

CHRÁNENÁ DIELŇA AKO JEDEN TYP SOCIÁLNEHO PODNIKU

SHELTERED WORKSHOP AS ONE TYPE OF SOCIAL ENTERPRISE

HOLÁ Anežka

Abstrakt

Príspevok sa zaoberá medzitrhom práce, ktorý je podstatným medzičlánkom medzi nezamestnanosťou znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie a ich uplatnením sa na otvorenom trhu práce. Ide o podporované zamestnávanie znevýhodnených skupín na trhu práce s cieľom ich začlenenia do pracovného procesu. Podporným prvkom je sociálne podnikanie, ktoré nie je zamerané na dosiahnutie zisku, ale je orientované na uspokojovanie a skvalitňovanie sociálnych potrieb obyvateľstva. Jedným typom sociálneho podniku je chránená dielňa, ktorá vytvára priestor na pracovnú realizáciu občanov so zdravotným postihnutím.

Abstract

The article deals with intermediate labor market, which is significant intermediary segment between unemployment disadvantaged jobseekers and their enforcement in the open labor market. This is a supported employing for disadvantaged groups in the labor market which aims into integration of these groups into working process. Social entrepreneurship is one type of support, which is not aimed to making profit, but it is focused on satisfying and improving social needs of the population. Sheltered workshop is one type of social enterprise, which creates the way for realisation of disabled people.

ÚVOD

Nezamestnanosť úzko súvisí s trhom práce. Je to situácia na trhu práce kedy ponuka práce prevažuje nad dopytom po práci zo strany zamestnávateľov. V tomto priestore vystupujú aj skupiny znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, ktorí disponujú nižšou produktivitou práce, nižším vzdelaním, sú bez pracovných návykov, majú vysoký vek alebo zdravotné postihnutie. Znevýhodnení uchádzači o zamestnanie sa dokážu len veľmi ťažko uplatniť na otvorenom trhu práce. Preto sa štát prostredníctvom sociálnej politiky a intervencií snaží o začlenenie takýchto skupín do pracovného procesu prostredníctvom medzitrhu práce. V Slovenskej republike tento pojem nie je definovaný, ani podmienky procesu nie sú uzákonené. Štát má snahu o integráciu uvedených skupín aj prostredníctvom podpory sociálneho podnikania. Klasické podnikanie asi pozná každý z nás, stačí, že si ide kúpiť základné potraviny. Formy podnikania môžu byť rôzne, či už sú to obchodné spoločnosti alebo živnosti. Sociálne podnikanie je však už menej známe. Hlavný a najvýraznejší rozdiel medzi klasickým a sociálnym podnikaním je v orientácii na zisk. Sociálne podnikanie nie je založené za týmto účelom, ide najmä o uspokojovanie sociálnych potrieb obyvateľov, o vytváranie a udržanie pracovných miest marginalizovaných občanov, sociálne začlenenie a tým zvýšenie kvality ich života. Jednou skupinou znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie sú aj zdravotne postihnutí občania, ktorí sa chcú rovnakou mierou uplatniť na

trhu práce ako aj občania bez hendikepu, avšak pre zdravotne postihnutých je nájdenie si zamestnania omnoho ťažšie z dôvodu zníženej pracovnej schopnosti. Základným právnym rámcom je zákon o službách zamestnanosti, v ktorom sú bližšie špecifikované aktívne opatrenia na trhu práce, taktiež pre osoby so zdravotným postihnutím. Na kompenzáciu nákladov spojených so zamestnaním osôb so zdravotným postihnutím Slovenská republika poskytuje pomoc, najmä vo forme refundácie finančných prostriedkov zamestnávateľa. Jedným typom sociálneho podniku podporovaného štátom je chránená dielňa, v ktorej si osoby so zdravotným postihnutím môžu zvýšiť pracovné návyky, zručnosti, integrovať sa do spoločnosti, a tým zvýšiť svoje šance uplatnenia sa na otvorenom trhu práce.

1 MEDZITRH PRÁCE

V tejto časti sa budeme zaoberať trhom práce ako miestom, kde sa stretáva dopyt a ponuka práce a medzitrhom práce, ktorého snahou je uspokojenie ponuky práce znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie vytváraním pracovných miest.

1.1 Trh práce

Pod trhom práce rozumieme miesto, kde sa stretáva dopyt po práci zo strany zamestnávateľov a ponuka práce zo strany uchádzačov o zamestnanie. Ako uvádza Rievajová, na trhu práce sa kupuje a predáva práca, kde cenou je mzda. Pracovné zmluvy a mzdy sa vymieňajú za kvalifikáciu a čas zamestnancov. Na takomto trhu vystupujú dva hlavné subjekty, a to zamestnávatelia a zamestnanci. (Rievajová In: Stanek a kol., 2001, s. 31). Horehájová a Marasová tvrdia, že na trhu práce sa stretávajú protichodné záujmy ekonomických subjektov, kde na jednej strane ide o vyššie mzdy a na strane druhej ide o znižovanie mzdových nákladov. Autorky ďalej uvádzajú, že trh práce je heterogénny, čo je spôsobené rôznym charakterom práce a vybavenosťou pracovnej sily, čo sa týka vzdelania, zručností, schopností a pod. (Horehájová, Marasová, 2005, s. 105-106).

Môžeme teda povedať, že trh práce tvorí dopyt a ponuka práce a že trh práce nie je ovplyvnený len samotnou cenou práce, ale aj ostatnými faktormi. Podľa Juska je ponuka práce tvorená množstvom a štruktúrou osôb, ktorí sú na trhu práce k dispozícii. Ponuka práce je podmienená viacerými faktormi ako napríklad štruktúrou vzdelania, pohlavia, veku, zdravotného stavu a mobility pracovnej sily. Dopyt predstavuje množstvo a štruktúru pracovných miest v priestore trhu práce. Dopyt je ovplyvňovaný intervenciami štátu, zahraničnými investíciami, typom ekonomiky, podnikateľským prostredím a pod. Tak ako na iných trhoch, aj na trhu práce sa prejavuje snaha o dosiahnutie rovnováhy medzi dopytom a ponukou. (Jusko, Halásková, 2012, s. 8-10).

Horehájová a Marasová sa zaoberajú trhom práce v konkurenčnom prostredí, a teda trh práce skúmajú v dokonalej a nedokonalej konkurencii. Trh práce v dokonalej konkurencii predpokladá existenciu veľkého počtu zamestnancov a zamestnávateľov za podmienky, že žiadny z nich neovplyvňuje cenu práce, štát nepôsobí svojimi zásahmi na trhu práce a práca je homogénna. (Horehájová, Marasová, 2005, s. 106). Uramová dopĺňa ďalšie predpoklady trhu práce v dokonalej konkurencii, a to tie, že pracovná sila je mobilná, mzda ako cena práce je pružná, všetky ekonomické subjekty sú rovnako informované. Mobilita pracovnej sily znamená, že zamestnanci prechádzajú z jedného čiastkového trhu práce na iný bez prekážok. Pružnosť mzdy vychádza z rovnováhy ponuky práce a dopytu po práci a nezávisí od subjektov trhu práce. Ďalším predpokladom sú rovnaké informácie, ktoré sú základom slobodného rozhodovania subjektov na trhu práce. (Uramová, 2004, s. 52). Tieto predpoklady vychádzajú z neoklasickej a klasickej teórie. Podľa autoriek sa modelu trhu práce v dokonale konkurenčnom prostredí najviac približuje trh práce s najmenej

kvalifikovanou pracovnou silou vo veľkých mestách. Zjednodušene by sa dalo povedať, že ak je mzda vyššia ako príjem z hraničného produktu práce, dopyt po práci bude klesať a naopak.

Z uvedeného vyplýva, že podniky neovplyvňujú cenu práce, dopyt po práci sa však v závislosti od jej výšky mení, a to tak, že ak mzda klesá, dopyt po práci rastie. Z pohľadu ponuky práce autorky uvádzajú, že ak mzda rastie, rastie aj ponuka práce a naopak. Rovnováha na trhu práce nastane vtedy, keď budú zamestnaní všetci ľudia ochotní pracovať a podniky sú ochotné zamestnať takýto počet zamestnancov pri rovnovážnej mzde.

Realitou však je, že trh práce nie je dokonale konkurenčný a mzdy sú nepružné. Dôvodom nepružnosti miezd je podľa autoriek existencia administratívnych a ekonomických bariér, nepružnosť ponuky práce a monopson. Administratívnymi bariérami rozumieme intervencie zo strany štátu a odborov, nepružnosť ponuky práce spôsobuje heterogénnosť trhu práce, monopsonom je monopol na strane dopytu. Mzda v priestore nedokonalkej konkurencie nie je rovnaká ako rovnovážna mzda. Príčinami tohto rozdielu sú: charakter prác, mzdové kompenzácie, výnimočné schopnosti jednotlivcov a mzdová diskriminácia. Mzdové kompenzácie slúžia na vyrovnanie rozdielov napr. v charaktere a náročnosti práce, mzdová diskriminácia môže vychádzať z rasovej, rodovej diskriminácie a i. (Horeháková, Marasová, 2005, s. 106-111). Uramová uvádza znaky trhu práce v nedokonalkej konkurencii, a to že na strane dopytu existujú podniky s rôznou ekonomickou silou a zároveň tieto podniky ovplyvňujú mzdu a cenu produktov, na strane ponuky sú jednotlivci, ktorí majú rôzne preferencie a predpoklady na vykonávanie rôznych prác, práca je heterogénna, čo predpokladá nemožnosť premiestňovania pracovnej sily medzi jednotlivými tržmi práce, pri substitúcii jednotlivých druhov prác existujú prekážky, cena práce nie je závislá len od dopytu a ponuky, na trhu práce pôsobia intervenciami štát a odbory. (Uramová, 2004, s. 59).

Ponuku aj dopyt ovplyvňujú rôzne faktory, ktoré si ďalej rozoberieme. Zo strany zamestnávateľov, a teda dopytu po práci, sú to najmä faktory ako cena práce, produktivita práce, postavenie podniku na trhu, zahraničné investície, dopyt po statkoch a i. Ponuka práce je ovplyvňovaná počtom obyvateľov, podielom práceschopných obyvateľov na celkovom počte obyvateľov, výškou mzdy, dĺžkou pracovného času, ale aj sociálnymi faktormi ako napr. kolektívom, pracovným prostredím a pod. Na ponuku a dopyt na trhu práce vplývajú aj odbory a štát. Úloha štátu v priestore trhu práce je podmienená zlyhaniami trhu. Je však otázne, či intervencie štátu nespôsobujú a nevyvolávajú ešte väčšie zlyhania. Štát na trhu intervenuje v oblasti politiky zamestnanosti, daňovej politiky, finančnej politiky a i. Autorka rozdeľuje faktory na pozitívne a negatívne pôsobiace na trh práce. Za pozitívne faktory označuje rast otvorenosti ekonomiky, čo vytvára predpoklad zvýšenia konkurencieschopnosti podnikov a flexibility pracovnej sily, liberalizáciu cien a miezd, rastúcu produktivitu práce v niektorých odvetviach, prílev zahraničných investícií, ktoré vytvárajú rast pracovných miest, vyššiu ponuku vzdelania, znižovanie nelegálneho zamestnávania, využívanie fondov z EÚ a pod. Negatívnymi faktormi ovplyvňujúcimi trh práce sú podľa autoriek existencia monopsonov, nedostatočná konkurencieschopnosť ekonomiky, nedostatočný dopyt po práci, nízka cena práce, neustále zmeny v politickom a makroekonomickom prostredí, nízka účinnosť nástrojov politiky zamestnanosti a vysoká nákladnosť a i. (Uramová, 2004, s. 86-99).

1.2 Medzitrh práce ako súčasť trhu práce

V priestore trhu práce sa stretávame s pojmami ako marginalizácia, sociálna diferenciácia, nerovnosť, vylúčenie, znevýhodnený uchádzač o zamestnanie a pod. Jusko marginalizáciu charakterizuje ako „zatlačenie pracovníkov s určitými sociálnymi charakteristikami do nevýhodných pozícií na trhu práce“. (Jusko, Halásková, 2012, s. 13). Autor ďalej uvádza, že

marginalizácia môže prerásť až do diskriminácie. Marginalizovaným môže byť občan alebo skupina z hľadiska veku, vzdelania, zdravotného stavu, etnickej a náboženskej príslušnosti a pod. (Jusko, Halásková, 2012, s. 14). Môžeme teda povedať, že marginalizovaným občanom je občan s nevýhodnou pozíciou na trhu práce.

Nerovnosť na trhu práce sa často spája s diskrimináciou, či už podľa pohlavia, zdravotného stavu, etnickej príslušnosti, kvalifikácie a pod. Podľa Rady Európy sociálne vylúčenie odráža nerovnosť jednotlivcov alebo skupín obyvateľstva pri ich účasti na živote spoločnosti spôsobenej nedostatkom príležitostí tých, ktorí majú záujem zúčastňovať sa na živote spoločnosti, čo vedie k ich izolácii a oddeleniu sa od spoločnosti. Je to dôsledok nerovného prístupu obyvateľov k základným zdrojom spoločnosti, a to k zamestnaniu, bývaniu, sociálnej ochrane, zdravotnej starostlivosti a vzdelaniu. Proti sociálnemu vylúčeniu pôsobí sociálna integrácia, pod ktorou sa rozumie začleňovanie obyvateľov do života spoločnosti. Krebs uvádza príklady sociálne vylúčených skupín, a to etnické menšiny, zdravotne postihnutí, migranti, izolovaní jedinci (alkoholici, drogový závislí a pod.). (Krebs a kol., 2002, s. 99-102).

Pod pojmom medzitrh práce chápeme trh práce znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, prostredníctvom ktorého dostávajú uvedené skupiny šancu začleniť sa do pracovného procesu s osobitným zreteľom na získanie pracovných skúseností.

Základným cieľom medzitrhu práce je riešiť dlhodobú nezamestnanosť znevýhodnených skupín na trhu práce. Ide o podporu zamestnávania znevýhodnených UoZ, nakoľko disponujú nižšou produktivitou práce, so zreteľom na ich následnú zamestnatelnosť na otvorenom trhu práce a sociálnu inklúziu v spoločnosti. Výsledkom procesu by mali byť aktívni zamestnanci na otvorenom trhu práce na základe rozvíjania ich pracovných návykov, skúseností a zručností a následnou integráciou do spoločnosti.

Cieľovou skupinou v priestore medzitrhu práce sú znevýhodnení uchádzači o zamestnanie. Subjektmi na trhu práce sú Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny, zamestnávateľ-podnikateľ (FO/PO) a zamestnanec, ktorý je zaradený do skupiny znevýhodnených UoZ.

Podmienkou podniku medzitrhu práce pri prijímaní dotácií s ESF a ŠR je vytvorenie nového pracovného miesta a jeho následné udržanie počas dvoch rokov, ide teda o dočasné pracovné miesto. Z praxe vieme, že vo väčšine prípadov ide o pomer finančných prostriedkov 15 % zo ŠR a 85 % z ESF.

My sa zameriame na sociálne vylúčené skupiny z dôvodu zdravotného stavu. Dôležité je, aby sme vedeli, že osoby so zdravotným postihnutím v rámci trhu práce zaraďujeme medzi znevýhodnené skupiny uchádzačov o zamestnanie. Podľa § 8 ods. 1 zákona NR SR č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti je znevýhodnený uchádzač o zamestnanie:

a) občan mladší ako 26 rokov veku, ktorý ukončil príslušným stupňom vzdelania sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie nemal pravidelne platené zamestnanie,

b) občan starší ako 50 rokov veku,

c) občan vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 po sebe nasledujúcich mesiacov,

d) občan, ktorý dosiahol vzdelanie nižšie ako stredné odborné vzdelanie podľa osobitného predpisu,

e) občan, ktorý najmenej 12 po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie nemal pravidelne platené zamestnanie,

f) štátny príslušník tretej krajiny, ktorému bol udelený azyl, alebo ktorému bola poskytnutá doplnková ochrana,

g) občan, ktorý žije ako osamelá dospelá osoba s jednou alebo viacerými osobami odkázanými na jeho starostlivosť alebo starajúca sa aspoň o jedno dieťa pred skončením povinnej školskej dochádzky,

h) občan so zdravotným postihnutím.

2 SOCIÁLNE PODNIKANIE

V každej spoločnosti môžeme pozorovať medzi občanmi sociálne rozdiely. Jedna skupina obyvateľov je bohatšia, iná sa nachádza v strede a početnou skupinou sú občania s nízkymi príjmami, nezamestnaní, na okraji spoločnosti. Každý štát by mal sociálne problémy občanov riešiť, a to prostredníctvom sociálnej politiky, ktorej úlohou je znižovať sociálne rozdiely s cieľom zvyšovania kvality životných podmienok svojich občanov.

Čoraz častejšie sa stretávame s pojmom sociálne podnikanie. Defourny definuje sociálne podnikanie ako „činnosť s primárne sociálnymi cieľmi, kde hospodárske prebytky sú prednostne znovu investované do podnikania za rovnakým účelom alebo do rozvoja miestnej komunity, na rozdiel od potreby maximalizovať zisk pre zainteresované skupiny či vlastníkov“. (Defourny In: Korimová, 2008, s. 70). Noya a Clarence (2007, s. 247) označujú za sociálne podnikanie „každú súkromnú činnosť vykonávanú vo verejnom záujme, organizovanú podnikateľskou stratégiou, ktorej hlavným cieľom nie je maximalizácia zisku, ale dosiahnutie určitých ekonomických a sociálnych cieľov a ktorá prostredníctvom výroby tovarov a služieb prináša inovatívne riešenia problémov, ako aj sociálneho vylúčenia a nezamestnanosti“. Benčo tvrdí, že sociálne podnikanie je „špecifický druh podnikania založený na netrhovom alebo polotrhovom princípe s cieľom poskytnúť čisté kolektívne statky, zmiešané kolektívne statky, prípadne individuálne sociálne služby občanom štátu, pri určených štandardoch kvantity a kvality týchto služieb. Výsledným efektom sociálneho podnikania a kritériálnou funkciou nie je zisk, ale uspokojovanie sociálnych potrieb obyvateľstva založenom hlavne na neziskovom princípe“. (Benčo In: Korimová, 2006, s. 5). Korimová charakterizuje sociálne podnikanie ako „osobitný druh podnikania, ktorý je založený prevažne na (ne)ziskovom princípe netrhových, polotrhových, ojedinele aj trhových vzťahov pluralitných poskytovateľov, ktorí pôsobia v oblasti uspokojovania sociálnych potrieb obyvateľstva a v oblasti verejného záujmu. Cieľom sociálneho podnikania je uspokojovanie a skvalitňovanie sociálnych potrieb obyvateľstva, mobilizácia existujúcich a nových nástrojov sociálnej politiky k tomu, aby sa vo verejnom záujme koncentrovali finančné zdroje a aktivizovali pluralitní poskytovatelia k ekonomickej činnosti založenej prevažne na (ne)ziskovom princípe“. Autorka ďalej uvádza princípy, ktoré by sa mali dodržiavať, a to prioritou práce pred kapitálom, demokratické rozhodovanie, sociálna podpora, transparentnosť, udržateľnosť, heterogenita subjektov sociálneho podnikania, verejnoprospešnosť, optimalizácia viaczdrojového financovania, verejná kontrola, ostatné všeobecné princípy sociálnej politiky. (Korimová, 2006, s. 6).

Z uvedených definícií vyplýva hlavný znak sociálneho podnikania, a to, že sociálne podnikanie sa primárne neorientuje na tvorbu zisku, ale snaží sa naplňať sociálne ciele a uspokojovať sociálne potreby obyvateľov.

Korimová uvádza štyri typy podnikania a základné rozdiely medzi nimi. Prvým typom je klasické podnikanie, teda podnikanie súkromným sektorom, fyzickými a právnickými osobami, pričom hlavným cieľom je maximalizácia zisku. Ďalším typom je podnikanie so spoločenskou zodpovednosťou súkromného podniku, kde sa časť zisku dobrovoľne reinvestuje do sociálnych programov a dbá o spokojnosť svojich zamestnancov. Sociálne

podnikanie môže byť podnikaním súkromného ale aj neziskového sektora, ktorého cieľom nie je maximalizácia zisku, ale zamestnanosť, sociálna inklúzia a kvalita života marginalizovaných skupín. Ďalším typom je podnikanie v sociálnej oblasti. Ide o klasické podnikanie so zameraním na sociálnu oblasť. (Korimová, 2007, s. 23).

Z uvedenej definície sociálneho podnikania je zrejmé, že cieľom sociálneho podnikania je zamestnateľnosť sociálne vylúčených a marginalizovaných obyvateľov, čo znamená udržanie existujúcich a vytváranie nových pracovných miest, čím sa prispieva k sociálnej inklúzii, ako aj ku zníženiu odkázanosti týchto osôb na pomoc od štátu vo forme „pasívnych“ dávok. Objektom sociálneho podnikania sú rizikové skupiny, ktoré sú odkázané na pomoc štátu. Subjektmi sociálneho podnikania sú sociálne podniky, fyzické a právnické osoby, územná samospráva a štátna správa. Korimová rozdeľuje sociálne podniky nasledovne:

- sociálne a výrobné družstvá invalidov,
- chránené dielne,
- zariadenia verejných, najmä sociálnych služieb,
- neziskové organizácie poskytujúce všeobecno-prospešné činnosti,
- charitatívne organizácie.

Fyzické a právnické osoby patria medzi subjekty sociálneho podnikania v prípade, že pôsobia v oblasti sociálneho podnikania a neorientujú sa na tvorbu zisku, ale na sociálne ciele. Územná samospráva v oblasti sociálneho podnikania vystupuje ako spolu koordinátor a môže vystupovať aj ako finančný participant a spoluzakladateľ sociálnych podnikov. Jej úlohou je vytváranie ekonomických podmienok pre potreby vzniku a podpory sociálnych podnikov a rozvoj sociálnych partnerstiev. Štátna správa pôsobí ako hlavný odborný garant, metodický a legislatívny koordinátor a finančný participant pri riešení sociálnej spravodlivosti, rovnosti a zamestnanosti rizikových skupín na trhu práce. Jej úlohou je pomoc pri vzniku nových sociálnych podnikov, ako aj rozvoj už vytvorených sociálnych podnikov. (Korimová, 2008, s. 80).

V tejto časti sme sa zaoberali charakterizovaním sociálneho podnikania. Môžeme povedať, že sociálne podnikanie sa neorientuje na klasický cieľ podnikania, a to tvorbu zisku, ale usiluje sa o naplnenie sociálnych cieľov a potrieb obyvateľov, vytvorenie a udržanie pracovných miest pre marginalizovaných obyvateľov a sociálne začlenenie týchto osôb aj prostredníctvom aktívnej politiky zamestnanosti.

3 CHRÁNENÁ DIELŇA

Úlohou štátu v oblasti sociálnej politiky je podpora zvýšenia kvality života každého občana vrátane zdravotne postihnutých občanov. Takto obmedzený občan sa však nemôže spoliehať len na pomoc zo strany štátu, ale mal by sa snažiť aj sám o skvalitnenie jeho života. Zaradenie sa občana so zdravotným postihnutím do pracovného procesu nie je ľahké. Preto štát pomocou intervencií pomáha občanom s hendikepom uplatniť sa na trhu práce.

Právo na prácu osobám so zdravotným postihnutím sa zaručuje aj v Dohovore OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím v článku 27, ktorý bol prijatý Valným zhromaždením organizácie spojených národov v roku 2006, v Slovenskej republike v roku 2010. Zmluvné strany, a teda aj Slovenská republika, sa zaviazali, že budú zaručovať a podporovať toto právo prijímaním opatrení, ktoré okrem iného zakazujú diskrimináciu na základe zdravotného postihnutia v zamestnávaní, budú chrániť práva osôb so zdravotným postihnutím na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky na základe rovnakých príležitostí a rovnakého odmeňovania, na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a pod., budú podporovať tvorbu

pracovných príležitostí, príležitosti na samostatnú zárobkovú činnosť, podnikanie a i., budú zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím vo verejnom sektore, budú podporovať zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím v súkromnom sektore, zabezpečia, aby pracovisko bolo primerane upravené a pod. Intervencie zo strany štátu sú zahrnuté v Zákone o službách zamestnanosti najmä vo ôsmej časti tohto zákona.

Pre účely tohto zákona podľa § 9 ods. 2 občan so zdravotným postihnutím preukazuje invaliditu a percentuálnu mieru poklesu jeho schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť z dôvodu telesnej, duševnej poruchy alebo poruchy správania rozhodnutím alebo oznámením Sociálnej poisťovne alebo posudkom útvaru sociálneho zabezpečenia. Podľa § 71 ods. 1 zákona o sociálnom poistení je občan so zdravotným postihnutím uznaný za invalidného, ak má pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou.

Ako sme už spomínali, ôsma časť zákona o službách zamestnanosti zaoberajúca sa prácou zdravotne postihnutých občanov, upravuje najmä podmienky zriadenia chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, poskytnutia príspevku na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, príspevku na udržanie občana so zdravotným postihnutím v zamestnaní, príspevku na samostatnú zárobkovú činnosť takéhoto občana, podmienky vzniku, existencie a zániku agentúr podporovaného zamestnávania, poskytnutia príspevku na činnosť pracovného asistenta, na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska.

Zákon o službách zamestnanosti v §55 definuje chránenú dielňu ako pracovisko, kde sú zamestnaní občania so zdravotným postihnutím v pracovnom pomere, ktorí nie sú schopní nájsť si zamestnanie na otvorenom trhu práce, alebo pracovisko, na ktorom sa občania so zdravotným postihnutím zaškoľujú alebo pripravujú na prácu, na ktorých sú pracovné podmienky vrátane nárokov na pracovný výkon prispôbené zdravotnému stavu občanov so zdravotným postihnutím. Za chránenú dielňu sa na účely tohto zákona považuje pracovisko, na ktorom právnická osoba alebo fyzická osoba zriadi viac ako jedno pracovné miesto pre občana so zdravotným postihnutím a na ktorom pracuje najmenej 50 % občanov so zdravotným postihnutím.

V nasledujúcej tabuľke uvedieme príklad poskytnutia príspevku v roku 2013 pred a po novele zákona o službách zamestnanosti a v roku 2014.

Tabuľka 1 Prehľad príspevkov poskytovaných CHD podľa zákona o službách zamestnanosti v SR v rokoch 2013 – 2014

Príspevok	Kraj/ Miera postihnutia	01.01.- 30.04.2013	01.05.- 31.12.2013	2014
§ 56	Bratislavský kraj	7 048,27	4 228,96	4 342,56
	okresy s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti nižšou alebo rovnakou ako je celoslovenský priemer	8 457, 92	5 074,75	5 211,07
	okresy s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti vyššou ako je celoslovenský priemer	10 149,50	5 497,64	5 645,33
§ 60	40%-70%	660,78	660,78	678,53
	nad 70%	1 321,55	1 321,55	1 357,05

Zdroj: Vlastné spracovanie

Z tabuľky vyplýva, že príspevok sa každoročne mení podľa priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky. Pred prijatím novely zákona o službách zamestnanosti sa príspevok poskytovaný podľa § 56 na zriadenie CHD/CHP mohol použiť aj na úhradu miezd a poistného na sociálne a zdravotné poistenie. Po prijatí novely sa môže použiť iba na náklady spojené so zriadením pracovného miesta, čo je vo väčšine prípadov zariadenie a vybavenie chránenej dielne. Na základe praktických skúseností môžeme tvrdiť, že zriaďovatelia si radšej zaobstarali lacnejšie zariadenia a zvyšné finančné prostriedky z príspevku použili na úhradu miezd a povinného poistného. Prijatím novely sa takáto možnosť zrušila. Príspevok poskytovaný podľa § 60 na úhradu prevádzkových nákladov CHD/CHP a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov sa používal najmä na úhradu nájomného, energií, účtovníctva a pod. Po prijatí novely zákona sa z príspevku poskytovaného na štvrtrok podľa § 60 uhrádzajú najmä mzdy a poistné, na ostatné náklady (nájomné, účtovníctvo a i.) po úhrade miezd a poistného nezostanú zamestnávateľovi vo väčšine prípadov zvyšné finančné prostriedky, nakoľko pri minimálnej mzde zamestnanca s mierou postihnutia nad 70% v roku 2014 je celková cena práce cca 457,- EUR/ mesiac. Celková cena práce takéhoto zamestnanca predstavuje štvrťročne 1371,- EUR, ale poskytovaný príspevok je vo výške 1357,05 EUR. Pri zamestnancovi s nižšou mierou postihnutia je CCP cca 1380 EUR/ štvrtrok, ale poskytovaný príspevok na štvrtrok je len vo výške 678,53 EUR. Môžeme teda povedať, že novelou zákona o službách zamestnanosti sa zvýšila miera použitia vlastných finančných prostriedkov chránenej dielne, čo zriaďovatelia považujú za negatívny dopad prijatia novely zákona o službách zamestnanosti.

Pre porovnanie, v Českej republike je právna úprava zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím zakotvená v § 67 – 83 zákona č. 435/2004 Sb. o zamestnanosti. Pre účely tohto zákona je osobou so zdravotným postihnutím osoba, ktorej pracovná schopnosť poklesla, podľa § 39 odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb. o dôchodovom pojištení, o 35 – 49 % zaradená v prvom stupni invalidity, 50 – 69 % v druhom stupni alebo najmenej o 70 % v treťom stupni invalidity. Z uvedeného vieme, že Česká republika rozlišuje tri stupne invalidity, v Slovenskej republike sa rozlišujú dva stupne invalidity.

Podmienky vzniku chráneného pracovného miesta v Českej republike sú vymedzené v § 75 zákona o zamestnanosti. Najväčší rozdiel je v dĺžke zachovania pracovného miesta pre osobu so zdravotným postihnutím, v Slovenskej republike je podmienka zachovať pracovné miesto dva roky, v Českej republike sú to tri roky. Chránené pracovné miesto vzniká schválením žiadosti podanej na mieste príslušný Úrad práce a na základe splnenia podmienok uzatvorením písomnej dohody medzi zamestnávateľom/ osobou so zdravotným postihnutím a Úradom práce. Uvedený postup je rovnaký aj v SR.

Príspevok, ktorý sa poskytuje na zriadenie chráneného pracovného miesta podľa § 75 ods. 5 zákona o zamestnanosti pre osobu so zníženou pracovnou schopnosťou o 35 – 69 %, teda pre osobu so zdravotným postihnutím, je maximálne osemnásobok priemernej mzdy v národnom hospodárstve za prvý až tretí štvrtrok predchádzajúceho kalendárneho roka, čo predstavuje 196 976 Kč v roku 2014 a pre osobu s ťažším zdravotným postihnutím, teda pre osobu so zníženou pracovnou schopnosťou o 70 % a viac, je príspevok maximálne dvanásťnásobok priemernej mzdy v národnom hospodárstve za prvý až tretí štvrtrok predchádzajúceho kalendárneho roka, čo predstavuje 295 464 Kč. V prípade, že zamestnávateľ v rámci jednej dohody s Úradom práce zriaďuje 10 a viac chránených pracovných miest, príspevok na zriadenie jedného chráneného pracovného miesta pre osobu so ZP môže byť maximálne desaťnásobkom a pre osobu s ŤZP maximálne štrnásťnásobkom priemernej mzdy v národnom hospodárstve za prvý až tretí štvrtrok predchádzajúceho kalendárneho roka.

Príspevok poskytovaný na úhradu miezd a poistného je definovaný v § 78 zákona o zamestnanosti. Príspevok sa poskytuje zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva viac ako 50 % osôb so zdravotným postihnutím na celkovom počte zamestnancov. V Slovenskej republike sa na základe podielu zamestnancov so zdravotným postihnutím rozlišuje chránené pracovisko, ktoré predstavuje jedného zamestnanca so ZP a chránená dielňa, ktorá predstavuje najmenej 50-percetný podiel zamestnancov so ZP na celkovom počte zamestnancov. Ďalším rozdielom je, že príspevok v ČR sa môže použiť len do výšky 75 % vynaložených nákladov, nepokrýva teda celkovú cenu práce ako to je možné v SR, maximálne však do výšky 8 000 Kč mesačne. Príspevok sa poskytuje za predchádzajúci štvrťrok, žiadosť o tento príspevok musí byť podaná do konca nasledujúceho mesiaca po štvrťroku za ktorý sa žiada príspevok. Postup o žiadaní je rovnaký aj v SR od prijatia novely zákona o službách zamestnanosti v roku 2013. Zamestnávateľ v ČR môže po 12 mesiacoch požiadať o zvýšenie príspevku o 2 000 Kč / mesačne na jedného zamestnanca so zdravotným postihnutím na ďalšie preukázateľné náklady vynaložené zamestnávateľom na zamestnávanie osoby so zdravotným postihnutím. Rovnakou podmienkou na poskytnutie príspevku v oboch štátoch je, že zamestnávateľ nesmie mať nedoplatky na poistnom, ani daňové nedoplatky a v danom období mu nebol poukázaný iný príspevok na zamestnanca so zdravotným postihnutím.

Z uvedeného prehľadu poskytovaných príspevkov vyplýva, že príspevok na zriadenie chráneného pracovného miesta je za rok v Českej republike vyšší, a zároveň je príspevok na úhradu miezd podľa § 75 zákona o zamestnanosti a na úhradu prevádzkových nákladov CHD/CHP podľa § 60 zákona o službách zamestnanosti porovnateľný.

Oba štáty ukladajú podmienku zamestnávateľom zamestnávať zamestnancov so zdravotným postihnutím, v Slovenskej republike pri počte najmenej 20 zamestnancov v podiele 3,2 % zamestnancov so ZP, v Českej republike pri počte nad 25 zamestnancov v podiele 4 % zamestnancov so ZP. Týmto opatrením sa snažia oba štáty o zvýšenie zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím, ich začlenením do pracovného procesu a spoločnosti.

ZÁVER

Štát sa v sfére sociálnej politiky zameriava na podporu zvýšenia kvality života každého občana vrátane zdravotne postihnutých občanov. Neočakáva sa však, že takto obmedzený občan sa bude spoliehať len na pomoc štátu, ale mal by sa aj sám pričiniť o skvalitnenie jeho života. Keďže hlavným zdrojom príjmu väčšiny obyvateľstva je práca, aj zdravotne postihnutý občan sa snaží o čo najlepšie uplatnenie na trhu práce, a to využitím všetkých dostupných prostriedkov. Či už je to samotné vzdelanie, rekvalifikácia alebo aj pomoc iných subjektov. Kombináciou jeho úsilia, štátnych opatrení a intervencií vzniká na trhu práce možnosť zamestnať sa a dosiahnuť stály príjem aj pre občana, ktorý nedokáže pracovať na 100 %. Najdôležitejšie je správne skombinovať dostupné možnosti ponúkané štátom, jednotlivcom a inými subjektmi vystupujúcimi na trhu práce.

Z oblasti sociálneho podnikania sme sa utvrdili, že nie je podstatná právna forma spoločnosti, ale orientácia tejto spoločnosti na dosahovanie sociálnych cieľov a uspokojovanie potrieb obyvateľov. Jedná sa najmä o sociálnu inklúziu marginalizovaných skupín a to aj vytvorením a udrжанím podporovaných pracovných miest a postupným začlenením občanov so zdravotným postihnutím na otvorený trh práce a do spoločnosti.

Použitá literatúra

1. HOREHÁJOVÁ, M., MARASOVÁ, J. 2005. *Mikroekonómia I.* Banská Bystrica: EF UMB, 2005. 138 s. ISBN 80-8083-124-6
2. JUSKO, P., HALÁSKOVÁ, R. 2012. *Politika zamestnanosti.* Banská Bystrica: PF UMB, 2012. 164 s. ISBN 978-80-557-0339-8
3. KORIMOVÁ, G. 2008. *Sociálna ekonomika a sociálne podnikanie.* Zvolen: Bratia Sabovci, s.r.o., 2008. 102 s. ISBN 978-80-89241-22-4
4. KORIMOVÁ, G. 2007. *Sociálna ekonomika a sociálne podnikanie.* In Determinanty sociálneho rozvoja, Sociálne podnikanie V. Banská Bystrica: EF UMB, 2007. 274 s. ISBN 978-80-8083-494-4
5. KORIMOVÁ, G. 2006. *Sociálny podnik- teória a prax.* Priečod: INTEGRA- chránené dielne, n.o. 2006. 74 s. ISBN 80-969014-5-1
6. KREBS, V. a kol. 2002. *Sociální politika.* Praha: ASPI Publishing, s.r.o., 2002. 376 s. ISBN 80-86395-33-2
7. NOYA, A., CLARENCE, E. 2007. *The social economy: building inclusive communities.* Paris: OECD, 2007. 249 s. ISBN 978-92-64-03987-2
8. STANEK, V. a kol. 2006. *Sociálna politika.* Bratislava: Sprint dva, 2006. 375 s. ISBN 978-80-89393-02-2
9. STANEK, V. a kol. 2001. *Vybrané problémy sociálnej politiky.* Bratislava: Ekonóm, 2001. 288 s. ISBN 80-225-1339-3
10. URAMOVÁ, M. 2004. *Trh práce a jeho nedokonalosti.* Banská Bystrica: EF UMB, 2004. 127 s. ISBN 80-8033-011-8
11. *Dohovor 317/2010 Z.z. o právach osôb so zdravotným postihnutím*
12. *Zákon NR SR č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení*
13. *Zákon NR SR č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov*
14. *Zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění ve znění pozdějších předpisů*
15. *Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů*

Kontaktné údaje

Anežka HOLÁ, Ing.
Ekonomická fakulta
Univerzita Mateja Bela
Tajovského 10
975 90 Banská Bystrica
E-mail: anezka.hola@gmail.com