg=2>

<https://www.kropachy.sk/clanok/2663/komunitne-centrum-kropachy.html>

<http://wasco.sk/https://npise.gov.sk/domov/dobre-priklady-z-praxe/>

<https://svatobor.estranky.sk/>

<https://www.romaspirit.sk/o-projekte/laureati-ocenenia/oz-svatorbor-pod-oblikom/>

<https://cserdi.hu/index.php/hu/>

Prílohy

PRÍLOHA č. 1.
CHRÁNENÉ DIELNE A CHRÁNENÉ PRACOVISKÁ – COOP PRODUKT SLOVENSKO

Družstvo	Chránená dielňa		Chránené pracovisko		Zameranie
	28.02.2018	28.02.2019	28.02.2018	28.02.2019	
DOZA, výrobné družstvo Sobrance	1	1	0	0	výroba pracovných odevov
Družstvo invalidov UNIVERZÁL Piešťany	1	1	0	0	jednoduché montážne práce
DEKOR GARDEN, výrobné družstvo Banská Bystrica	3	3	2	2	maloobchod, veľkoobchod, vrátnik , balenie tovaru maloobchod, masér
KOVOTEX, VDI Trenčín	0	0	5	3	textilná výroba
NOVOCHEMA, družstvo Levice	1	1	1	1	informačná služba, administratívne práce, sklad
OKRASA, výrobné družstvo Čadca	4	4	0	0	výroba vianočných ozdôb, informátor
OTTO MONT, výrobné družstvo Nová Baňa	2	0	0	0	výroba výrobkov z papiera a lepenky
ROZKVET, výrobné družstvo Banská Bystrica	0	3	4	0	informačná služba, strážna služba, upratovačka
TECHNOPLAST, výrobné družstvo Topoľčany	0	0	1	1	zvárač kovov – výroba kovových konštrukcií a častí
UNIVERZÁL, VDI Levoča	1	1	0	0	výroba obálok, drobné montážne a kooperačné práce
UNIVERZÁL, výrobné družstvo nevidiacich Levoča	1	1	0	0	výroba obálok, drobné montážne a kooperačné práce
VDI NOVID Nováky	1	1	0	0	kooperácia na výrobe pre automobilový priemysel šitie, výroba vlhkomerov, termokried, pršiplášťov
VZORODEV, výrobné družstvo Prešov	1	1	0	0	odevná výroba
ZDRUŽENA, výrobné družstvo Spišská Nová Ves	1	0	1	0	výroba obalov z kartóna, informátor
SPOLU :	17	17	14	7	

Zdroj: COOP PRODUKT SLOVENSKO

PRÍLOHA Č. 2.:

PRIEBEH A NÁSTROJE BILANCIE KOMPETENCIÍ

Proces bilancie kompetencií prebieha podľa nižšie uvedenej tabuľky. Názvy jednotlivých aktivít reflektujú ich obsahové zameranie, ktoré je podrobne popísané v častiach metodiky.

Fáza	Názov aktivity	Forma	Trvanie
Úvodná fáza BK	Úvodné informačné stretnutie	skupinová	4h
	Vstupný rozhovor	individuálna	1h
Zber informácií	Zájmy a silné stránky	skupinová	6h
	Profesijné smerovanie	individuálna	1h
	Zručnosti a portfólio	skupinová	6h
Záverečná fáza BK	Príprava na pracovný pohovor	skupinová	6h
	Akčný plán	individuálna	1h
	Skupinový koučing	skupinová	6h
	Záverečný rozhovor	individuálna	1h
Záverečný skupinový monitorovací rozhovor s DN UoZ	Monitorovací skupinový rozhovor	skupinová	6h

Zdroj.: Konzorcium spoločnosti BKS Úspech, s.r.o a partneri