

NEZISKOVÁ ORGANIZÁCIA AKO ZRIAĐOVATEĽ CHRÁNENEJ DIELNE

NONPROFIT ORGANIZATION AS A SHELTERED WORKSHOP FOUNDER

GONDÁŠOVÁ Lýdia

Abstrakt

Medzi organizačno-právnymi formami zriaďovateľov chránených dielní na Slovensku vystupujú aj súkromné neziskové organizácie. Cieľom príspevku je popísať špecifiká sektora súkromných neziskových organizácií v kontexte zamestnávania v ich prepojení na zriaďovanie a prevádzkovanie chránených dielní. Na základe spracovaných poznatkov chceme poukázať na význam vzdelávania a výskumu v tejto oblasti aj v treťom sektore. V príspevku uvádzame vybrané údaje o súkromných neziskových organizáciách ako zriaďovateľoch chránených dielní.

Abstract

Among the shelter workshop founders we can find, besides others, organizations from the private non-profit sector. The aim of the paper is to describe the specific features of the sector of the private non-profit organizations in the context of employment in connection to the sheltered workshop establishment and its management. According to the processed information we would like to highlight the meaning of the education and research of the topic in the third sector. Furthermore, in the paper we introduce selected data on the private non-profit organizations as the founders of the sheltered workshops in Slovakia.

ÚVOD

Súkromné neziskové organizácie predstavujú v národnom hospodárstve osobitný sektor so svojimi charakteristikami. V príspevku poukazujeme na vybrané špecifiká sektora súkromných neziskových organizácií v kontexte ľudských zdrojov a zamestnávania – dobrovoľníctvo a financovanie ľudských zdrojov – v ich prepojení na zriaďovanie a prevádzkovanie chránených dielní. Súčasťou príspevku je právne vymedzenie inštitútu chránených dielní a vybrané údaje o ich fungovaní v podmienkach SR. V príspevku uvádzame vybrané údaje o súkromných neziskových organizáciách ako zriaďovateľoch chránených dielní, pričom predpokladáme, že podmienky zriaďovania a prevádzkovania chránených dielní a špecifiká neziskového sektora týkajúce sa zamestnávania a ľudských zdrojov môžu mať vplyv na vývoj stavu chránených dielní zriadených súkromnými neziskovými organizáciami. Naším cieľom nie je vyvodiť konkrétne závery, ale poukázať na niektoré skutočnosti v rámci problematiky a naznačiť možné súvislosti. Na základe spracovaných poznatkov chceme zároveň poukázať na význam vzdelávania a výskumu v tejto oblasti aj v treťom sektore.

1 INŠTITÚT CHRÁNENEJ DIELNE NA SLOVENSKU

Jedným z nástrojov sociálnej politiky na Slovensku je vytváranie chránených dielní (CHD) a chránených pracovísk (CHP). Inštitút chránenej dielne a chráneného pracoviska je upravený zákonom č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti. Chránená dielňa a chránené pracovisko sú podľa tohto zákona pracoviská, na ktorých sú zamestnaní občania so zdravotným postihnutím v pracovnom pomere, ktorí nie sú schopní nájsť si zamestnanie na otvorenom trhu práce, alebo pracoviská, na ktorých sa zaškoľujú alebo pripravujú na prácu. Za chránenú dielňu sa považuje pracovisko s viac ako jedným pracovným miestom pre občana so zdravotným postihnutím a na ktorom pracuje najmenej 50 % občanov so zdravotným postihnutím. Pracovné podmienky vrátane nárokov na pracovný výkon sú na týchto pracoviskách prispôsobené zdravotnému stavu občanov so zdravotným postihnutím.

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny zo zákona poskytuje niekoľko príspevkov na zamestnávanie zdravotne postihnutých občanov, a to:

- Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska; Je určený zamestnávateľom, ktorí vytvoria pracovné miesto pre zdravotne postihnutého občana. Ten musí byť vedený v evidencii úradu práce minimálne jeden mesiac a o príspevok musí zamestnávateľ písomne požiadať. Výška príspevku sa líši v závislosti od miery evidovanej nezamestnanosti v príslušnom okrese.
- Príspevok na činnosť pracovného asistenta; môže byť poskytnutý len v prípade, že z druhu zdravotného postihnutia a z vykonávanej pracovnej činnosti zamestnanca vyplýva potreba pracovného asistenta.
- Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov; prevádzkové náklady, na úhradu ktorých je tento príspevok poskytovaný sú vymedzené zákonom. Náklady na dopravu zamestnancov sú náklady súvisiace so zabezpečovaním dopravy zamestnancov, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím, zamestnávateľom na miesto výkonu zamestnania a späť.

So zriadením a prevádzkovaním chránenej dielne a chráneného pracoviska sú spojené organizačné a administratívne úkony, ktoré musí zriaďovateľ dodržiavať. Pri zriadení chránenej dielne alebo chráneného pracoviska musí písomne požiadať o priznanie postavenia chránenej dielne alebo chráneného pracoviska. Súčasťou tejto žiadosti je popis pracovnej činnosti, pracoviska a jeho umiestnenia, pracovných podmienok a doklad o vlastníctve priestorov alebo o nájme priestorov. Právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá žiada o priznanie postavenia je tiež povinná predložiť úradu aj rozhodnutie orgánu štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva. Písomne musí požiadať aj o príspevky úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. V prípade príspevku na zriadenie CHD alebo CHP musí doložiť podnikateľský zámer a kalkuláciu predpokladaných nákladov na zriadenie CHD alebo CHP. Je povinný viesť osobitnú evidenciu nákladov, výkonov a hospodárskeho výsledku chránenej dielne alebo chráneného pracoviska. Zamestnávateľ, ktorému bol poskytnutý tento príspevok je povinný zachovať zriadené pracovné miesto v chránenej dielni alebo na chránenom pracovisku najmenej dva roky, inak musí vrátiť úradu pomernú časť poskytnutého príspevku zodpovedajúcu obdobiu, počas ktorého na zriadenom pracovnom mieste nezamestnával občana so zdravotným postihnutím. Za zriadenie takéhoto pracovného miesta sa považuje zvýšenie počtu pracovných miest v porovnaní s predchádzajúcim obdobím. Ak nedošlo k jeho zvýšeniu, zamestnávateľ je povinný preukázať, že k tomuto zvýšeniu nedošlo v dôsledku zrušenia pracovných miest z dôvodu nadbytočnosti. Akýkoľvek zamestnávateľ je tiež povinný zabezpečovať pre občanov so zdravotným postihnutím, ktorých zamestnáva, vhodné podmienky na výkon práce, vykonávať zaškoľovanie a prípravu na prácu občanov so

zdravotným postihnutím a venovať osobitnú starostlivosť zvyšovaniu kvalifikácie počas ich zamestnávania, viesť evidenciu občanov so zdravotným postihnutím a zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím, ak zamestnáva najmenej 20 zamestnancov.

2 NEZISKOVÁ ORGANIZÁCIA AKO ZAMESTNÁVATEĽ A ZRIAĐOVATEĽ CHRÁNENEJ DIELNE

Pojmom súkromná nezisková organizácia v tomto príspevku označujeme organizáciu zriadenú zákonom č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov, zákonom č. 213/1997 Z. z. o neziskových organizáciách poskytujúcich všeobecne prospešné služby v znení neskorších predpisov, zákonom č. 34/2002 Z. z. o nadáciách alebo zákonom č. 147/1997 Z. z. o neinvestičných fondoch, pričom vychádzame zo Salamonovej a Anheierovej štruktúrálno-operačnej definície neziskových organizácií (Salamon – Anheier, 1997; Kuvíková, 2004).

Súkromné neziskové organizácie majú, oproti iným typom organizácií, v oblasti ľudských zdrojov a zamestnávania svoje špecifiká. V príspevku sa zameriavame na dve z nich - dobrovoľníctvo a financovanie ľudských zdrojov.

2.1 Špecifiká ľudských zdrojov a zamestnávania v súkromných neziskových organizáciách

Špecifickým typom pracovníkov v súkromných neziskových organizáciách sú dobrovoľníci (Anheier, 2005; Kuvíková, 2004). Od roku 2011 upravuje tento pojem v SR zákon č. 406/2011 Z. z. o dobrovoľníctve, definujúci dobrovoľníka ako fyzickú osobu, ktorá na základe svojho slobodného rozhodnutia bez nároku na odmenu vykonáva pre inú osobu s jej súhlasom v jej prospech alebo vo verejný prospech dobrovoľnícku činnosť založenú na svojej schopnosti, zručnosti alebo vedomosti a spĺňa podmienky ustanovené týmto zákonom, ak dobrovoľnícku činnosť vykonáva mimo svojich pracovných povinností, služobných povinností a študijných povinností vyplývajúcich jej zo zákona, z pracovnej zmluvy, zo služobnej zmluvy, zo študijného poriadku alebo iného z obdobného pre neho záväzného dokumentu; nevykonáva pre orgán alebo funkcionára právnickej osoby, ktorej je členom, zamestnancom, žiakom alebo študentom a ak ju vykonáva mimo svojho podnikania alebo inej samostatnej zárobkovej činnosti.

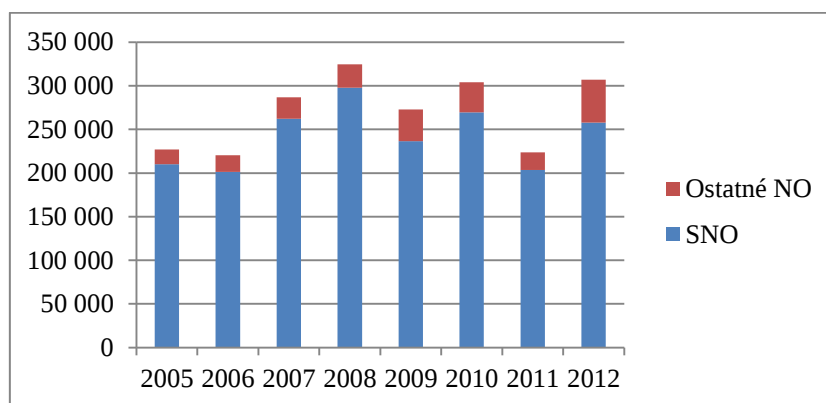
Na význam a relevantnosť dobrovoľníctva v ekonomike upozorňujú mnohí autori (Stiglitz – Sen – Fitoussi, 2009; Powel – Steinberg, 2006; Dostál – Hrůza, 2013; Richea, 2013; Brozmanová Gregorová – Marček – Mračková, 2009 a i.). Aby sme poukázali na dobrovoľníctvo ako nezanedbateľnú súčasť pracovnej sily v súkromných neziskových organizáciách na Slovensku, nižšie uvádzame podiel dobrovoľníkov na celkovom počte zamestnancov v súkromných neziskových organizáciách v období rokov 2005 až 2012. V poslednom sledovanom roku podiel dobrovoľníkov predstavuje v súkromných neziskových organizáciách viac ako 20% z celkového počtu dobrovoľníkov a zamestnancov. Taktiež poukazujeme na podiel SNO na celkovej zamestnanosti v národnom hospodárstve.

Tabuľka 1 Podiel zamestnanosti v SNO na celkovej zamestnanosti v národnom hospodárstve (2005 – 2012)

Roky	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Počet zamestnancov v SNO	34 067	33 974	33 305	25 214	24 453	25 600	28 205	44 036
Prepočítaný počet dobrovoľníkov	7 342	9 857	13 159	17 934	9 312	8 657	7 907	11 345
Počet zamestnancov vrátane dobrovoľníkov	41 409	43 831	46 464	43 148	33 765	34 257	36 112	55 381
Podiel dobrovoľníkov	17,7%	22,5%	28,3%	41,6%	27,6%	25,3%	21,9%	20,5%
Prepočítaný podiel SNO na zamestnanosti	1,98%	2,06%	2,13%	1,92%	1,53%	1,58%	1,64%	2,51%

Zdroj: Vlastné spracovanie; podľa Kuvíková, H., Stejskal, J., Svidroňová, M. Neziskové organizácie – teoretické a ekonomické súvislosti, 2014.

Kuvíková, Stejskal a Svidroňová (2014) porovnávali aj podiel dobrovoľníkov v neziskových organizáciách a zistili, že dobrovoľníctvo v SNO je podstatne rozšírenejšie ako je tomu v iných neziskových organizáciách (Obrázok 1).



Obrázok 1 Podiel dobrovoľníkov v súkromných neziskových organizáciách v SR

Zdroj: Kuvíková, H., Stejskal, J., Svidroňová, M. Neziskové organizácie – teoretické a ekonomické súvislosti, 2014.

Pre porovnanie, v Českej republike v roku evidoval štatistický úrad za rok 2009 (posledný dostupný údaj) 27 155 dobrovoľníkov, ktorí spolu odpracovali 47 194 363 hodín, pričom hodnota tejto práce predstavovala približne 335 mil. USD (Dostál – Hrůza, 2013).

V súvislosti so zamestnávaním zohráva v organizáciách súkromného neziskového sektora kľúčovú úlohu spôsob financovania ľudských zdrojov. Kým v podnikoch je väčšina nákladov krytých tržbami z predaja tovarov alebo služieb a v subjektoch verejného sektora z verejných rozpočtov, u neziskových organizácií sa financovanie vyznačuje viac zdrojevoťou (Kuvíková – Vaceková, 2009). U SNO sú zdroje financovania rôznorodé a spravidla u každej z organizácií sú ich štruktúra, množstvo a pomer do určitej miery odlišné.

Mnohé zo zdrojov, ktoré súkromné neziskové organizácie využívajú sú účelovo viazané, pričom často nie je možné takéto prostriedky použiť na mzdy zamestnancov organizácie, resp. na takýto účel ich je možné použiť len obmedzene. Pokiaľ ide o projektové prostriedky, z nich môžu byť spravidla hradené len mzdové výdavky spojené s administráciou a realizáciou

projektu. Podobne to platí s časovým obmedzením použitia finančných prostriedkov. Pri časovom obmedzení použitia prostriedkov nemá organizácia možnosť takéto prostriedky použiť v čase, kedy sa o tom sama rozhodne a kedy to najviac potrebuje. Použitie prostriedkov v čase, ktorý organizácii vymedzí donor vo svojich podmienkach nemusí byť v súlade s časovým plánom organizácie a organizácia tak musí vedieť flexibilne reagovať na požiadavky donora. Za významnú považujeme tiež skutočnosť, že väčšina donorov nie je ochotná financovať celý program alebo aktivitu, ale vyžaduje určitú mieru spolufinancovania od podporenej neziskovej organizácie.

Časť finančných príjmov neziskových organizácií sa vyznačuje nepravidelnosťou a podmienenosťou získania prostriedkov rôznymi kritériami alebo úkonmi, vrátane administratívnych úkonov. V niektorých SNO, predovšetkým v tých menších, je administratívna náročnosť významným faktorom pri rozhodovaní.

Zisk z podnikateľskej činnosti je pre podnikateľa protihodnotou za to, že podstupuje riziko spojené s podnikaním. Niektoré SNO môžu tiež vykonávať podnikateľskú činnosť za podmienky, že prípadný zisk v celom objeme reinvestujú do svojej hlavnej činnosti. V prípade MVO nie je len podnikateľská činnosť spojená s rizikom. Neistota je spojená aj so získavaním prostriedkov z grantových nadácií, zo štátnych dotácií, či európskych fondov. Získaniu finančných prostriedkov z takýchto zdrojov spravidla predchádza nezanedbateľná príprava. V niektorých prípadoch musí organizácia spĺňať kritériá donora ohľadom pôsobenia, veľkosti a personálneho či technického vybavenia organizácie, resp. organizácia musí byť najprv akreditovaná k tomu, aby mohla žiadať o dané finančné prostriedky. Je potrebné vypracovať dobrý projekt, resp. vyplniť žiadosť o poskytnutie daných prostriedkov, a to všetko spravidla k danému termínu. Toto všetko vyžaduje náklady – časové, personálne, technické, avšak to nezaručuje, že po vynaložení týchto nákladov organizácia dostane očakávané prostriedky. Práve naopak, tieto zdroje sú spojené s neistotou, že aj napriek množstvu práce, času a technickému zabezpečeniu organizácia nespĺní dostatočne všetky podmienky, a prostriedky za ne jej nebudú poskytnuté. Môže sa tak stať kvôli nedostatočnej argumentácii o dôležitosti aktivít, aktuálnosti vytýčených cieľov, metódach ich dosiahnutia, nedodržanie stanovených termínov a pod. V horšom prípade môže organizácia prísť o už získané zdroje pri nedodržaní všetkých podmienok donora.

Z uvedeného vyplýva, že zdroje financovania SNO majú svoje špecifiká, ktoré viac či menej vplývajú aj na štruktúru ľudských zdrojov. Pod špecifikami rozumieme najmä (Gondášová, 2014):

- podmienenosť získavania finančných prostriedkov,
- účelová viazanosť finančných prostriedkov,
- projektovosť,
- časové obmedzenie použitia získaných finančných prostriedkov,
- spolufinancovanie,
- nepravidelnosť finančných príjmov,
- administratívna náročnosť získavania finančných prostriedkov z niektorých zdrojov,
- neistota a riziko spojené so získavaním prostriedkov z niektorých zdrojov.

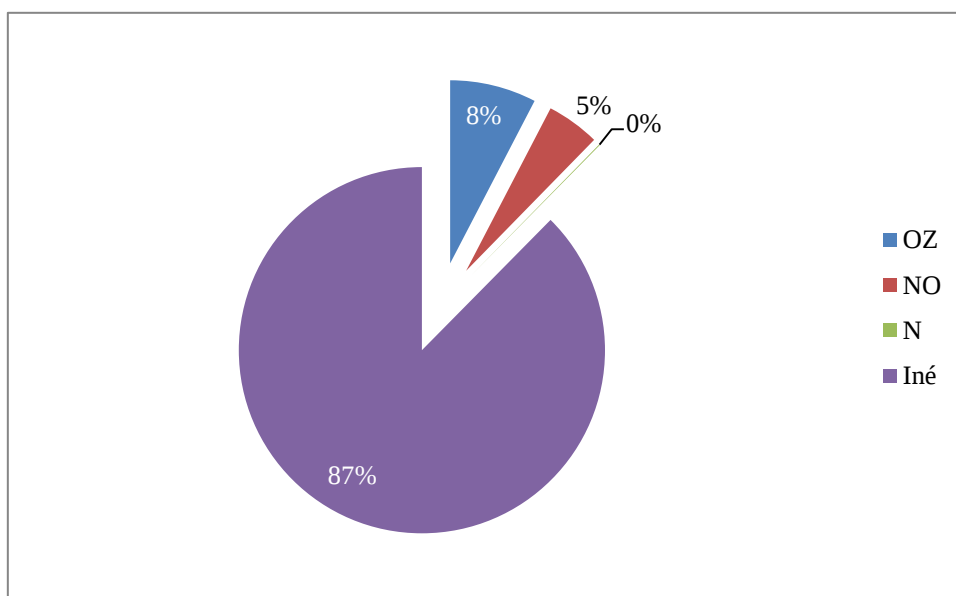
2.2 Súkromné neziskové organizácie v roly zriaďovateľa chránenej dielne na Slovensku

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR a príslušný úrad vedie, zverejňuje a polročne aktualizuje na svojom webovom sídle zoznam chránených dielní a chránených pracovísk, ktorý obsahuje údaje v rozsahu ustanovenom zákonom o službách zamestnanosti. Medzi tieto

údaje patria názov a právna forma, identifikačné číslo alebo iný identifikátor, sídlo právnickej osoby alebo trvalý pobyt fyzickej osoby, daňové identifikačné číslo, prevažujúca činnosť podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností, počet zamestnancov, z toho počet občanov so zdravotným postihnutím, dátum založenia, dátum zrušenia, druh vlastníctva, typ zriaďovateľa (v prípade chránenej dielne alebo chráneného pracoviska), oblasti podnikania a bankové spojenie. Na základe uvedeného zoznamu, naposledy aktualizovaného v júny 2014, sme zisťovali údaje o počte chránených dielní zriadených súkromnou neziskovou organizáciou a počte zamestnancov príslušných chránených dielní.

Celkový počet zriadených chránených dielní a chránených pracovísk (vrátane zrušených) je 7 508. V príspevku sa zameriavame výlučne na chránené dielne, ktorých zriaďovateľom je právnická osoba, pričom zriaďovateľom je „zamestnávateľ“ (typ zriaďovateľa). Počet subjektov, ktoré spĺňajú uvedené kritériá je spolu 1 256.

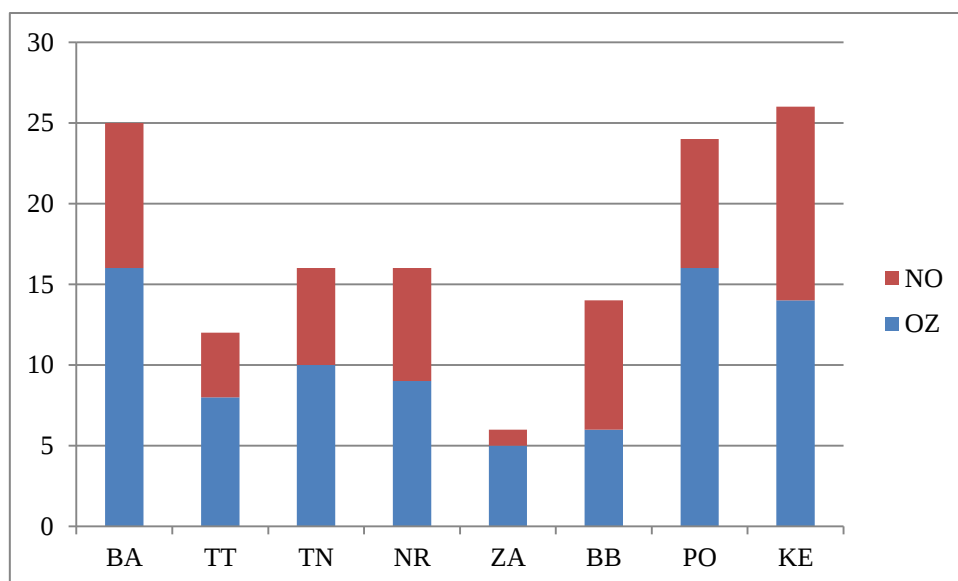
Medzi zriaďovateľmi, ktorí sú súkromné neziskové organizácie figurujú tri typy súkromných neziskových organizácií – občianske združenia (OZ), neziskové organizácie poskytujúce všeobecne prospešné služby (NO) a nadácie. Zriaďovateľov CHD, ktorými sú SNO je spolu 156 (vrátane zrušených), z toho 96 občianskych združení, 59 neziskových organizácií poskytujúcich všeobecne prospešné služby a jedna nadácia (Obrázok 2).



Obrázok 2 Podiel jednotlivých typov SNO na celkovom počte CHD (2014)

Zdroj: Vlastné spracovanie

Vzhľadom k skutočnosti, že existuje len jedna nadácia, ktorá je zriaďovateľom chránenej dielne, v príspevku sa sústreďíme na organizácie, ktorými sú OZ a NO. Počet a podiel chránených dielní zriadených uvedenými typmi SNO v jednotlivých krajoch znázorňuje obrázok 3. Najviac CHD zriadených SNO sa nachádza v Košickom kraji (26) a najmenej v Žilinskom kraji (6).



Obrázok 3 Podiel OZ a NO, ktoré sú zriaďovateľom CHD podľa krajov (2014)

Zdroj: Vlastné spracovanie

Čo sa týka zamestnancov, vo všetkých chránených dielňach spolu (1256) pracovalo 5566 zamestnancov, z toho 4812 občanov so zdravotným postihnutím (OZP). Na jednu chránenú dielňu to v priemere predstavuje 4,43 zamestnanca, z toho 3,83 zamestnanca, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím.

V chránených dielňach zriadených občianskym združením pracovalo spolu 451 zamestnancov, z toho 391 OZP. Na jednu CHD to v priemere predstavuje 5,37 zamestnanca, z toho 4,65 zamestnanca, ktorý je OZP.

V chránených dielňach zriadených neziskovou organizáciou poskytujúcou všeobecne prospešné služby pracovalo spolu 233 zamestnancov, z toho 195 OZP. Na jednu CHD to v priemere predstavuje 4,24 zamestnanca, z toho 3,55 zamestnanca, ktorý je OZP.

Podiel všetkých zamestnancov v CHD zriadených SNO na celkovom počte zamestnancov CHD, ktoré sú právnickými osobami a zamestnávateľmi (1256) predstavuje 12,29%.

3 DISKUSIA

Vyvodit' konkrétne závery zo zistených skutočností o zriaďovaní a prevádzkovaní chránených dielní súkromnými neziskovými organizáciami vzhľadom na špecifiká SNO v oblasti ľudských zdrojov a zamestnávania je veľmi náročné a bez hlbšieho skúmania to ani nie je možné. Naším cieľom však nie je vyvodit' konkrétne závery, ale poukázať na niektoré skutočnosti a naznačiť možné súvislosti.

Zriadenie a prevádzkovanie chránenej dielne súkromnou neziskovou organizáciou môže mať niekoľko „pre“ aj „proti“.

Na strane „pre“ by sme na prvom mieste chceli zdôrazniť, že zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím, ktorí nie sú schopní nájsť si zamestnanie na otvorenom trhu práce možno považovať za verejnoprospešnú činnosť, čo je zároveň charakteristickým znakom SNO (Kuvíková, 2004). Ďalej sú tu príspevky, ktoré predstavujú jeden zo zdrojov financovania SNO a príjem do organizácie. V neposlednom rade, zamestnanci v CHD

predstavujú dodatočný ľudský kapitál pre organizáciu, ktorý môže mať pre mnohé SNO vysokú pridanú hodnotu.

Na druhej strane sú tu pomerne vysoká náročnosť zabezpečenia organizačných a administratívnych náležitostí, ktoré zriadenie a prevádzkovanie CHD vyžaduje. S tým je spojená aj podmienenosť získania finančných prostriedkov v podobe príspevkov, ich účelová viazanosť podmienka prevádzkovať CHD aspoň dva roky v prípade poskytnutia príspevku na jej zriadenie. Zároveň chceme podotknúť, že približne 20% ľudských zdrojov v SNO predstavujú dobrovoľníci a mnohé organizácie by bez dobrovoľníckej práce nemohli fungovať, alebo by fungovali len obmedzene. S ohľadom na túto skutočnosť a na fakt, že podiel SNO na celkovej zamestnanosti v národnom hospodárstve predstavuje 2,51% (Tabuľka 1) považujeme 12,29 percentný podiel všetkých zamestnancov v CHD zriadených SNO na celkovom počte zamestnancov CHD, ktoré sú právnickými osobami a zamestnávateľmi (1256) za významné číslo poukazujúce na nezanedbateľnú rolu SNO v tejto oblasti.

ZÁVER

Vyvodit' konkrétne závery zo zistených skutočností o zriaďovaní a prevádzkovaní chránených dielní súkromnými neziskovými organizáciami vzhľadom na špecifiká SNO v oblasti ľudských zdrojov a zamestnávania je veľmi náročné a bez hlbšieho skúmania to ani nie je možné. Naším cieľom však nie je vyvodit' konkrétne závery, ale poukázať na niektoré skutočnosti a naznačiť možné súvislosti.

Zriadenie a prevádzkovanie chránenej dielne súkromnou neziskovou organizáciou môže mať s ohľadom na osobitosti organizácií tretieho sektora v konečnom dôsledku svoje kladné aj záporné stránky. Za faktor pôsobiaci pozitívne na zriaďovanie a prevádzkovanie CHD súkromnými neziskovými organizáciami považujeme fakt, že zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím je za určitých podmienok verejnoprospešná činnosť, čo je zároveň charakteristickým znakom SNO. Pozitívnym faktorom sú aj príspevky spojené so zriadením a prevádzkovaním CHD predstavujúce finančný zdroj organizácie. V neposlednom rade, zriadenie CHD zvyšuje ľudský kapitál v organizácii, ktorý môže mať pre mnohé SNO vysokú pridanú hodnotu.

Naopak, za prvky pôsobiace proti zriaďovaniu chránených dielní SNO možno považovať pomerne vysokú náročnosť zabezpečenia organizačných a administratívnych náležitostí, ktoré zriadenie a prevádzkovanie CHD vyžaduje. S tým je spojená podmienenosť získania finančných prostriedkov v podobe príspevkov, ich účelová viazanosť a podmienka prevádzkovať CHD určité časové obdobie v prípade poskytnutia príspevku na jej zriadenie.

V súvislosti s ľudskými zdrojmi v SNO nemožno opomenúť, že významný podiel ľudských zdrojov v SNO predstavujú dobrovoľníci a mnohé organizácie by bez dobrovoľníckej práce nemohli fungovať, alebo by fungovali len obmedzene. S ohľadom na túto skutočnosť a na podiel SNO na celkovej zamestnanosti v národnom hospodárstve považujeme 12,29 percentný podiel zamestnancov v CHD zriadených SNO na celkovom počte zamestnancov CHD za významné číslo, ktoré poukazuje na nezanedbateľnú rolu SNO v oblasti zamestnávania OZP a zriaďovania CHD.

Na základe týchto skutočností chceme zároveň poukázať, že vzdelávanie a výskum majú v tejto sfére svoj význam aj v rámci súkromného neziskového sektora.

Použitá literatúra

1. ANHEIER, H. K. 2005. *Nonprofit Organizations: Theory, Management, Policy*. New York: Routledge, 2014, 594 s. ISBN 978-0-415-55046-8
2. BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A., MARČEK, E., MRAČKOVÁ, A. 2009. *Analýza dobrovoľníctva na Slovensku*. Banská Bystrica: PF UMB, OZ Pedagóg, PDCS, o. z., PANET., 2009. 113 s. ISBN 978-80-8083-844-7
3. DOSTÁL, J., HRŮZA, F. 2013. *Identifying the Importance of Measuring Monetary Value of Volunteering in the Czech Republic*. In : Proceedings of the 17th International Conference: Current Trends in Public Sector Research, Brno : Masaryk University, Faculty of Economics and Administration, Department of Public Economics. ISBN 978-80-210-6159-0. Dostupné na: <https://is.muni.cz/repo/1094350/Sbornik_full_final_2013_A5.pdf?lang=en>
4. GONDÁŠOVÁ, L. 2014. *Možnosti riešenia finančnej nedostatočnosti MVO v podmienkach SR*. In : Zborník vedeckých štúdií: Sociálna ekonomika a vzdelávanie. Banská Bystrica : Ekonomická fakulta UMB, 2014. ISBN 978-80-557-0623-8 Dostupné na: <http://www.ef.umb.sk/konferencie/sev_2014/index.html>
5. KUVÍKOVÁ, H., STEJSKAL, J., SVIDROŇOVÁ, M. 2014. *Neziskové organizácie – teoretické a ekonomické súvislosti*. Banská Bystrica : Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela – Belianum, 2014, 211 s. ISBN 978-80-557-0709-9
6. KUVÍKOVÁ, H. 2004. *Neziskové organizácie v Európskej únii*. Banská Bystrica: Ekonomická fakulta UMB, 2004. ISBN 80-8055-937-6.
7. KUVÍKOVÁ, H., VACEKOVÁ, G. 2009. *Diverzifikácia finančných zdrojov v neziskových organizáciách*. In E+M Ekonomie a management, roč. 12, č. 4. Liberec : Technická univerzita v Liberci, 2009. ISSN 1212-3609. s. 84 – 95.
8. POWELL, W. R., STEINBERG, R. 2006. *The Nonprofit Sector. A research handbook*. New Heaven & London, Yale University Press, ISBN 978-0-300-10903
9. RICHA, M. 2013. *The Nonmonetary Compensation Structure for Volunteer Work in the Non-profit Sector*. In : Proceedings of the 17th International Conference: Current Trends in Public Sector Research, Brno : Masaryk University, Faculty of Economics and Administration, Department of Public Economics. ISBN 978-80-210-6159-0. Dostupné na: <https://is.muni.cz/repo/1094350/Sbornik_full_final_2013_A5.pdf?lang=en>
10. SALAMON, L.M., ANHEIER, H.K. 1997. *Defining the non-profit sector: A cross-national analysis*. Manchester : Manchester University Press, 1997, 510 s. ISBN 0719049024
11. STIGLITZ, J. E., SEN, A., FITOUSSI, J. P. 2009. *Report by the commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress* [online]. Paris : CMEPSP.

Kontaktné údaje

Lýdia GONDÁŠOVÁ, Ing.
Ekonomická fakulta
Univerzita Mateja Bela
Tajovského 10
975 90 Banská Bystrica
Slovenská republika
E-mail: lydia.gondasova@umb.sk