

SOCIÁLNE SLUŽBY AKO DETERMINANT TRHU PRÁCE

SOCIAL SERVICES AS A DETERMINANT OF LABOUR MARKET

KORIMOVÁ Gabriela – KMEŤOVÁ Eva

Abstrakt

Príspevok sa venuje problematike sociálnych služieb ako determinantu trhu práce. Sociálne služby poníma nielen ako priestor zamestnávania, ale aj aktivizácie klientov týchto zariadení v záujme udržania ich pracovných zručností alebo ako faktor rozvoja ich sebadôvery a potrebnosti. Stručne prezentuje analýzu dobrovoľníctva seniorov a dobrovoľníctva pre starších. Osobitne je prezentovaný prístup k zariadeniam sociálnych služieb ako sociálnym podnikom, ktoré pôsobia v priestore sociálneho podnikania. Tým je akcentovaná sociálne pridaná hodnota takéhoto sociálneho podniku.

Kľúčové slová: sociálne služby, sociálne podniky, trh práce

Abstract

This paper considers the problem of social services as a determinant of labor market. Social services conceived not only as an area of employment, but also the activation of client's facilities in order to maintain their skills or as a factor in the development of their confidence and necessity. Briefly presents an analysis of senior volunteering and volunteering for the elderly. Particularly is presented approach to social service facilities such as social enterprises that operate in the area of social entrepreneurship. This is accentuated social added value of such a social enterprise

Key words: social services, social enterprises, labour market

ÚVOD

Na Slovensku sú sociálne služby upravené v zákone č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov. Podľa tohto zákona je sociálna služba definovaná ako „odborná činnosť, obslužná činnosť alebo ďalšia činnosť alebo súbor týchto činností, ktoré sú zamerané na:

- a) prevenciu vzniku nepriaznivej sociálnej situácie, riešenie nepriaznivej sociálnej situácie alebo zmiernenie nepriaznivej sociálnej situácie fyzickej osoby, rodiny alebo komunity,
- b) zachovanie, obnovu alebo rozvoj schopnosti fyzickej osoby viesť samostatný život a na podporu jej začlenenia do spoločnosti,
- c) zabezpečenie nevyhnutných podmienok na uspokojovanie základných životných potrieb fyzickej osoby,
- d) riešenie krízovej sociálnej situácie fyzickej osoby a rodiny,
- e) prevenciu sociálneho vylúčenia fyzickej osoby a rodiny“.

Uvedený zákon do istej miery upravuje aj minimálne podmienky zamestnanosti v sociálnych službách. Každý poskytovateľ sociálnej služby je povinný dodržiavať zákonom stanovený percentuálny podiel odborných zamestnancov na celkovom počte zamestnancov. Za odborného zamestnanca sa považuje najmä sociálny pracovník, vychovávateľ, pracovný

terapeut, špeciálny pedagóg, liečebný pedagóg, sociálny pedagóg, psychológ, opatrovatel', fyzioterapeut, asistent liečebnej výživy, sestra poskytujúca odborné ošetrovateľské úkony, inštruktor sociálnej rehabilitácie. Paragraf 84 tohto zákona definuje jednotlivé pracovné pozície a kvalifikačné predpoklady potrebné na vykonávanie pracovných činností v oblasti sociálnych služieb.

Sociálnym pracovníkom sa rozumie fyzická osoba, ktorá získala vysokoškolské vzdelanie v študijnom odbore sociálna práca, v prvom, druhom, alebo treťom stupni, alebo má uznaný doklad o tomto vzdelaní vydaný zahraničnou vysokou školou. Opatrovateľ je fyzická osoba, ktorá má vyššie odborné vzdelanie, úplné stredné, stredné, alebo nižšie stredné odborné vzdelanie získané v odbore vzdelávania so zameraním na opatrovanie alebo na poskytovanie zdravotnej starostlivosti, prípadne absolvovala akreditovaný kurz opatrovania najmenej v rozsahu 220 hodín. Na pedagogického a odborného zamestnanca v zariadení sociálnych služieb sa vzťahuje osobitný predpis. Zdravotnícky zamestnanec v zariadení musí tiež spĺňať kvalifikačné predpoklady podľa osobitného predpisu.

Základné sociálne poradenstvo a pomoc pri uplatňovaní práv a právom chránených záujmov môže vykonávať osoba, ktorá má vyššie odborné vzdelanie získané absolvovaním vzdelávacieho programu akreditovaného podľa osobitného predpisu v študijných odboroch zameraných na sociálnu prácu, sociálnu pedagogiku, špeciálnu alebo liečebnú pedagogiku, andragogiku, sociálnu a humanitárnu prácu, sociálno-právnu činnosť a charitatívno-misijnú činnosť; vysokoškolské vzdelanie (bakalárske/magisterské) vo vyššie spomínaných odboroch získané na Slovensku alebo v zahraničí; akreditovaný vzdelávací kurz v predchádzajúcich oblastiach v rozsahu najmenej 150 hodín a prax vo výkone povolania v oblasti sociálnej práce v trvaní najmenej 3 rokov, ak má skončené iné vysokoškolské vzdelanie.

Špecializované sociálne poradenstvo môže vykonávať fyzická osoba, ktorá má trojročnú prax s cieľovou skupinou a má vysokoškolské vzdelanie prvého, alebo druhého stupňa v študijnom programe zameranom na sociálnu prácu alebo sociálne služby a poradenstvo, prípadne vysokoškolské vzdelanie zamerané na činnosť, ktorá sa poskytuje v rámci špecializovaného sociálneho poradenstva. V prípade, že sa jedná o špecializované sociálne poradenstvo pre fyzickú osobu s ťažkým zdravotným postihnutím, môže ju vykonávať aj pracovník so stredoškolským vzdelaním príslušného zamerania, ak má byť súčasťou tohto poradenstva poskytovanie poradenstva prostredníctvom činností, na vykonávanie ktorých sa nevyžaduje vzdelanie, a ak táto osoba má jednoročnú prax zodpovedajúcu obsahu činnosti v rámci poskytovaného špecializovaného sociálneho poradenstva.

O tom, že zariadenia sociálnych služieb sú významnými zamestnávateľmi pojednáva tabuľka 1, ktorá je súčasťou zákona o sociálnych službách. Znázorňuje minimálne personálne štandardy na počet prijímateľov sociálnej služby podľa druhu sociálnej služby.

Tabuľka 1 Maximálny počet prijímateľov sociálnej služby na jedného zamestnanca a minimálny percentuálny podiel odborných zamestnancov na celkovom počte zamestnancov

Druh zariadenia sociálnych služieb	Maximálny počet prijímateľov sociálnej služby na jedného zamestnanca	Percentuálny podiel odborných zamestnancov na celkovom počte zamestnancov
útulok	6,0	50%
domov na pol ceste	6,0	50%
zariadenie núdzového bývania	6,0	50%

zariadenie dočasnej starostlivosti o deti		2,3	60%
zariadenie podporovaného bývania		2,5	50%
zariadenie pre seniorov, v ktorom počet FO odkázaných na pomoc inej FO so stupňom odkázanosti IV-VI je menej ako 50% z celkového počtu prijímateľov sociálnej služby	celoročná pobytová sociálna služba	2,3	52%
	týždenná pobytová sociálna služba	2,5	52%
	ambulantná sociálna služba	3,5	52%
zariadenie pre seniorov, v ktorom počet FO odkázaných na pomoc inej FO so stupňom odkázanosti IV-VI je viac ako 50% z celkového počtu prijímateľov sociálnej služby	celoročná pobytová sociálna služba	2,0	52%
	týždenná pobytová sociálna služba	2,3	52%
	ambulantná sociálna služba	3,0	52%
zariadenie opatrovateľskej služby		2,0	52%
rehabilitačné stredisko	celoročná pobytová sociálna služba	1,5	70%
	týždenná pobytová sociálna služba	1,8	70%
	ambulantná sociálna služba	2,2	70%
domov sociálnych služieb, v ktorom sa sociálna služba poskytuje plnoletej fyzickej osobe*	týždenná pobytová sociálna služba	2,3	60%
	ambulantná sociálna služba	3,0	60%
domov sociálnych služieb, v ktorom sa sociálna služba poskytuje dieťaťu	týždenná pobytová sociálna služba	2,0	60%
	ambulantná sociálna služba	3,0	60%
špecializované zariadenie	celoročná pobytová sociálna služba	1,3	65%
	týždenná pobytová sociálna služba	1,5	65%
	ambulantná sociálna služba	2,0	65%
špecializované zariadenie, v ktorom sa sociálna služba poskytuje FO so zdravotným postihnutím, ktorým je hluchoslepota	celoročná pobytová sociálna služba	0,5	80%
	týždenná pobytová sociálna služba	1,0	80%
	ambulantná sociálna služba	1,5	80%

Zdroj: Spracované podľa Novely zákona č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách - platnosť od 1.1.2014

- V zariadení sociálnych služieb, ktoré poskytovalo službu DSS s celoročným pobytom k 31.12. 2012 sa naďalej môže poskytovať táto služba celoročne.

Odborní pracovníci v sociálnych službách môžu pracovať buď na pracovné zmluvy, alebo na rôzne druhy kontraktov, ako je napr. Dohoda o vykonaní práce, Dohoda o pracovnej činnosti, Dohoda o brigádnickej činnosti a iné. Okrem odborných pracovníkov (najmä sociálnych pracovníkov) môžu v týchto zariadeniach pracovať aj externí pracovníci (špecialisti), ktorí

pracujú na dohodu, alebo na základe dobrovoľníckej práce cez aktivačné práce, alebo z vlastnej vôle. Platí však zásada, že garant sociálnej služby musí byť zamestnaný na plný pracovný úväzok.

Aj dobrovoľníci plnia v sociálnych službách významnú úlohu. Oproti iným oblastiam dobrovoľníctva sú sociálne služby špecifické svojim rozsahom, klientelou, ale aj samotným cieľom služby, ktorým je vo väčšine prípadov prekonanie nejakého handicapu, integrácia klienta do spoločnosti, alebo aspoň zmiernenie jeho vylúčenia. Dobrovoľníctvo prináša do vzťahu poskytovateľ – klient v rámci sociálnych služieb nielen kvantitatívne zvýšenie kapacity poskytovateľa. Ako osoba, ktorá nie je zamestnancom, môže byť dobrovoľník klientovi bližšie vekovo alebo mentálne vďaka svojim špecifickým skúsenostiam, či záujmom. Výhodou dobrovoľníkov je, že nemusia byť profesionálni sociálni pracovníci, čo v niektorých prípadoch môže „búrať“ bariéry medzi nimi a klientom, alebo pomáhať udržať klientovi vedomie jeho osobnej dôstojnosti a hodnoty. Ďalším prínosom je, že dobrovoľníctvo môže pomôcť klientovi pri zapojení do jeho vlastnej dobrovoľníckej činnosti (Metodika dobrovoľníctví v sociálnych službách, 2012).

Podľa reprezentatívneho slovenského výskumu z roku 2011 pracovali formálni dobrovoľníci (tí, ktorí sú organizovaní v rôznych dobrovoľníckych subjektoch)¹ najčastejšie v oblasti sociálnych služieb a to pre rozličné cieľové skupiny. Významný je aj ich percentuálny podiel práve v daných službách - až 23,1%. Išlo najmä o organizovanie voľnočasových aktivít pre deti, mládež a seniorov. Prioritou neformálnych dobrovoľníkov boli práce v domácnosti, zabezpečovanie kontaktu s osobami, ktoré to potrebujú, alebo poskytovanie osobnej starostlivosti (Repková, 2012). Uvedený výskum je zaujímavý analýzou, v ktorej autorka skúma dobrovoľníctvo z pohľadu:

- dobrovoľníckych aktivít samotných seniorov,
- dobrovoľníctva pre starších ľudí.

Podľa nej sa ukazuje, že starší dobrovoľníci (seniori) sú približne v rovnakom rozsahu zastúpení v dobrovoľníckych aktivitách ako ostatné vekové kategórie. Ich najväčším dobrovoľníckym prínosom a motívom je pocit potreby pre komunitu. Čo sa týka dobrovoľníctva pre starších ľudí, ide najmä o dobrovoľníctvo v oblasti dlhodobej starostlivosti o staršie osoby a osoby so zdravotným postihnutím odkázané na pomoc iných. Repková poukazuje aj na rozdiel vo formálnej stránke dobrovoľníctva týchto dvoch skupín. Kým vekovo starší dobrovoľníci sa angažujú skôr na neformálnej báze cez prirodzené susedské vzťahy a komunitu, dobrovoľníctvo pre starších je realizované skôr na formálnej báze prostredníctvom dobrovoľníckych organizácií.

Dobrovoľníctvo do určitej miery saturuje potreby pracovnej sily v sociálnych službách a pre prijímateľov (zariadenia sociálnych služieb) je významným faktorom znižovania prevádzkových nákladov. Preto by sa mu mala venovať vyššia pozornosť tak zo strany dobrovoľníckych organizácií, ako aj samotných seniorov. Pozitívnym príkladom je aj aktívny nástroj politiky zamestnanosti – dobrovoľnícka činnosť. Jej prioritným cieľom je udržanie alebo získanie pracovných návykov a zručností. Sekundárne dáva určitú možnosť takto aktivovaným nezamestnaným, aby si následne našli trvalé pracovné miesto v sociálnych službách. Práve získanie pracovných zručností považujeme za jeden z dôležitých motivačných faktorov dobrovoľníckej práce.

Významnú skupinu osôb odkázaných na pomoc iných, osobitne na rôzne druhy a formy sociálnych služieb, tvoria zdravotne a mentálne postihnutí. Táto marginalizovaná skupina

¹ V štúdiu nie sú zaradení takí dobrovoľníci, ktorí boli evidovaní na úradoch práce a na základe zmluvy s príslušným zariadením poskytovali dobrovoľnícku činnosť

nemá plnohodnotnú možnosť realizovať sa na trhu práce. Niektorí môžu pracovať v chránených dielňach alebo na chránených pracovných miestach. A to aj v priestore sociálnych služieb.

Viacpočetná skupina občanov so zdravotným postihnutím je však v pozícii prijímateľa sociálnych služieb. Pred odbornou komunitou často vyvstáva otázka či aj zariadenia sociálnych služieb môžeme identifikovať ako sociálne podniky, teda podniky, ktoré pôsobia v oblasti sociálnej ekonomiky a sociálneho podnikania.

V súčasnosti už existuje viacerú definícií či charakteristík sociálneho podnikania a sociálnych podnikov. Medzi najznámejšiu definíciu sociálneho podnikania patrí definícia vytvorená britskou vládou v roku 2002, ktorá je publikovaná v štúdiu *Sociálny podnik: Stratégia úspechu*, a na ktorú vo svojich dielach odkazuje aj Jacques Defourny, zakladateľ a bývalý prezident európskej siete sociálneho podnikania - EMES. Podľa tejto definície je sociálne podnikanie „činnosť s primárne sociálnymi cieľmi, kde hospodárske prebytky sú prednostne znovu investované do podnikania za rovnakým účelom, alebo do rozvoja miestnej komunity, než aby sa jednalo o činnosť vedenú potrebou maximalizácie zisku pre zainteresované skupiny či vlastníkov“ (DTI, 2002). Podľa Korimovej (2007) je „sociálne podnikanie osobitný druh podnikania prioritne založený na neziskovom princípe netrhovom alebo polotrhovom vzťahom pluralitných poskytovateľov, ktorí pôsobia v oblasti verejného záujmu“. Hunčová (2003, s. 80) hovorí, že sociálne podnikanie je možné charakterizovať ako podnikanie so sociálnymi aspektmi (podnikanie subjektov, ktoré sú za hranicou ziskový/neziskový, teda patriaci do trhového sektora), alebo podnikanie v „sociálne“ (napr. penzión pre mobilných dôchodcov, klinika „pre náročných“, domov sociálnych služieb a pod.).

Sociálne podnikanie realizujú rôzne typy sociálnych podnikov a inštitúcií, ktoré sú pri produkcii tovarov a služieb organizačne nezávislé od verejnej správy a prioritizujú tieto sociálne ciele:

- prácu pred kapitálom,
- verejný záujem pred ziskom,
- v niektorých prípadoch (sociálne družstvá) aj demokratickú participáciu bez ohľadu na majetkový podiel zakladateľov.

Cieľom sociálneho podnikania nie je výhradne ekonomická výkonnosť jej subjektov, i keď je pri dosahovaní cieľov nevyhnutná, ale prínos v oblasti medzitrhu práce, solidarity, subsidiarity, súdržnosti a rastu kvality života.

V priestore sociálneho podnikania pôsobí hlavný subjekt, ktorým je sociálny podnik. OECD (2005) definuje sociálny podnik ako: „...akúkoľvek súkromnú aktivitu, ktorá je realizovaná v záujme verejnosti, no organizovaná v zmysle podnikateľskej stratégie, ktorej hlavným účelom nie je maximalizácia zisku, ale dosiahnutie istých ekonomických a sociálnych cieľov, a ktorá má schopnosť priniesť inovatívne riešenie v otázkach sociálneho vylúčenia a nezamestnanosti“. Korimová (2006, s. 99) charakterizuje sociálny podnik ako podnikateľský subjekt, ktorý pôsobí v konkurenčnom prostredí trhu tovarov a služieb, prioritne zamestnáva zdravotne alebo sociálne znevýhodnené osoby a jeho hlavným cieľom nie je maximalizácia zisku, ale kultúra dávania ako pridaná sociálna hodnota a spoločenské začleňovanie svojich zamestnancov/klientov. Prípadné zisky v podstatnej miere reinvestuje do rozvoja svojich sociálno-ekonomických cieľov. Podobne Hanganí (2009, s. 482) hovorí, že „sociálne orientované podniky nie sú zakladané iba na to, aby vytvárali zisky, ale ich zmysel spočíva aj v aspektoch ako spokojnosť a blahobyt pracovníkov a členov podniku, v začleňovaní vylúčených osôb na pracovnom trhu a taktiež aj v pozitívnych dopadoch na komunitu a prostredie, v ktorom podnik pôsobí“.

ZÁVER

Na základe analýzy viacerých autorov k danej problematike konštatujeme, že primárnym cieľom sociálnych podnikov je poskytovanie pracovných príležitostí a/alebo takých verejných služieb pre marginalizované skupiny, ktoré zvyšujú kvalitu ich života. Jednou z verejných služieb sú sociálne služby. Preto zastávame názor, že do skupiny sociálnych podnikov, ktoré pôsobia v priestore sociálneho podnikania, patria aj zariadenia sociálnych služieb. A to minimálne z týchto dôvodov:

- napĺňajú hlavné ciele sociálneho podnikania a sociálnych podnikov,
- vytvárajú podmienky pre medzitrh práce (na rôzne pomocné činnosti môžu prijímať občanov so zníženou pracovnou schopnosťou, vrátane svojich klientov, ak im to dovoľuje ich zdravotný stav),
- poskytujú sociálne služby, ktorých cieľom je udržateľnosť a/alebo rast kvality života svojich klientov,
- v rámci pracovnej terapie aktivizujú svojich klientov k zlepšovaniu ich pracovných zručností s možnosťou či ambíciou ich následného plnohodnotného zapojenia do spoločnosti, prípadne udržania ich sebadôvery a pocitu potrebnosti v komunite,
- aktívne sa zapájajú do prijímania dobrovoľníkov všetkých vekových kategórií,
- v konečnom dôsledku vytvárajú priestor pre pridanú hodnotu sociálneho podnikania.

Zariadenia sociálnych služieb, ako sociálne podniky, sú dôležitým zamestnávateľom nakoľko zákon o sociálnych službách presne identifikuje minimálne personálne obsadenie z dôvodu udržania kvality poskytovaných služieb. Sú priestorom, kde sa významne a jasne prelínajú záujmy aktívnej politiky zamestnanosti so záujmami kvality poskytovaných služieb.

Použitá literatúra

1. BUZALA, O. 2008. *Špecifiká sociálneho podniku a dôvody pre zabezpečenie kvality*. [online]. 2008 . Tabita s.r.o. - Inštitút kvality sociálnych služieb [cit. 2014-03-19]. 11 s. Dostupné na internete: http://www.tabitasro.sk/domain/tabitasro/files/publik_prispevky/tab_buzala_zabezpecenie-kvality-v-socialnom-podniku.pdf
2. DEFOURNY, J., NYSSSENS, M. 2008. Social enterprise in Europe: recent trends and developments. In *Social Enterprise Journal*, vol. 4, 2008, No. 3. ISSN 1750-8614, s. 202-228.
3. DEMEK, P. 2010. Sociálny podnik ako nástroj Sui Generis zo sústavy aktívnych opatrení na trhu práce. In *Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie - Sociálne podnikanie verzus chudoba a sociálna exklúzia*. Banská Bystrica : EF UMB, 2010. ISBN 978-557-0010-6.
4. HUNČOVÁ, M. 2003. Postavení sociálne ekonomie a sociální podnikání v ČR. In: *Determinanty sociálneho rozvoja. Sociálne podnikanie. Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie*. Banská Bystrica : Ekonomická fakulta UMB, 2003, s. 12 – 13. ISBN 80-8055-841-8.
5. HANGONI, T. 2009. Sociálny podnik – základné tézy a východiská. In *Zborník príspevkov – Sociálna a ekonomická núdza – bezpečnosť jedinca a spoločnosti*. Bratislava : Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce Sv. Alžbety, 2009. ISBN 978-80-89271-63-4.
6. KORIMOVÁ, G. 2006. *Ekonomika a manažment sociálneho podniku*. In: *Ekonomie a management*, roč. 9, 2006, č.4, s. 98 – 103. ISSN 1212-3609.

7. KORIMOVÁ, G. a kol. 2007. *Sociálne podnikanie*. Banská Bystrica: OZ Kopernikus, 2007. ISBN 978-80-89288-14-4.
8. *Metodika dobrovolníctví v sociálních službách*. [online]. 2012. Hestia, o.s. [cit. 2014-03-09]. 64 s. Dostupné na internete: <http://www.hest.cz/res/data/012/001597.pdf>
9. MURA, L. 2011. *Sociálna rovina podnikania*. [online]. [cit. 2014-03-05]. 9 s. Dostupné na internete: <https://aosp.upce.cz/article/download/88/78>
10. REPKOVÁ, K. 2012. Dobrovoľníctvo v sektore dlhodobej starostlivosti a aktívne starnutie. In *Sociológia*, vol. 44, 2012. no.4. ISSN 1336-8613, s. 451-475.
11. *Social Enterprise: a strategy for success*. [online]. 2002. Department of Trade and Industry. [cit. 2014-03-09]. 81 s. Dostupné na internete: <http://www.faf-gmbh.de/www/media/socialenterprisestrategyforsuccess.pdf>
12. Zákon č. 139/2008 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov
13. Zákon č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách (a jeho novely) a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. O živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov.

Kontaktné údaje

Gabriela KORIMOVÁ, prof. PaedDr., PhD.
 Ekonomická fakulta Univerzity Mateja Bela
 Katedra verejnej ekonomiky a regionálneho rozvoja
 Tajovského 10
 975 90 Banská Bystrica
 Slovenská republika
gabriela.korimova@umb.sk

Eva KMEŤOVÁ, Ing.
 Ekonomická fakulta Univerzity Mateja Bela
 Katedra verejnej ekonomiky a regionálneho rozvoja
 Tajovského 10
 975 90 Banská Bystrica
 Slovenská republika
eva.kmetova@umb.sk