

**SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA V NITRE**  
**FAKULTA EURÓPSKÝCH ŠTÚDIÍ A REGIONÁLNEHO**  
**ROZVOJA**

2121091

**VÝHODY A NEVÝHODY SOCIÁLNYCH PODNIKOV**  
**PRI RIEŠENÍ NEZAMESTNANOSTI V OKRESE**  
**RIMAVSKÁ SOBOTA**

**2010**

**Veronika Rusznyáková, Bc.**

**SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA V NITRE  
FAKULTA EURÓPSKÝCH ŠTÚDIÍ A REGIONÁLNEHO ROZVOJA**

**VÝHODY A NEVÝHODY SOCIÁLNYCH PODNIKOV  
PRI RIEŠENÍ NEZAMESTNANOSTI V OKRESE  
RIMAVSKÁ SOBOTA**

**Diplomová práca**

Študijný program:	Regionálny rozvoj
Študijný odbor:	3.3.5. Verejná správa a regionálny rozvoj
Školiace pracovisko:	Katedra regionálneho rozvoja
Školiteľ:	Ing. Viera Petrášová, CSc.

**Nitra 2010**

**Veronika Rusznyáková, Bc.**

## Čestné vyhlásenie

Podpísaná Veronika Rusznyáková vyhlasujem, že som diplomovú prácu na tému „Výhody a nevýhody sociálnych podnikov pri riešení nezamestnanosti v okrese Rimavská Sobota“ vypracovala samostatne s použitím uvedenej literatúry.

Som si vedomá zákonných dôsledkov v prípade, ak uvedené údaje nie sú pravdivé.

V Nitre .....

.....

## **Pod'akovanie**

Touto cestou vyslovujem pod'akovanie pani Ing. Viere Petrášovej, CSc. za pomoc, odborné vedenie, cenné rady a pripomienky pri vypracovaní mojej diplomovej práce.

## **Abstrakt**

Hlavným cieľom diplomovej práce je analýza sociálneho podniku v okrese Rimavská Sobota a všeobecne zhodnotiť výhody a nevýhody sociálnych podnikov.

Údaje sa zisťovali zo štatistických podkladov Regionálnej databázy Štatistického úradu SR, Infostatu a Eurostatu a aplikovali sa do tabuliek a grafov.

Tabuľky sú zamerané na vývoj počtu obyvateľov, migráciu obyvateľstva, vekovú štruktúru, vzdelanostnú štruktúru, štruktúru odvetví hospodárstva, priemerná mesačná mzda zamestnancov, vývoj miery evidovanej nezamestnanosti a na štruktúru uchádzačov o zamestnanie podľa rôznych oblastí. Ďalšia časť výsledkov práce obsahuje informácie prostredníctvom vyplnených dotazníkov v sociálnom podniku.

Na základe zistených informácií je možné vypracovať model obecného sociálneho podniku, ktorý by pomohol znížiť nezamestnanosť v okrese Rimavská Sobota.

Kľúčové slová: nezamestnanosť, sociálny podnik, vývoj miery evidovanej nezamestnanosti, regionálna databáza, okres

## **Abstract**

The main objective of the diploma thesis is analyse of the social enterprise in the region of Rimavska Sobota.

The evaluation data were collected from the regional database of Statistical Office of the Slovak Republic, Infostat and Eurostat. The collected data were used into the summary tables and charts.

Summary tables contains the number of inhabitants, the migration of inhabitants, age structure, education structure, the structure of the economy segment, the average of monthly payment, the evolution of unemployment and the structure of job applicants. The next results of work contain informations about social enterprise by means of answer sheets.

According to these informations, we can mature a model of general company, which could help to decrease unemployment in the region of Rimavska Sobota.

Keywords: unemployment, social enterprise, the evolution of unemployment, regional database, region

# Obsah

Úvod	8
1 Prehľad o súčasnom stave riešenej problematiky	11
1.1 Charakteristika podniku, sociálneho podniku a sociálneho podnikania	11
1.2 Sociálny podnik ako nástroj lokálnej zamestnanosti	15
1.3 Financovanie sociálneho podniku	16
1.4 Právna forma sociálneho podniku	17
1.5 Prístupy k chápaniu a definovaniu pojmu zamestnanosť	18
1.6 Politika zamestnanosti	20
1.7 Zamestnanosť kontra nezamestnanosť	23
1.8 Trh práce	25
1.9 Inklúzia verzus exklúzia a pojem chudoba	26
2 Cieľ	30
3 Metodika práce a materiál	31
4.1 Základné údaje o okrese Rimavská Sobota	35
4.2 Vývoj počtu obyvateľov	37
4.3 Analýza trhu práce	40
4.4 Vývoj nezamestnanosti v okrese Rimavská Sobota	41
4.5 Sociálne podniky	45
4.5.1 Gemerský sociálny podnik	47
4.5.2 Nezisková organizácia Nezábudka	57
4.6 SWOT analýza okresu Rimavská Sobota	64
4.7 Vytvorenie modelu obecného sociálneho podniku	66
5 Záver	69
6 Použitá literatúra	72

## **Zoznam použitých skratiek**

**BBSK** – Banskobystrický samosprávny kraj

**ČOV** – čistička odpadových vôd

**ESF** – Európsky sociálny fond

**EÚ** – Európska únia

**GSP** – Gemerský sociálny podnik

**HDP** – hrubý domáci produkt

**MŠ** – materské školy

**n. o.** – nezisková organizácia

**OSN**- Organizácia spojených národov

**Regdat** – Regionálna databáza

**RS** – Rimavská Sobota

**SR** – Slovenská republika

**VÚC** – vyšší územný celok

**ZŠ** – základné školy

**ZŤP** – zdravotne ťažko postihnutý

## Úvod

Najviac skloňovanou problematikou v súčasnej dobe je nezamestnanosť. Miera evidovanej nezamestnanosti vo februári 2010 bola na Slovensku až 13 %. Doposiaľ najvyššia hodnota v našej histórii. Dôsledkom finančnej a hospodárskej krízy s touto problematikou bojuje takmer celý svet.

Najhoršie štatistiky v Slovenskej republike v tejto oblasti vykazuje okres Rimavská Sobota. Okres Rimavská Sobota je príkladom štrukturálne postihnutého regiónu Slovenska s dlhodobo najvyššou mierou nezamestnanosti. Miera nezamestnanosti v roku 2008 predstavovala 26,83 % v okrese Rimavská Sobota.

Všetky doterajšie vlády SR riešili nezamestnanosť v tomto okrese, ale nevybudovaná cestná infraštruktúra, nízka priemyselná výroba, rozpadajúce poľnohospodárstvo a najmä vysoký podiel rómskej populácie sú neustále príčinou vysokej nezamestnanosti. Novým nástrojom riešenia tohto problému majú byť sociálne podniky. Tento nástroj sociálnej politiky sa začal vyvíjať od roku 2007. Sociálne podniky majú byť podporované z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu a z prostriedkov štátneho rozpočtu SR. Za realizáciu týchto projektov nesie zodpovednosť riadiaci orgán, ktorým je Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Tento nástroj bol vytvorený predovšetkým k uplatneniu znevýhodnených uchádzačov a tým pádom aj znížiť dlhodobú nezamestnanosť.

Cieľom mojej diplomovej práce je analýza Gemerského sociálneho podniku v Klenovci zo získaných údajov a tiež oboznámenie sa s iným typom sociálneho podniku vo Fil'akove – Nezábudka, nezisková organizácia. Ďalším cieľom diplomovej práce je vytvorenie modelu obecného sociálneho podniku. Na vytvorenie modelu som si vybrala obecný sociálny podnik, nakoľko sociálne podniky, predovšetkým pilotné, sú veľmi kritizované ohľadom nevhodného využívania finančných prostriedkov.

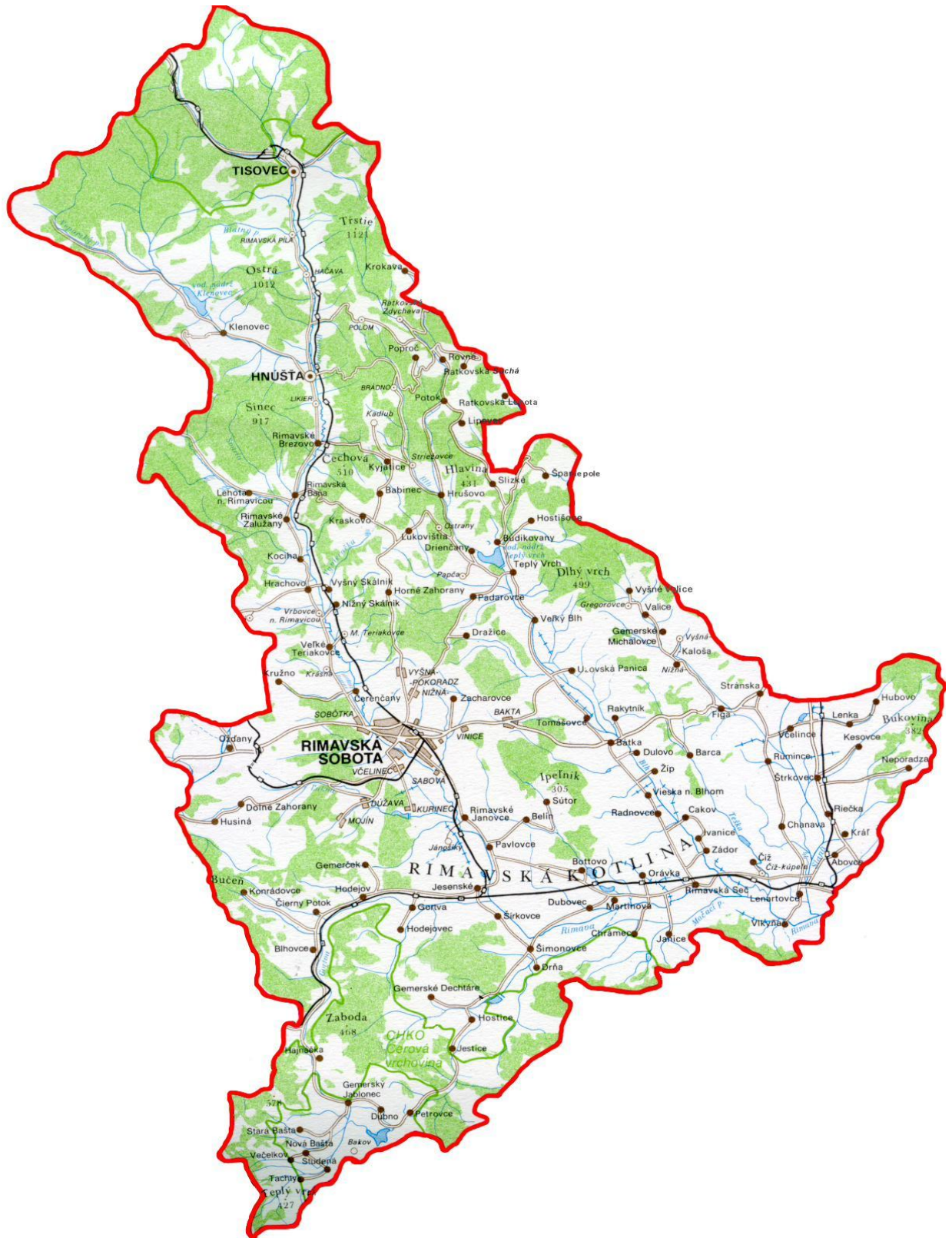
Zaujímavé v práci sú rôzne štatistiky, ktoré som získala z Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Rimavskej Sobote, z Regionálnej databázy, zo Štatistického úradu Slovenskej republiky a z Infostatu. Týkajú sa demografickej štruktúry, ale aj iných ukazovateľov ako je vzdelanostná štruktúra obyvateľstva, štruktúra odvetví hospodárstva, priemerná mesačná mzda zamestnancov, vývoj miery evidovanej nezamestnanosti. Z tejto analýzy sú jasne viditeľné najväčšie problémy nášho okresu v oblasti zamestnanosti a celkovej ekonomickej recesii, ktorá vykazuje i naďalej prvky sociálnej stagnácie. Práve



poznávaním a roznalýzovaním problémov by sa mohlo nájsť riešenie na zlepšenie ekonomickej situácie obyvateľstva a na zvýšenie jej životnej úrovne.

Okres napriek zaostalosti má aj niektoré výhody (silná tradícia priemyselných odvetví, výhodná poloha, podmienky pre agroturistiku, dostatok pracovných síl, dobré klimatické podmienky, stúpajúci počet podnikateľských subjektov) a preto je predpoklad na zlepšenie tejto situácie. Dôležité je ale prejaviť dobrú vôľu všetkých zainteresovaných článkov politik zamestnanosti v SR.

Obrázok 1: Mapa okresu Rimavská Sobota



Zdroj: Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v Rimavskej Sobote

# 1 Prehľad o súčasnom stave riešenej problematiky

## 1.1 Charakteristika podniku, sociálneho podniku a sociálneho podnikania

Podľa Malejčíka (2006) je podnik základným článkom manažmentu, v ktorom nastáva trvalé spojenie pracovných síl a investičného majetku v jednej organizačnej jednotke pri uzavretom obrate hodnoty za účelom tvorby tovarov a zisku.

Pre podnikateľský subjekt, ktorý hľadá a využíva podnikateľské príležitosti, sa zaviedol pojem podnik. Podnik presne definuje Obchodný zákonník ako súbor hmotných, ako aj osobných a nehmotných zložiek podnikania. K podniku patria veci, práva a iné majetkové hodnoty, ktoré patria podnikateľovi a slúžia na prevádzkovanie podniku alebo vzhľadom na svoju povahu majú na tento účel slúžiť. (Hontyová, Lisý, Majdúchová, 2004)

Základnými článkami ekonomiky v procese uspokojovania ľudských potrieb prostredníctvom výroby a predaja sú podniky. Podnikom je každá organizačná jednotka, ktorá produkuje, t.j. vyrába výrobky alebo poskytuje služby jednotlivcom či podnikom za úplatu. Podnik je samostatnou ekonomickou jednotkou a hospodári na svoj vlastný účet. (Kravárik, Mravcová, Tarábek, 1993)

Podnik je ekonomicky a právne samostatná podnikateľská jednotka, existujúca za účelom podnikania. Jej základnými znakmi sú:

- kombinácia výrobných faktorov,
- hospodárnosť podnikateľskej činnosti,
- finančná rovnováha. (Kupkovič, 1996)

Sociálny podnik je právnická alebo fyzická osoba, ktorá v súčasnosti podľa platnej legislatívy v SR (zákona č.5/2004 Z.z. o službách v zamestnanosti ) je definovaná takto:

- zamestnáva zamestnancov, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru boli znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie v počte, ktorý predstavuje najmenej 30% z celkového počtu jeho zamestnancov,
- poskytuje podporu a pomoc zamestnancom, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru boli znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie, nájsť zamestnanie na otvorenom trhu práce (na tento účel sociálny podnik spolupracuje s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny, právnickými osobami alebo fyzickými osobami, ktoré podporujú alebo vykonávajú integráciu znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na trhu práce),

- najmenej 30% z finančných prostriedkov získaných z príjmu z predmetu činnosti, ktoré zostanú po úhrade všetkých výdavkov na predmet činnosti za príslušné zdaňovacie obdobie podľa daňového priznania, každoročne použije na vytváranie nových pracovných miest alebo na zlepšovanie pracovných podmienok,
- je zapísaná v registri sociálnych podnikov.

Sociálny podnik je subjekt sociálneho rozmeru, ktorý zisk používa prioritne na riešenie problémov nezamestnanosti v obci, ako aj problémov spojených s dlhodobou alebo krátkodobou sociálne neštandardnou situáciou obyvateľov. Jeho prioritou je však rozvoj zamestnanosti, riešenie sociálnych problémov, ako aj rozvoj obce, čím dostáva (v porovnaní s bežným podnikateľským subjektom) iný, sociálny, kvalitatívne vyšší rozmer. (www.romovia.vlada.gov.sk zo dňa 16.1.2010)

Sociálny podnik v SR by teda mal byť taký podnik, ktorého :

- činnosť je primárne spojená so sociálnymi cieľmi
- viac ako polovicu hospodárskeho prebytku reinvestuje do rozvoja svojich cieľov na rozdiel od výplaty dividend podielníkom alebo vlastníkom (www.se2.szm.com zo dňa 20. 2. 2010)

Sociálny podnik je sociálne zodpovedná ekonomická spoločnosť s výraznými sociálnymi cieľmi a zámermi. Jeho činnosť je ekonomická (s podnikateľským zámerom), špecifickou črtou je však reinvestovanie zisku (príjmov) do svojich sociálnych cieľov a na prospech lokálnej komunity, v ktorej pôsobí. (www.banskabystrica.sk zo dňa 6. 2. 2010)

Sociálne podnikanie je pojem, ktorý sa v posledných rokoch skloňuje čoraz častejšie a jeho dôležitosť rastie s postupným uvedomovaním si dôležitosti integrácie znevýhodnených skupín do spoločnosti. Jednou z takýchto skupín sú i osoby so zdravotným postihnutím. A práve pre ne, ako i pre osoby pracujúce so zdravotne postihnutými alebo ich potenciálnych zamestnávateľov je určený aj projekt Sociálne podnikanie. (www.ldp.sk zo dňa 17.7.2008)

Dualita prístupov k sociálnemu podnikaniu/sociálnym podnikom sa prejavuje takto:

- sociálne podnikanie je vnímané ako na trh orientovaná podskupina sociálnej ekonomiky a chápe sa ako oddelená, úplne nová inštitúcia sociálnej ekonomiky s cieľom dosiahnuť hospodársku rovnováhu vďaka úspešnej kombinácii trhových a netrhových finančných zdrojov a nepenažných zdrojov a príjmov zo súkromných darov

- sociálne podnikanie sa tiež používa ako výraz pre podnikanie organizácií tretieho sektora, ktoré vyvíja hospodárske aktivity spájajúc klasický solidarizmus s podnikateľským duchom
- sociálne podnikanie je tiež vnímané ako inštitucionálna odpoveď organizácií tretieho sektora na problémy financovania neziskových organizácií, ktoré vznikli z transformácie povojnového poručníckeho štátu a zníženia štátnych príspevkov. Inovatívny charakter sociálnej ekonomiky a podstupované finančné riziko zahrnuté v týchto aktivitách sú v týchto definíciách zdôraznené (www.se2se.sk z decembra 2005)

Sociálne podniky fungujú najmä v takzvanom treťom sektore (vedľa verejného a trhového sektora) a tvoria sociálnu ekonomiku alebo ekonomiku solidarity. Súčasnú poňatie sociálneho podniku vychádza zo sociálno-filozofických konceptov devätnásteho storočia, ktoré propagovali víziu sociálnej solidarity a spravodlivosti, rovnako ako udržateľnú ekonomickú spoluprácu jednotlivcov. Aj keď v niektorých krajinách neexistuje tradícia sociálnej ekonomiky ako takej, jej základné subjekty (družstvá, vzájomne prospešné spoločnosti a nadácie) existujú po celej Európe. Sociálne podniky sú vnímané ako subjekty, ktoré prispievajú k rastu zamestnanosti a k integrácii marginálnych skupín do väčšinovej populácie. Umožňujú jednotlivcom a komunitám pracovať spoločne na obnove ich okolia a ukazujú cesty, ako zabezpečiť a reformovať verejné služby. (Dohnalová, 2005)

Sociálny podnik umožňuje, aby sa trh práce stal inkluzívnejším, a aby sa na ňom uskutočnili reformy, ktoré posilnia potrebu aktívneho hľadania si práce. Sociálne podnikanie a sociálny podnik predstavujú prvky modernej aktívnej politiky trhu práce, lepší prístup nezamestnaných na trh práce a moderné verejné služby zamestnanosti. (Chajdiak, 2009)

Podľa Korimovej (2008), sociálny podnik je taký podnikateľský subject, 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. Prípadné zisky v podstatnej miere reinvestuje do rozvoja svojich sociálno – ekonomických cieľov.

Sociálne podnikanie sa dnes stáva obľúbenou témou, pretože je právom považované za efektívny prostriedok riešenia vybraných spoločenských problémov, alebo ak chceme – za účinný nástroj dosiahnutia vybraných spoločenských cieľov. Takýchto cieľov je nespočetne, jedným z nich, ktorý sa dnes stáva vysoko aktuálnym, je práve cieľ

opätovnej spoločenskej integrácie ľudí, ktorí sa z rôznych dôvodov ocitli na okraji spoločnosti, vylúčení z bežného života, či už pre stratu zamestnania, zdravotné postihnutie, kriminálnu minulosť, rozpad rodiny, históriu drogovej závislosti, alebo z iného dôvodu. Výsadou sociálneho podnikania je fakt, že v ňom nejde o maximalizáciu zisku, ale naopak o maximalizáciu či uspokojenie verejne prospešného poslania. Aj keď je žiaduce, aby sociálny podnik hospodáril so ziskom, je to preto, aby ho opäť použil na posilnenie úžitku, pre ktorý bol založený – aby vytváral pracovné miesta vo vybranom regióne, podporoval riešenie lokálnych problémov v oblasti životného prostredia, pomáhal s financovaním služieb starostlivosti o starých a chorých spoluobčanov a tak ďalej. (Mészáros, 2009)

Sociálny podnik je taký podnikateľský subjekt, ktorý:

- v konkurenčnom prostredí trhu tovarov a služieb prioritne zamestnáva zdravotne alebo sociálne znevýhodnené osoby,
- jeho hlavným cieľom nie je maximalizácia zisku, ale kultúra dávania a spoločenské začleňovanie svojich zamestnancov,
- prípadné zisky v podstatnej miere reinvestuje do rozvoja svojich sociálno – ekonomických cieľov. (Jakab, Korimová, 2008)

Sociálny podnik môžeme charakterizovať ako sociálne zodpovednú ekonomickú spoločnosť s výraznými sociálnymi cieľmi a zámermi. Je ekonomická činnosť, špecifickou črtou je však reinvestovanie zisku do svojich sociálnych cieľov a na prospech lokálnej komunity, v ktorej pôsobí. (Dohnalová, 2004)

Riaditeľ Generálneho riaditeľstva pre podnik a podnikanie Európskej komisie uviedol, že: “Podniky sociálnej ekonómie sú mimoriadne dôležité v dnešnej Európe. Veľa hovoríme o Lisabonskej stratégii a Lisabonských cieľoch, ako je vyššia úroveň zamestnanosti, čo znamená, že väčšia časť populácie by mala pracovať. Práve v tom môžu podniky sociálnej ekonómie zohrávať dôležitú úlohu.” (Gajdová, 2004)

Sociálne podnikanie predstavuje podnikateľské aktivity prospievajúce spoločnosti a životnému prostrediu. Hrá dôležitú úlohu v miestnom rozvoji a často vytvára pracovné príležitosti pre osoby so zdravotným alebo spoločenským znevýhodnením. Ponúka tak riešenie v dobe rastúcej nezamestnanosti. ([www.socialni-ekonomika.cz](http://www.socialni-ekonomika.cz) zo dňa 25.3.2010)

Sociálny podnik predstavuje prvok inkluzívneho trhu práce, umožňuje lepší prístup uchádzačov o zamestnanie na trh práce a vnáša moderný prvok do aktívnej politiky trhu práce v Slovenskej republike. ([www.employment.gov.sk](http://www.employment.gov.sk) zo dňa 24.9.2009)

Sociálne podniky musia okrem toho, že na jeden rok zamestnávajú znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, aj aktívne prispievať k uplatneniu nezamestnaného na trhu

práce. Ich motiváciou je najmä znižovanie príspevku na zamestnaného znevýhodneného uchádzača o zamestnanie z evidencie úradu práce, keď v prvom roku dostáva zamestnávateľ príspevok vo výške 50% z celkovej ceny práce, v druhom roku je to 40%, ale v ďalších rokoch už nárok na príspevok nemá. Okrem toho musia sociálne podniky preukazovať použitie 30% vytvoreného zisku na zlepšenie pracovných podmienok, či vytvorenie nových pracovných miest (Martišková, 2008).

Sociálne podnikanie je ekonomická činnosť s primárne sociálnymi cieľmi, kde hospodárske prebytky sú prednostne znovu investované do podnikania za rovnakým sociálnym účelom alebo do rozvoja miestnej komunity. (Škrabáľková, 2007)

**Sociálny podnik** je právnická alebo fyzická osoba, ktorá

- zamestnáva zamestnancov, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru boli znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie v počte, ktorý predstavuje **najmenej 30% z celkového počtu jeho zamestnancov**,
- poskytuje podporu a pomoc zamestnancom, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru boli znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie, nájsť zamestnanie na otvorenom trhu práce (na tento účel sociálny podnik spolupracuje s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny, právnickými osobami alebo fyzickými osobami, ktoré podporujú alebo vykonávajú integráciu znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na trhu práce),
- najmenej 30% z finančných prostriedkov získaných z príjmu z predmetu činnosti, ktoré zostanú po úhrade všetkých výdavkov na predmet činnosti za príslušné zdaňovacie obdobie podľa daňového priznania, každoročne použije na vytváranie nových pracovných miest alebo na zlepšovanie pracovných podmienok,
- je zapísaná v registri sociálnych podnikov (ktorý vedie Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. (www.portal.gov.sk zo dňa 15.11.2009)

## 1.2 Sociálny podnik ako nástroj lokálnej zamestnanosti

Keďže je jednou zo stratégií podporovaných Európskou úniou je aj zlepšovanie podmienok znevýhodnených skupín obyvateľov, na Slovensku pojem sociálnej ekonomiky vstupuje do povedomia najmä v súvislosti s realizáciou projektov spolufinancovaných zo zdrojov EÚ. SR ako členský štát, v skrátenom programovom období 2004-2006, využila finančné prostriedky poskytované ESF, najmä cez Iniciatívu spoločenstva EQUAL na realizáciu projektových zámerov na rozvoj sociálnej ekonomiky. Hlavným cieľom bolo

overovanie a presadzovanie nových prostriedkov proti všetkým formám diskriminácie a nerovností na trhu práce ako reakcia na potrebu vytvorenia alternatívneho uplatnenia na trhu práce pre ľudí, ktorí sú ťažko zamestnateľní a tým overenie sociálnej firmy ako priechodného modelu pre rôzne cieľové skupiny. (Chajdiak, 2009)

Podľa Smetanku a Ledeckého (2007) rozvoj zamestnanosti a zamestnateľnosti na lokálnej úrovni je pomerne neznámou a málo používanou kategóriou. Konceptie riešenia tejto problematiky sú spravidla orientované celoplošne na národnej úrovni, čím sa špecifickosť locality (regiónu), predovšetkým však ľudí – obyvateľov lokalít, vytráca. Prístup k riešeniu problematiky zamestnanosti a zamestnateľnosti na lokálnej úrovni zdola “nahor” považuje za veľmi dôležitý a to vzhľadom k problematickej či dokonca nemožnej aplikovateľnosti mnohých “plošných, centrálnych” prístupov.

Za jeden z najkonceptnejších krokov rozvoja lokálnej zamestnanosti, považujeme budovanie a rozvíjanie obecných firiem. Jedná sa o podnikateľské subjekty zriadené a prevádzkované obcou, zamerané na činnosti neoddeliteľne a logicky súvisiace so zdrojmi danej obce. Dôležitým a neopomenuteľným faktom je prístup, ktorý obecnú firmu kategorizuje na jednej strane ako zvyčajný podnikateľský subjekt, na druhej strane však akcentuje kľúčovosť jej silného sociálneho programu. Obecná firma je špecifickou formou sociálneho podniku v podobe, s akou sa nemáme možnosť stretnúť v okolitých európskych krajinách. (www.se2se.sk z novembra 2006)

### **1.3 Financovanie sociálneho podniku**

Sociálne podniky fungujú na základe viaczdrojového financovania. Znamená to, že financovanie je zabezpečené z viacerých zdrojov. Tieto zdroje môžeme rozdeliť na:

- a) financie získané z členských príspevkov členov výrobných družstiev
- b) financie získané z vlastnej činnosti
- c) financie získané od štátu
- d) financie získané z iných zdrojov (www.zmos.sk z apríla 2009)

Spôsob financovania sociálneho podnikania je viaczdrojový. Finančné zdroje sú v prvom rade získavané z predaja tovarov a služieb, ktoré sociálne podniky poskytujú. Ďalšími zdrojmi sú finančné podpory z verejných zdrojov – na národnej, regionálnej alebo lokálnej úrovni. Ide o rôzne formy priamej alebo nepriamej podpory, ktoré umožňujú lepšie využívanie lokálnych zdrojov. Významnými nefinančnými zdrojmi je uplatňovanie dobrovoľníctva v aktivitách sociálnych podnikov a investovaný sociálny kapitál. Pre túto



formu ekonomických aktivít v zahraničí je príznačná kombinácia platenej a neplatenej práce – formou vzájomnoprošpešnej a verejnoprošpešnej aktivity ako súčasti občianskeho étosu. Táto forma má v slovenských podmienkach svoje limity. Jednak nemáme tradíciu spoločenského ocenenia takejto aktivity, ako aj sociálna situácia u nás neumožňuje rátať s rozšírením dobrovoľníckej práce. Pre jej podporu nám chýba aj primeraný právny rámec, ktorý by zvýhodňoval takúto podobu angažovania sa občanov. (www.banskabystrica.sk zo dňa 20.1.2010)

Sociálnemu podniku, ktorým je obec, samosprávny kraj, združenie obcí, združenie samosprávnych krajov a sociálnemu podniku, ktorého zakladateľom alebo zriaďovateľom je obec alebo samosprávny kraj, sa do 31. decembra 2010 poskytuje príspevok aj na zamestnancov, ktorí boli pred prijatím do pracovného pomeru uchádzačmi o zamestnanie.

Výška príspevku je nasledovná:

- mesačne najviac 50 % z celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrt'rok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje počas 12 mesiacov, t.j. najviac 471,91 € (14 216,- Sk),
- mesačne najviac 40 % z celkovej ceny práce vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrt'rok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje počas maximálne ďalších 12 mesiacov, ak sa zamestnanec neumiestnil na otvorenom trhu práce, t.j. najviac 377,52 € (11 373,- Sk).

Príspevok sa poskytuje formou refundácie na základe dokladov predložených sociálnym podnikom. Príspevok sa poskytuje na základe uzatvorenej dohody. Na poskytnutie príspevku je právny nárok. (www.upsvarsl.sk zo dňa 24.8. 2009)

#### **1.4 Právna forma sociálneho podniku**

Sociálny podnik môže mať rôznu právnu formu; Napr. družstvo, nezisková organizácia poskytujúca všeobecne - prospešné služby, obchodná spoločnosť, fyzická osoba, ktorá zamestnáva zamestnancov ...; právna forma nie je podstatná, podstatné je poslanie sociálneho podniku, podpora vytvárania užitočných pracovných miest v pôsobnosti obcí.

Príklady právnych foriem vhodných pre sociálne podniky v zriaďovateľskej pôsobnosti obcí:

- **Živnostenský list na obec**

Najjednoduchšie je požiadať o vydanie živnostenského listu priamo na obec.

Výhodou podnikania takýmto spôsobom je, že keďže starosta je štatutárom obce, priamo vedie a zodpovedá aj za podnikateľskú činnosť.

- **Zriadenie samostatnej príspevkovej organizácie alebo rozpočtovej organizácie**

Aj keď sa tieto organizácie zväčša zakladajú na správu verejnoprospešných aktivít, pri založení sociálneho podniku je vhodné použiť túto spoločnosť na naštartovanie, prípadne prevádzkovanie aktivít.

- **Založenie spoločnosti s ručením obmedzeným**

Pri väčšom objeme činností, najmä však pre podnikateľské aktivity, je vhodné, ak obec založí samostatnú právnickú osobu hneď na začiatku. Ako najvhodnejšia sa javí spoločnosť s ručením obmedzeným (www.upsvar.sk zo dňa 22.2.2010)

Čo sa týka organizačnej formy a právneho statusu sociálnych podnikov, môže ísť o širokú škálu organizačných podôb:

- občianske združenia
- nadácie
- verejno-prospešné organizácie
- vzájomne prospešné a svojpomocné organizácie
- družstevné organizácie
- spolupodielnícke, vzájomne úverové spoločnosti a združenia
- akciové spoločnosti

Uplatňované konkrétne podoby závisia od tradície a špecifik jednotlivých krajín. V zásade sa uplatňujú formy rozvinuté v rámci tretieho sektora a v rámci družstevného hnutia. Špecifickou črtou sociálnych podnikov je práve rôznorodosť foriem a možnosť špecifickému sociálnemu poslaniu a podnikateľskému zámeru prispôbiť právnu formu sociálneho podniku a hľadať inovatívne formy podnikateľských a pracovných aktivít. (www.upsvar.sk zo dňa 18.11.2009)

## **1.5 Prístupy k chápaniu a definovaniu pojmu zamestnanosť**

Pojem zamestnanosť zahŕňa všetky osoby, zamestnancov aj samozamestnávateľov, ktorí prispievajú k ekonomickej činnosti (Takáčová, 2007).

Metodika výberového zisťovania pracovných síl (www.portal.statistics.sk zo dňa 24.10.2007) za pracujúcich považuje všetky osoby vo veku od 15 rokov, ktoré počas referenčného týždňa:

- vykonávali aspoň jednu hodinu prácu za mzdu, plat alebo prácu za účelom dosiahnutia zisku (prácu na plný alebo kratší pracovný čas, stálu prácu, dočasnú, príležitostnú alebo sezónnu)
- mali prácu ale nemohli pracovať z dôvodu choroby, dovolenky, materskej dovolenky, školenia, zlého počasia, v dôsledku štrajku a výluky (táto skupina nezahŕňa osoby na dlhodobom neplatenom voľne a osoby na rodičovskej dovolenke). Za pracujúce osoby sú považovaní aj vypomáhajúci členovia domácností podnikateľov, osoby pracujúce v zahraničí a profesionálni príslušníci ozbrojených zložiek.

Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. považuje za zamestnanca fyzickú osobu, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu. Spôsobilosť fyzickej osoby mať v pracovnoprávných vzťahoch práva a povinnosti ako zamestnanec a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba tieto povinnosti vzniká, ak ďalej nie je ustanovené inak, dňom, keď fyzická osoba dovŕši 15 rokov veku; zamestnávateľ však nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku.

Práca je druhým faktorom ekonomického rastu. Je to cieľavedomá ľudská činnosť smerujúca k tvorbe, resp. zvyšovaniu upotrebitelnosti výrobkov, alebo k poskytovaniu služieb (Baránik, Habánik, 2002).

Zamestnaní sú ľudia, ktorí vykonávajú akúkoľvek platenú prácu, ako aj tí, ktorí majú prácu, nepracujú však pre chorobu, štrajky alebo z dôvodu dovolenky.

Nezamestnaní sú ľudia, ktorí nie sú zamestnaní, ale aktívne hľadajú prácu alebo sa chcú vrátiť do práce. Zamestnaní a nezamestnaní tvoria pracovnú silu. Všetci ostatní nie sú súčasťou pracovnej sily. Ide o obyvateľstvo, ktoré navštevuje školu, vedie domácnosť, je v dôchodku, nemôže pracovať pre chorobu alebo jednoducho nehľadá prácu (Samuelson, Nordhaus, 1992).

Ako píše Salin (1993), rovnovážny objem zamestnanosti možno nazvať "plnou zamestnanosťou". Ide o situáciu, kde všetci, ktorí si prajú pracovať v takej práci, ktorú

môžu poskytnúť, (primerane svojim znalostiam), prácu skutočne nachádzajú a to na také dlhé obdobie, na aké si prajú.

V súvislosti so zamestnanosťou sa stretávame s pojmami plná (úplná) zamestnanosť, efektívna zamestnanosť, resp. neefektívna zamestnanosť, ktorá je označovaná aj pojmom prezamestnanosť. Pod plnou zamestnanosťou rozumieme úplnú zamestnanosť všetkého práceschopného obyvateľstva. Efektívna zamestnanosť je zamestnanosť, pri ktorej sa efektívne využíva pracovná sila. Prevažujú názory, že plná zamestnanosť väčšinou nezabezpečuje efektívnu zamestnanosť už aj z toho dôvodu, že zamestnaným chýba konkurencia nezamestnaných v záujme o ich pracovné miesto, čo nestimuluje ich pracovný výkon. Prezamestnanosť znamená umelé udržiavanie vysokého stupňa zamestnanosti napriek neefektívnemu využívaniu pracovných síl (teda neefektívnej zamestnanosti). Typickým príkladom prezamestnanosti bolo riešenie plnej zamestnanosti v socialistických ekonomikách. Právo na zamestnanie býva v jednotlivých krajinách upravené diferencovane konkrétnou zákonnou normou (Šlosár, Šlosárová, Majtán, 1996).

## **1.6 Politika zamestnanosti**

Podľa Juska (2004), politiku zamestnanosti je možné vymedziť ako „súbor opatrení, ktorými sú spoluvytvárané podmienky na dynamickú rovnováhu na trhu práce a pre efektívne využitia pracovných síl. Je spravidla výsledkom úsilia štátu, zamestnávateľov, zamestnancov a odborov. Usiluje o harmonizáciu ponuky a dopytu na trhu práce, o spružnenie mechanizmov pôsobiacich medzi nimi“.

Vláda SR považuje za jedno zo základných kritérií úspešnosti štátnej hospodárskej a sociálnej politiky čo najvyššiu mieru zamestnanosti. Snahy o rast zamestnanosti bude vláda SR spájať s vytváraním nových pracovných miest vhodne stimulovanými investíciami, so zvyšovaním atraktívnosti pracovných miest, kvality práce, produktivity práce, zapojením sa do poznatkovej ekonomiky a so znižovaním podielu chudobných pracujúcich.

Osobitná pozornosť bude venovaná podpore príslušníkov rómskych marginalizovaných komún, zníženiu regionálnych rozdielov z hľadiska zamestnanosti, nezamestnanosti a produktivity práce, najmä v zaostávajúcich regiónoch s vysokou nezamestnanosťou. V uvedenom smere bude posilnený aj rozsah a finančné zabezpečenie programov a projektov. V rámci aktívnej politiky trhu práce bude osobitne riešená podpora zamestnávania absolventov škôl ([www-8.vlada.gov.sk](http://www-8.vlada.gov.sk) zo dňa 3.2.2007).

Podľa Martincovej (2002) v súvislosti s politikou zamestnanosti je nutné spomenúť regionálnu politiku zamestnanosti. Základné ciele regionálnej politiky zamestnanosti sú orientované na:

- elimináciu negatívneho dopadu trhových regulátorov na regionálny rozvoj,
- vytváranie priaznivých podmienok pre trhovú ekonomiku,
- podpora endogénneho rozvoja regiónov a obcí – lokálny rozvoj potenciálu,
- odstraňovanie nepriaznivých rozdielov v sociálnej úrovni regiónov.

Výrazným spôsobom zníženia nezamestnanosti v rámci regionálnej politiky zamestnanosti môžu byť rôzne formy a zámery rozvoja vidieka, ako sú najčastejšie definované v regionálnych programoch rozvoja napr. rozvoj:

- alternatívneho a organického poľnohospodárstva,
- lesného hospodárstva, najmä v horských a podhorských oblastiach,
- spracovateľského priemyslu,
- tradičných remesiel a výroby tradičných regionálnych produktov,
- služieb pre obyvateľstvo,
- vidieckej turistiky a agroturistiky a iné.

Jedným z činiteľov rozvoja regiónov a regionálnej zamestnanosti podľa Brdeka (2002), sú aj predvstupové fondy EÚ orientované v rámci regionálneho rozvoja do oblastí:

- celoštátneho plánu rozvoja vidieka,
- rozvoja infraštruktúry,
- ochrany životného prostredia.

Zásadná úloha politiky súdržnosti EÚ spočíva v pomoci regiónom, hlavne tým menej privilegovaným, pri konsolidácii a rozvoji ich ekonomického potenciálu a potenciálu zamestnanosti v súlade s ich prirodzenými relatívnymi výhodami. Rozvoj regionálnej konkurencieschopnosti v tomto zmysle závisí od modernizácie a diverzifikácie štruktúry výroby po tom, čo bude dosiahnutá dostatočná vybavenosť materiálnou infraštruktúrou a ľudským kapitálom. To predpokladá okrem iného stimulácia rozvoja znalostných ekonomických aktivít a inovácie. (www.ec.europa.eu zo dňa 5.2.2008).

Dôvodom zrodu právnej úpravy v oblasti zamestnanosti – Zákon č. 387/1996 Z.z. o zamestnanosti boli zmeny vyvolané priebehom transformácie ekonomiky v SR. Hlavným cieľom je predovšetkým vytvorenie právnych predpokladov pre zamestnanosti. V zákone o zamestnanosti sú konkretizované základné ciele politiky zamestnanosti, a to najmä úlohy politiky trhu práce, ktorá je jej súčasťou.

Ciele politiky zamestnanosti sa realizujú prostredníctvom všetkých súčastí hospodárskej a sociálnej politiky, pričom je potrebná spolupráca všetkých rezortov.

Politika trhu práce ako súčasť politiky zamestnanosti je systém podpory a pomoci občanom pri ich začleňovaní sa na pracovné miesta na trhu práce. Jej hlavnou úlohou je zabezpečovať právo občanov na vhodné zamestnanie predovšetkým sprostredkovaním zamestnania, poskytovaním poradenstva pre voľbu povolania a pre výber zamestnania, podporou vytvárania nových pracovných príležitostí, podporou udržania existujúcich efektívnych pracovných miest, organizovaním rekvalifikácií, poskytovaním podpory v nezamestnanosti na základe zákonom ustanovených podmienok občanom, ktorým sa nepodarilo nájsť vhodné zamestnanie.

Cieľom politiky zamestnanosti je:

- zabezpečovať prácu pre všetkých, ktorí môžu a chcú pracovať a hľadajú zamestnanie,
- umožňovať slobodnú voľbu zamestnania a získanie kvalifikácie pre vhodné zamestnanie,
- vytvárať a udržiavať rovnováhu medzi ponukou práce a dopytom po práci,
- minimalizovať rozsah nezamestnanosti,
- zabezpečovať podporu v nezamestnanosti občanov, ktorí sa stanú nie vlastnou vinou nezamestnanými, v primeranom rozsahu a tak, aby ich podnecovala na hľadanie si zamestnania,
- zabezpečovať prípravu na povolanie a rekvalifikáciu zodpovedajúcu požiadavkám trhu práce,
- vytvárať podmienky na vznik pracovných príležitostí vytváraním nových pracovných miest,
- vytvárať podmienky na udržanie zamestnanosti a predchádzanie hromadnému prepúšťaniu,
- zaručiť občanom bezplatné sprostredkovanie zamestnania a bezplatné poskytovanie poradenstva,...

Národný akčný plán zamestnanosti je jedným zo štyroch pilierov zásad politiky zamestnanosti EÚ. Rovnosť príležitostí vystupuje ako horizontálny princíp pri všetkých zásadách Národného akčného plánu zamestnanosti. Obsahom štvrtého piliera ako samostatnej časti tejto agendy – nazvaného posilnenie politik rovnakých príležitostí – je rozpracovanie troch zásad – prístup všeobecného uplatňovania princípu rovnosti

príležitostí, riešenie rozdielov v zastúpení mužov a žien a zosúladenie rodinného a pracovného života. Zosúladenie pracovného a rodinného života sa zameriava na riešenie tzv. vonkajších – spoločenských problémov a vnútorných. Riešením týchto problémov je:

- zlepšenie postavenia osôb s rodinnými povinnosťami na trhu práce,
- podpora rozvoja modelu rodinne orientovanej zamestnanosti pre ženy aj pre mužov s rodičovskými povinnosťami,
- rozšírenie siete služieb pre rodiny, ktoré sa starajú o deti, resp. o iné osoby odkázané na ich starostlivosť. (Pisár, 2008)

### **1.7 Zamestnanosť kontra nezamestnanosť**

Nezamestnanosť je jedným z centrálnych problémov makroekonomickej politiky. Nezamestnaní by pritom chceli pracovať, aby si mohli kúpiť to, čo potrebujú a súčasne by mohli to, čo potrebujú, aj vyprodukovať. Nezamestnanosť znižuje hrubý národný produkt, dôchodky občanov klesajú a zdroje spoločnosti sa dostatočne nevyužívajú. Podľa ekonomického zákona, ktorý zistil Arthur Okun (americký ekonóm, poradca prezidentov Kennedyho a Johnsona), 2%-ný pokles HNP pod úroveň potenciálneho produktu vedie k nárastu nezamestnanosti o 1%. Znamená to, že napr. zvýšenie nezamestnanosti v USA o 10% stojí americkú spoločnosť ročne viac než 200 miliárd dolárov. To však neznamená, že potenciálny produkt (t.j. maximálnu efektívnosť produkcie) dosiahne spoločnosť vtedy, keď je nezamestnanosť nulová. Existujú totiž prirodzené príčiny, ktoré udržiavajú nezamestnanosť na určitej, i keď nízkej úrovni (Kravárik, Mravcová, Tarábek, 1993).

Nezamestnanosť predstavuje vážny ekonomický, sociálny a politický problém. Vlády sa preto snažia o to, aby miera nezamestnanosti bola, pokiaľ možno, čo najnižšia. Toto úsilie sa niekedy nazýva aj politika plnej zamestnanosti, pod ktorou sa rozumie nezamestnanosť na úrovni prirodzenej miery nezamestnanosti. Vládne opatrenia sú preto zamerané na to, aby v ekonomike neexistovala prevaha ponuky nad dopytom na trhu práce (Lisý, Hontyová, Majdúchová, 2004 ).

Keynes (In: Lörinczová-Šťastná-Gergel, 2004, str. 121) za hlavnú príčinu nezamestnanosti považoval nedostatočný efektívny dopyt, ktorý vymedzuje hranice rozsahu investícií, a tým i zamestnanosť. Princíp efektívneho dopytu je v Keynesovej teórii ústredný a podstatný problém.

Podľa Árendáša (2005), zvlášť významné postavenie v ekonómii dnes zaujíma rozlišovanie nezamestnanosti na dobrovoľnú a nedobrovoľnú.

- Dobrovoľná zamestnanosť – je taká, keď časť pracovných síl nechce pracovať pri určitých mzdových podmienkach. Pracovné miesta existujú, ale pri zohľadnení mzdy nie je o ne záujem.
- Nedobrovoľná zamestnanosť – vzniká ak je počet voľných pracovných síl absolútne väčší, než počet pracovných miest, t.j. ak je celkový dopyt po práci vyšší, než celková ponuka práce.

Ekonomovia tiež klasifikujú nezamestnanosť na frikčnú, cyklickú a štrukturálnu:

Frikčná – je zapríčinená migráciou pracovných síl, zmenami zamestnania i zmenami zapríčinenými životných cyklom.

Štrukturálna – znamená to, že dopyt po určitej práci stúpa, dopyt po inom druhu práce klesá, zatiaľ čo ponuka sa nestačí pružne prispôbiť.

Cyklická – je zapríčinená nízkym dopytom po pracovných silách v niektorých odboroch alebo odvetviach.

Samotná existencia nezamestnanosti je prirodzeným fenoménom a atribútom slobodnej spoločnosti založenej na trhovom hospodárstve a demokracii. Jej nekontrolovateľný vývoj spôsobujúci masový charakter však vyvoláva nielen vážne ekonomické, ale aj sociálne problémy (rozpad rodiny, narušené mentálne i fyzické zdravie, trestná činnosť a ďalšie sociálnopatologické javy). Skutočnosť, že súčasná situácia na trhu práce je poznačená nerovnováhou, ktorá má frikčný charakter len v minimálnom rozsahu a veľká časť nezamestnanosti má charakter nepravej cyklickej, čiastočne aj štrukturálnej a sezónnej nezamestnanosti, signalizuje, že riešenie problému nezamestnanosti presahuje rámec opatrení, nástrojov a programov politiky trhu práce. Hlavnou príčinou nezamestnanosti v SR je pokles dynamiky rastu a následný úpadok slovenského hospodárstva. Vážnym problémom slovenskej spoločnosti je nezamestnanosť mladých ľudí, občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou, ako aj dlhodobá nezamestnanosť. (Rusiňák, 1999)

Ako Ďurďovičová (1998) uvádza, nezamestnanosť je charakterizovaná tým, že niektorí jednotlivci, ktorí si nemôžu nájsť prácu, ale sa pri zmene zamestnania dočasne ocitli mimo pracovného procesu, čo predstavuje značné spoločenské problémy. U spoločnosti nedochádza k vytváraniu nových hodnôt. Vznikajú náklady spojené:

- so stratami na daniach, ktoré vznikajú následkom ekonomickej nečinnosti obyvateľov,



- s platbami za nemocenské, zdravotné a dôchodkové poistenie, s nákladmi na prevádzku úradov práce a na aktivity, ktoré tieto úrady vykonávajú,
- s výdavkami na podporu v nezamestnanosti.

## 1.8 Trh práce

Trh práce je súhrnom ponuky práce a dopytu po práci. Na trhu práce sa tvorí cena práce, t.j. mzda. Rovnovážny stav na trhu práce nastáva vtedy, keď ponuka a dopyt po práci je vyrovnaná. Keď dopyt po práci zo strany podnikateľov rastie, pracovníci ľahko nachádzajú uplatnenie a mzdy rastú. S rastom reálnych miezd rastie aj ponuka práce. Keď dopyt po práci zo strany podnikateľov klesá, pracovníci ťažšie nachádzajú uplatnenie. Vzniká reálna možnosť nezamestnanosti. Za nezamestnaných sa považujú tí práceschopní občania, ktorí aktívne hľadajú vhodné zamestnanie a sú registrovaní na úrade práce (Kozler, Matějka, 1998).

Dopyt po práci sa realizuje na pracovnom trhu, kde domácnosti ponúkajú svoju prácu a firmy realizujú dopyt po práci. Rozlišuje sa dopyt po práci na úrovni firiem a na úrovni národného hospodárstva. Ponuka práce sa realizuje na trhu práce podobne ako dopyt po práci. Trh práce funguje v závislosti na tom, aký ekonomický model v ekonomike sa uplatňuje. Súvisí so všetkými ekonomickými a sociálnymi procesmi, ktoré v danom období v ekonomike prebiehajú. Z toho vyplýva, že trh práce funguje ako súčasť celkového trhového systému. V najvšeobecnejšej predstave ponuka práce predstavuje práceschopné obyvateľstvo (Baránik, Habánik, 2002).

Trh práce spoločne s ekonomickou bázou patria medzi najvýznamnejšie faktory, ktoré vplyvajú na celkový rozvoj územia. Trh práce predstavuje veľmi dôležité prepojenie medzi ekonomikou a obyvateľstvom (Klamár, 2007).

Pre väčšinu domácností sú pracovné príjmy jediným významným zdrojom dôchodku. V dôsledku svojho významu je trh práce stálym zdrojom sporov a politického boja, napríklad ozajstné vojny medzi pracou a kapitálom v poslednom storočí a dnešné boje žien a mužov o dosiahnutie rovnosti v odmeňovaní. Dopyt po práci ako všeobecný faktor je určený hraničnou produktivitou pri tvorbe národného produktu. Ponuka práce sa vzťahuje na počet hodín odpracovaných pri zárobkovej činnosti v továrňach, farmách, iných podnikoch, štátnom aparáte alebo neziskových zariadeniach. Hlavnými determinantmi ponuky práce sú početnosť obyvateľstva a spôsob, akým obyvateľstvo trávi svoj čas (Samuelson, Nordhaus, 1992).

Trh práce predstavuje na jednej strane ponuku pracovných miest, teda trh pracovných príležitostí, a na druhej strane ponuku pracovných síl. Jedno aj druhé má svoje parametre a charakteristiky. V ideálnom prípade jedno do druhého zapadne alebo nastane súlad medzi ponukou pracovných miest a ponukou pracovných síl. Celý proces hľadania zamestnania sa zakladá na v celku jednoduchom princípe ponuky a dopytu. Politiku trhu práce, ktorá je súčasťou politiky zamestnanosti, zabezpečuje Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR a Národný úrad práce (Kolektív autorov, 2000).

### **1.9 Inklúzia verzus exklúzia a pojem chudoba**

Sociálnu inklúziu môžeme definovať ako proces začleňovania znevýhodnených skupín do spoločnosti a základe vzájomného ovplyvňovania a kooperatívnej interakcie medzi jednotlivcami, skupinami a spoločnosťou. Tento proces je založený na vnímaní, ovplyvňovaní a uspokojovaní potrieb a záujmov ako menšinových, tak aj väčšinových komunit s cieľom zmeny kvality života. Pri plne prístupnom trhu práce by mal index sociálnej inklúzie – zamestnanosti dosahovať hodnotu 100 percent. To predstavuje situáciu, v ktorej sú znevýhodnené osoby zamestnané a dostávajú rovnaký príjem ako ostatní zamestnaní.

Sprievodným javom chudoby je sociálna exklúzia, ktorú možno definovať ako vylúčenie, alebo vytlačenie určitej skupiny na okraj spoločnosti na základe rôznych faktorov. Možno k nim zahrnúť napríklad pôvod, vek, sídlo, sociálne väzby, dlhodobú nízku príjem domácnosti, dlhodobú nezamestnanosť, zdravotný stav, vzdelanie, či bývanie. (Kubišová, 2006)

Sociálna exklúzia je proces, ktorého prostredníctvom sú určití jednotlivci vytláčaní na okraj spoločnosti a je im zabránené plne na nej participovať v dôsledku svojej chudoby. Majú veľmi obmedzený prístup k rozhodovacím orgánom a tak často pociťujú bezmocnosť a nemožnosť riadiť a kontrolovať rozhodnutia, ktoré majú dosah na ich každodenný život (Chudoba, 2005).

Sociálna exklúzia - sociálne vylúčenie, teda proces separácie jednotlivcov od spoločnosti v dôsledku napr. nedostatočného vzdelania, rasy, pohlavia, veku a pod. Príčiny sociálnej situácie súvisiacej so sociálnou inklúziou sú napr. demografické zmeny, ekonomické zaťaženie domácností, príjmová nerovnosť (ktorá má okrem iného aj svoj regionálny aspekt), nezamestnanosť, nedostatok v prístupe k inštitúciám a pod.

Sociálnu exklúziu odlišujeme od pojmu chudoby, ktorá je chápaná predovšetkým ako nedostatok (finančných) zdrojov alebo materiálna núdza.

(www.esf.gov.sk zo dňa 23.1.2010)

Sociálnym vylúčením sú ohrození tí, ktorí majú oslabenú spätosť s niektorou z týchto integračných rovín:

- občianska integrácia vo vzťahu k demokracii a právu,
- ekonomická integrácia v rámci modelu sociálneho štátu,
- sociálna integrácia v rámci modelu sociálneho štátu,
- interpersonálna integrácia v rodine a komunite.

Ak je jednotlivec vylúčený z jednej z týchto rovín, znamená to väčšinou vylúčenie i z ostatných, hodnotí Korimová (2008).

Sociálna exklúzia je výrazom neschopnosti spoločnosti plne začleniť jednotlivcov alebo celé skupiny (napríklad etnické, náboženské genderové) do systému, ktorý sa chápe ako spoločnosť a umožniť im, aby plne realizovali svoj potenciál, hodnotí Čambalíková (2007).

V súčasnej modernej spoločnosti možno postrehnúť veľa foriem chudoby nielen ekonomickej (hospodárskej), ale aj kultúrnej a náboženskej. Viacerí súčasní autori definujú chudobu ako sociálny jav a sociálny a individuálny problém. Neexistuje však žiadna absolútna a všeobecne uznávaná definícia alebo hranica, ktorá označuje kto je považovaný za chudobného. Zvlášť je to markantné pri definícii chudoby v rámci hospodársky vyspelých krajín, kde je zabezpečená saturácia základných životných potrieb ako je jedlo, ošatenie, strecha nad hlavou. Vzhľadom na túto skutočnosť je zrejmé, že chudoba z tohto pohľadu je vždy definovaná vo vzťahu k štandardu danej spoločnosti. V slovenskej odbornej terminológii pojem chudoba po r. 1948 neexistuje. Skupiny osôb, ktoré by podľa kritérií všeobecne uznávaných v priemyselne vyspelých krajinách, mohli byť zaradené do skupiny chudobných osôb, sú v Slovenskej republike postupom času označované ako sociálne slabšie, nízkopříjmové, osoby sociálne odkázané, osoby v hmotnej núdzi. (Žilová, 2005)

V zásade možno rozlíšiť dva prístupy k vymedzeniu chudoby – objektívny a subjektívny. Objektívny prístup definuje chudobu prostredníctvom určitých kritérií, týkajúcich sa väčšinou príjmu alebo majetku človeka. Subjektívny prístup zisťuje, či sa človek sám cíti chudobný, pociťuje príznaky chudoby respektíve sám seba zaraďuje do kategórie chudobných. (www.konzervativizmus.sk zo dňa 12.12.2005)

Chudoba môže byť chápaná aj ako atribút určitých pozícií v profesnej štruktúre spoločnosti, ktorá je vlastne pólom konfliktov a konkurencie. Chudobní sú na dne tejto profesnej štruktúry. Majú nízku kvalifikáciu a vzhľadom k tomu, že o zamestnanie, ktoré môžu vykonávať, ich na trhu práce súťaží mnoho, nemajú šancu získať lepšie platené a stabilné zamestnanie (Strieženec, 1999).

Chudoba, nie je, žiaľ, žiaden okrajový jav v spoločnosti, ale dotýka sa podľa jednotných odhadov mnohých expertov približne tretiny obyvateľstva našej planéty (Tokárová, 2003).

Skutočná chudoba predstavuje nedostatok materiálnych potrieb nevyhnutných pre každodenné prežitie, t. j. jedlo, pitnú vodu, ošatenie a primerané bývanie. Hranica skutočnej chudoby sa vyjadruje absolútne, t. j. prostredníctvom určitej pevne stanovenej hodnoty, ktorá stačí na zabezpečenie základných potrieb. Domácnosť je klasifikovaná ako chudobná, ak jej príjem nedosahuje túto fixne stanovenú hranicu. (www.impulzrevue.sk zo 4/2007)

Chudoba nie je výsledkom osobnej nedostatočnosti alebo osobného zlyhania. To, že niekto sa stáva či zostáva chudým, je výsledkom hry štrukturálnych sociálnych síl. Príčiny chudoby sú pre chudobných vonkajšími silami, nad ktorými nemajú žiadnu kontrolu a ktoré reprodujú v spoločnosti sociálny rad, v ktorom sú niektorí bohatí a niektorí fatálne chudobní. Chudoba je výsledkom sociálnej nespravodlivosti spoločnosti – nízkych miezd, nedostatkom pracovných príležitostí, diskrimináciou. Chudoba tak môže byť chápaná a ako atribút určitých pozícií v profesnej štruktúre spoločnosti, ktorá je pólom konfliktov a konkurencie. Chudobní sú na dne tejto profesnej štruktúry. Majú nízku kvalifikáciu, a pretože o zamestnanie, ktoré môžu vykonávať, ich na trhu práce súťaží mnoho, nemajú šancu získať lepšie platené a stabilné zamestnanie. Navyše sa mnoho nekvalifikovaných prác, v dôsledku technického pokroku, stávajú zbytočnými, a preto rastie nezamestnanosť nekvalifikovaných pracovníkov. (Mareš, 1999)

Podľa sociologického slovníka (2004) sú chudobní tí, u ktorých je úroveň príjmov, spotreba alebo v širšom zmysle bohatstva nižšia ako určitý prah. Voľba rebríčkov nie je obvyklá v štúdiách o chudobe, je však obecná v sociologických alebo ekonomických prácach týkajúcich sa rovnosti. Či sa analýza zaujíma o spodnú časť stupnice alebo o stupnicu celú, je nutné sa vyhnúť úskaliam. Nedajú sa označiť ako chudobné skupiny, ich preferencie, spôsob života a správanie sú v skutočnosti rozdielne. Opačná chyba spočíva v tom, snažiť sa o definovanie chudoby iba v rámci populácie, ktorá zdieľa rovnaké hodnoty a tiež kultúru. Podľa definície OSN z r. 1995 znamená chudoba stav, „keď človek

trpí hladom a podvýživou, nemá prístup k pitnej vode, hygienickým zariadeniam a zdravotnej starostlivosti, má obmedzený alebo nijaký prístup ku vzdelaniu a informáciám. Býva v neadekvátnych podmienkach, v nezdravom životnom prostredí a v rámci jeho sociálnej skupiny rastie úmrtnosť.“ Svetová banka ju definuje ako neschopnosť dosiahnuť minimálne životné štandardy. V každom štáte môžeme nájsť určitú skupinu chudobných, avšak v rozvojových krajinách sa v takomto stave nachádza drvivá väčšina obyvateľov. Často sa spomína tzv. začarovaný kruh biedy, to znamená, že „kvôli už existujúcej chudobe sa z nej chudobní nemôžu dostať pre nedostatok zdrojov, kapitálu a vzdelania.“ Preto zostávajú v chudobe celý život, dokonca celé generácie. Svetová banka vo svojej Svetovej rozvojovej správe definovala chudobu v reláciách príjmu obyvateľa na deň, a to 2 USD. Príjem pod 1, 25 dolára na deň už znamená extrémnu chudobu. Tieto čísla boli stanovené pre rozvojové krajiny, už rozvinuté krajiny si kladú odlišné medze chudoby.

([www.sk.wikipedia.org](http://www.sk.wikipedia.org) zo dňa 12.3.2009)

Možno rozlíšiť niekoľko prístupov k chudobe, najčastejšie sa však hovorí o chudobe absolútnej a relatívnej. Absolútna chudoba je definovaná v termínoch prežitia, odkazuje na jeho „minimálne“ resp. základné predpoklady. Snaha o vymedzenie nevyhnutných podmienok prežitia v sebe obnáša nebezpečenstvo rozhodovania o veľmi citlivých aspektoch ľudského života, ktoré sa často nedajú vtesnať do jednoznačnej definície.

Relatívne koncepty berú pri definícii chudoby do úvahy stupeň rozvoja spoločnosti, dosiahnutú kvalitu života a pomery, ktoré v danej spoločnosti prevládajú. Dôležité teda nie sú len základné potreby zabezpečujúce prežitie, ale aj sociálny kontext.

([www.priateliazeme.sk](http://www.priateliazeme.sk) zo dňa 26.1.2010)

## 2 Cieľ

Hlavným cieľom diplomovej práce je vypracovanie analýzy súčasne existujúcich sociálnych podnikov a modelu sociálneho podniku v okrese Rimavská Sobota. A všeobecne zhodnotiť formou analýzy výhody a nevýhody sociálnych podnikov založených v podmienkach regiónu s vysokou nezamestnanosťou.

Čiastkovým cieľom predkladanej práce je:

- definovať východiskovú situáciu sledovaného okresu, analyzovať trh práce z hľadiska ponuky a dopytu a vývoj dopytu po práci v okrese Rimavská Sobota.
- vypracovať prehľad súčasného stavu v podnikaní sociálnych podnikov podľa pracovných pozícií
- vypracovať alternatívne návrhy pracovných činností pre pracovníkov sociálnych podnikov
- analyzovať činnosť sociálneho podniku založeného ako súčasť už fungujúceho Domu seniorov

Súčasne cieľom predkladanej práce je na základe vyhodnotenia zistených údajov ich aplikácia do tabuliek a grafov.

### 3 Metodika práce a materiál

Objektom skúmania v rámci diplomovej práce je vplyv sociálnych podnikov na nezamestnanosť. Pre potreby vyhodnotenia tohto vzťahu bolo potrebné zozbierať údaje z viacerých zdrojov.

S cieľom naplniť stanovený cieľ diplomovej práce bol harmonogram práce stanovený nasledovne:

- zozbieranie údajov o sledovanom okrese z knižných publikácií, z časopisov, z internetu, z Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Rimavskej Sobote
- hlavné zdroje z internetu predstavovala Regionálna databáza zo štatistického úradu
- vypracovanie dotazníkového prieskumu
- výber najdôležitejších informácií z dostupných zdrojov
- vyhodnotenie údajov na základe ich opodstatnenosti k téme diplomovej práce

Cieľovým miestom prieskumu bol okres Rimavská Sobota. Tu sme skúmali:

- vývoj obyvateľstva:
  - vývoj počtu obyvateľov
  - migrácia obyvateľstva
  - index starnutia
  - vzdelanostná štruktúra obyvateľstva
- analýza trhu práce, ktorá predstavuje ponuku po práci a dopyt po práci
- vývoj nezamestnanosti v sledovanom okrese:
  - vývoj miery evidovanej nezamestnanosti
  - porovnanie vývoja miery nezamestnanosti so SR, s BB krajom a s krajinami Európskej únie
- analýza sociálneho podniku v Klenovci a vo Fil'akove

V práci sa použili nasledovné metódy:

- analýza
- syntéza
- komparácia
- SWOT analýza

Pôsobenie pilotných sociálnych podnikov sme skúmali na základe databázy prehľadu pracovných pozícií, ktoré by mali sociálne podniky zabezpečovať. Vypracovanú údajovú tabuľku sme zaslali.

Metodický postup pri dotazníku bol nasledovný:

**Cieľom monitorovania** bolo získanie údajov o súčasných zamestnancov sociálnych podnikov.

**Predmet monitorovania boli** informácie o spokojnosti zamestnancov, o význame sociálneho podniku, o zlepšení situácie daného zamestnanca.

**Objektom monitorovania** boli zamestnanci sociálnych podnikov.

Monitorovací hárok obsahoval zatvorené typy otázok. Dotazníky boli vyplnené v dvoch sociálnych podnikoch, a to v Gemerskom sociálnom podniku a v sociálnom podniku Nezábudka. V Klenovci bolo vyplnených 10 dotazníkov a vo Fil'akove bolo vyplnených 5 dotazníkov.

Monitorovací hárok môžeme rozdeliť do nasledovných častí:

1. všeobecné údaje o respondentovi a to:
  - vek
  - pohlavie
  - rodinný stav
2. zaradenie účastníka podľa vzdelania, pracovnej pozície, znevýhodnenej skupiny
3. názory zamestnanca v danom sociálnom podniku:
  - spokojnosť
  - zlepšenie pracovných návykov
  - zlepšenie situácie
  - význam sociálneho podniku

V monitorovacom hárku boli obsiahnuté tieto konkrétne otázky:

**1. Pohlavie:**

- 1) muž
- 2) žena

**2. Vek: .....**

**3. Aký je Váš rodinný stav?**

- 1) ženatý/vydatá
- 2) slobodný/á
- 3) rozvedený/á
- 4) iné.....



#### **4. Aké je Vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie?**

- 1) žiadne
- 2) základné
- 3) stredná škola bez maturity
- 4) stredná škola s maturitou
- 5) vysokoškolské vzdelanie a vyššie

#### **5. Aká je Vaša pozícia v danom podniku?**

.....

#### **6. Do ktorej skupiny znevýhodnených uchádzačov by ste sa zaradili?**

- 1) občan mladší ako 25 rokov veku, ktorý skončil sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a nezískal svoje prvé pravidelne platené zamestnanie
- 2) občan starší ako 50 rokov veku
- 3) dlhodobo nezamestnaný občan
- 4) občan, ktorý nevykonával zárobkovú činnosť ani sa nepripravoval na povolanie v rámci sústavnej prípravy na povolanie alebo v systéme ďalšieho vzdelávania najmenej počas 24 mesiacov pred dňom ostatného zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie z dôvodu ťažkostí pri zosúladovaní svojho pracovného života a rodinného života
- 5) rodič alebo osoba, ktorej súd zveril dieťa do starostlivosti podľa osobitného predpisu 13aa) alebo osoba, ktorej bolo dieťa dočasne zverené do starostlivosti rozhodnutím súdu podľa osobitného predpisu 13ab) starajúca sa najmenej o tri deti do skončenia povinnej školskej dochádzky alebo osamelý rodič starajúci sa aspoň o jedno dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky,
- 6) občan, ktorý stratil schopnosť vykonávať svoje doterajšie zamestnanie zo zdravotných dôvodov a nie je občan so zdravotným postihnutím,
- 7) občan, ktorý sa sťahuje alebo sa sťahoval v rámci územia členských štátov Európskej únie, alebo občan, ktorý má pobyt na území členského štátu Európskej únie na účel výkonu zamestnania,
- 8) občan so zdravotným postihnutím
- 9) občan, ktorý má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o 20 %, ale najviac o 40 %,
- 10) cudzinec, ktorému bol udelený azyl,
- 11) občan, ktorý sa stal nezamestnaným z dôvodu skončenia pracovného pomeru z organizačných dôvodov, z dôvodu ohrozenia chorobou z povolania, z dôvodu dosiahnutia

najvyššej prípustnej expozície na pracovisku alebo z dôvodu dosiahnutia veku, pre ktorý nemôže vykonávať pôvodné zamestnanie,

12) občan, ktorý neskončil sústavnú prípravu na povolanie na strednej škole,

13) občan, ktorý nezískal svoje prvé pravidelne platené zamestnanie pred nástupom na výkon trestu odňatia slobody,

14) občan po skončení ústavnej výchovy a ochrannej výchovy,

15) občan po prepustení z výkonu trestu odňatia slobody alebo z výkonu väzby alebo občan, ktorému bola uložená iná sankcia, ktorá trvala najmenej šesť mesiacov.

**7. Ako ste spokojný s možnosťou pracovať v sociálnom podniku?**

1) veľmi spokojný

2) spokojný

3) nie som spokojný

**8. Pomohol Vám sociálny podnik zlepšiť Vaše pracovné návyky?**

1) áno

2) nie

**9. Pomáha podľa Vás sociálny podnik zlepšovať situáciu nezamestnanosti?**

1) áno

2) nie

**10. Má podľa Vás význam sociálny podnik?**

1) áno

2) nie

## 4 Výsledky práce

### 4.1 Základné údaje o okrese Rimavská Sobota

Mesto Rimavská Sobota je okresným mestom. Územie okresu sa nachádza v juhovýchodnej časti Banskobystrického kraja. Z hľadiska rozlohy je to najväčší okres v kraji. V rámci celej Slovenskej republiky je na treťom mieste. Rozloha okresu je 1471 km<sup>2</sup>. Stred okresu patrí do Juhoslovenskej kotliny, sever do Revúckej vrchoviny, Spišsko-gemerského krasu a Stolických vrchov, juh do sopečnej Cerovej vrchoviny. Najvýznamnejšími tokmi okresu sú Rimava, Blh a Slaná. V obci Číž sa nachádzajú jódobrómové pramene, pri ktorých vznikli v súčasnej dobe už známe kúpele. Južná hranica okresu v dĺžke 64km susedí s Maďarskou republikou. Z celkového počtu obcí okresu majú štatút mesta Rimavská Sobota, Hnúšťa a Tisovec. Okres Rimavská Sobota susedí s okresmi Revúca, Poltár, Lučenec a Brezno.

Surovinovú štruktúru tvoria predovšetkým nerudné suroviny. Okres je významný z hľadiska mastenca. Ložisko Hnúšťa – Mútnik má veľký význam nielen vďaka mastenca, ale aj magnezitu a dolomitu. Vápenec je surovinou nadregionálneho významu z ložiska Tisovec, ktorý je využívaný na výrobu vápna v miestnej vápenke. Pomerne bohaté sú aj zásoby štrkopieskov a pieskov v nivách Rimavskej kotliny.

Územie okresu je z časti odlesnené. V nižších polohách sa zachovali predovšetkým porasty dubov a agátov. Vo vyšších polohách rastú najmä smreky a buky. Na území sa nachádza množstvo chránených rastlín a živočíchov. Z chránených rastlín treba spomenúť poniklec lúčny čiernasty, čerešňu mahalebkovú, kukučku vencovú, hlaváčik jarný, ľaliu zlatohlavú. K chráneným živočíchom patrí kačica divá, hus divá, vydra riečna, rys ostrovid, výr skalný. V okrese Rimavská Sobota existuje národný park Muránska planina chránená krajinná oblasť Cerová vrchovina. Na území okresu nájdeme aj 7 národných prírodných rezervácií: Hradová, Kášter, Klenovský Vepor, Kurinecká dubina, Pohanský hrad, Ragač, Šarkanica, ďalej 9 prírodných rezervácií: Čertova dolina, Hajnáčsky hradný vrch, Hlboký jarok, Nad Furmancom, Pokoradzské jazierko, Suché doly, Svetlianska cerina, Tŕstie, Vereš a napokon 4 chránené areály: Alúvium Blhu, Fenek, Hikóriový porast, Martinovská nádrž.

Tabuľka 1: Základné charakteristiky okresu Rimavská Sobota

<b>Okres Rimavská Sobota</b>	
<b>Rozloha okresu</b>	1471 km <sup>2</sup>
<b>Počet obyvateľov</b>	82970
<b>Hustota osídlenia</b>	56 obyvateľov / km <sup>2</sup>
<b>Počet obcí</b>	107
<b>Mestá</b>	Rimavská Sobota, Hnúšťa, Tisovec
<b>Najvyššie položená obec</b>	Krokava – 770 m.n.m.
<b>Najnižšie položená obec</b>	Vlkyňa – 150 m.n.m.
<b>Najstaršia obec</b>	Vlkyňa – r.1216
<b>Najmladšia obec</b>	Čierny Potok – r.1955
<b>Najväčší kataster obce</b>	Klenovec – 10000 ha
<b>Najmenší kataster obce</b>	Studená – 185 ha
<b>Najväčší počet obyvateľov obce</b>	Klenovec – 3344 obyv.
<b>Najmenší počet obyvateľov obce</b>	Poproč – 34 obyvateľov

Zdroj: <http://www.rozvojemera.sk/sk/okres.php>

Najviac obyvateľov v okrese Rimavská Sobota je slovenskej národnosti, keď v roku 2008 predstavovali 51 %, ale významné postavenie má aj maďarská národnosť, ktorá predstavovala v roku 2008 až 43%. Zaujímavosťou je, že počet obyvateľov slovenskej národnosti sa pomaly znižuje a počet obyvateľov maďarskej národnosti sa pomaly zvyšuje.

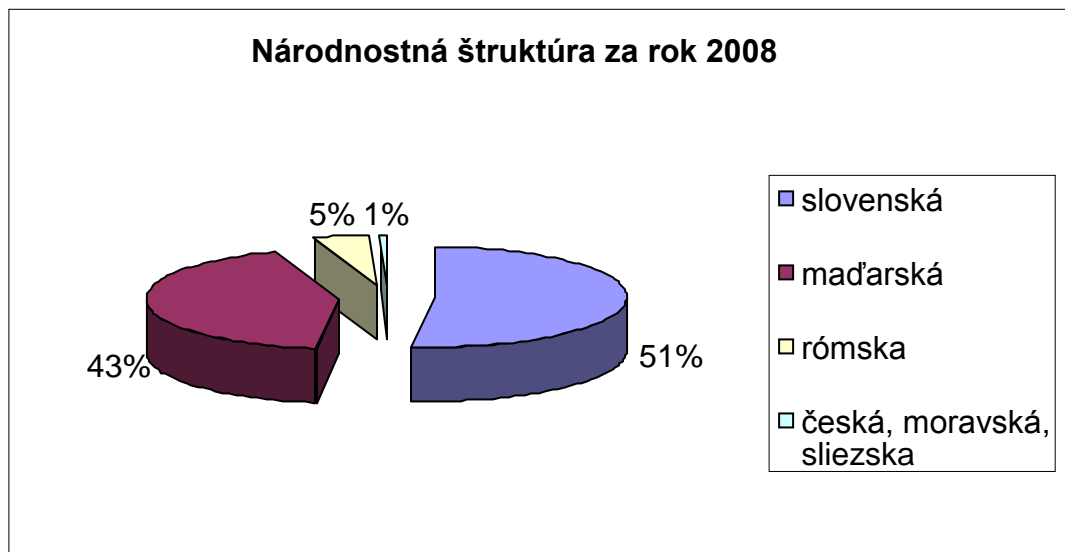
Tabuľka 2: Národnostná štruktúra za roky 2005 - 2008

<b>Národnostná štruktúra</b>				
<b>roky</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
<b>slovenská</b>	42 745	42 472	42 441	42 252
<b>maďarská</b>	34 453	34 538	34 635	34 815
<b>rómska</b>	3 949	3 953	3 948	3 953
<b>česká, moravská, sliezka</b>	442	439	448	459

Zdroj: Štatistický úrad SR databáza RegDat, internetová stránka: <http://portal.statistics.sk/>

V okrese Rimavská Sobota je zastúpená aj rómska národnosť, ktorá tvorí okolo 5 % z celého okresu. Jej vývoj je relatívne rovnaký. V národnostnej štruktúre má zastúpenie aj česká, moravská, sliezka národnosť, ktorá tvorí približne 1 % z celého okresu. Najvyšší počet zaznamenala v roku 2008.

Graf 1: Národnostná štruktúra za rok 2008

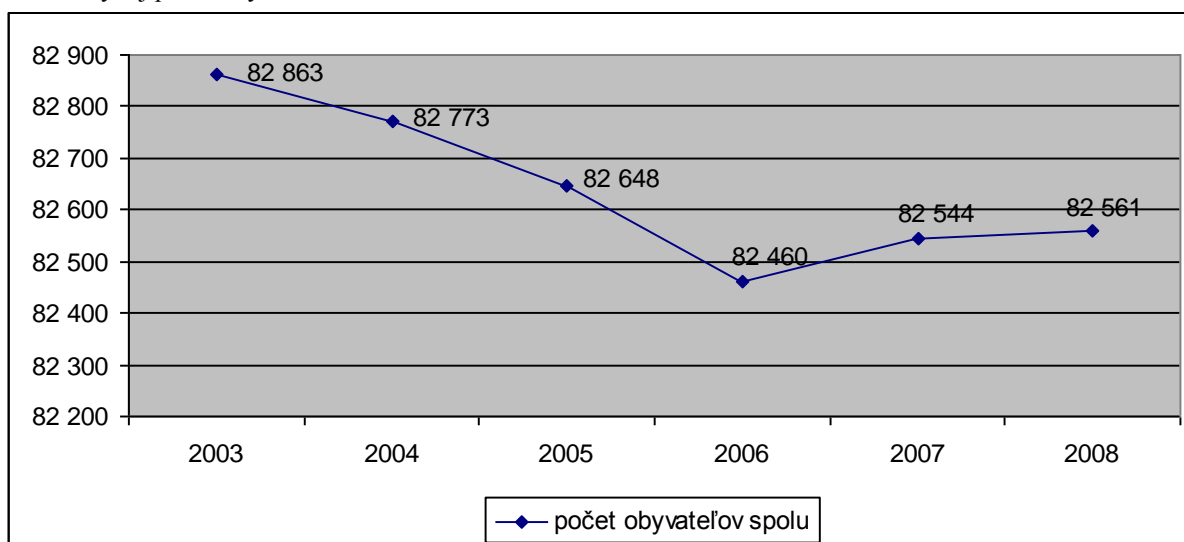


Zdroj: Štatistický úrad SR databáza RegDat, internetová stránka: <http://portal.statistics.sk/>

#### 4.2 Vývoj počtu obyvateľov

Počet obyvateľov v okrese Rimavská Sobota neustále klesal od roku 2003 až do roku 2006. V tomto období, počet obyvateľov klesol až o 403 obyvateľov. Príčiny tohto poklesu môžu byť rôzne, napríklad to môže byť zapríčinené, že je vyššia mortalita ako natalita, emigrácia obyvateľstva – ľudia sa sťahujú za prácou, za štúdiom, za lepšou kvalitou života. V roku 2007 sa situácia trochu zlepšila, pretože počet obyvateľov sa zvýšil o 84. A v roku 2008 bol opäť menší nárast a to o 17 obyvateľov.

Graf 1: Vývoj počtu obyvateľov v okrese Rimavská Sobota v rokoch 2003 - 2008



Zdroj: Štatistický úrad SR databáza RegDat, internetová stránka: <http://portal.statistics.sk/>

Migrácia obyvateľstva v okrese Rimavská Sobota nie je priaznivá. Od roku 2004 do roku 2006 klesá počet prisťahovaných obyvateľov. V roku 2006 klesol počet prisťahovaných obyvateľov o 76, keď to porovnáme s rokom 2004. V roku 2006 sa vysťahovalo až 650 obyvateľov. V roku 2007 nastala priaznivá situácia, pretože sa viac ľudí prisťahovalo ako odsťahovalo.

Tabuľka 1: Migrácia obyvateľstva v okrese Rimavská Sobota

<i>roky</i>	<i>prisťahovaní spolu</i>	<i>vysťahovaní spolu</i>	<i>migračný úbytok</i>
2003	451	578	-127
2004	471	613	-142
2005	429	595	-166
2006	395	650	-255
2007	548	523	25
2008	497	526	-29

Zdroj: Štatistický úrad SR databáza RegDat, internetová stránka: <http://portal.statistics.sk>

Tento trend bohužiaľ nepokračoval, pretože v roku 2008 bol opäť záporný migračný úbytok, ale nie taký markantný ako v predošlých rokoch. Hlavné príčiny sú vysoká nezamestnanosť v okrese, chýbajúce pracovné príležitosti, minimálne uplatnenie pre vysokoškolákov, nízka mzda. Kvôli týmto dôvodom sa obyvatelia Rimavskej Soboty presúvajú za lepšími životnými a pracovnými podmienkami.

Tabuľka 2: Index starnutia a priemerný vek

<i>rok</i>	<i>index starnutia</i>	<i>priemerný vek</i>
<b>2003</b>	98,57	36,34
<b>2004</b>	101,82	36,53
<b>2005</b>	103,98	36,71
<b>2006</b>	106,55	36,91
<b>2007</b>	108,96	37,09
<b>2008</b>	111,23	37,28

Zdroj: Štatistický úrad SR databáza RegDat, internetová stránka: <http://portal.statistics.sk>

Tabuľka ukazujúca index starnutia a priemerný vek dokumentuje, že obyvateľstvo okresu neustále starne. Hlavným dôvodom je pokles obyvateľov školského veku. Tento trend nie je ničím výnimočný, nakoľko táto situácia je podobná v celej Európe.

Tabuľka 3: Veková štruktúra obyvateľstva v okrese Rimavská Sobota v rokoch 2003 - 2008

rok	predproduktívny vek spolu	predproduktívny vek	predproduktívny vek	produktívny vek	poproduktívny vek
	0-14	muži	ženy	15-59 muži, 15-54 ženy	60+muži,55+ženy
2003	15704	8018	7 686	28 503/28888	3559/6181
2004	15381	7866	7 515	28 658/29062	3551/6186
2005	15106	7711	7 395	28786/29120	3559/6186
2006	14891	7571	7 320	28846/29112	3547/6187
2007	14739	7489	7 250	28883/29055	3528/6198
2008	14657	7464	7 193	29027/29167	3511/6212

Zdroj: Štatistický úrad SR databáza RegDat, internetová stránka: <http://portal.statistics.sk/>

Počet obyvateľov v predproduktívnom veku neustále klesá. Od roku 2003 do roku 2008 klesol až o 1047. Tento pokles je negatívnym javom pre okres Rimavská Sobota, pretože pokles obyvateľov v predproduktívnom veku následne vyvolá pokles obyvateľov produktívneho veku. Počet obyvateľov v dôchodkovom veku v rokoch 2003 – 2008 nie je jednoznačný, pretože vykazuje kolísavú tendenciu.

Tabuľka 4: Vzdelanostná štruktúra obyvateľstva okresu Rimavská Sobota v roku 2001

Najvyšší skončený stupeň školského vzdelania	Muži	Ženy	Spolu
Základné	9 521	14 727	24 248
Učňovské (bez maturity)	10 631	6 011	16 642
Stredné odborné (bez maturity)	353	401	754
Úplné stredné učňovské (s maturitou)	1 803	1 298	3 101
Úplné stredné odborné (s maturitou)	4 730	7 031	11 761
Úplné stredné všeobecné	1 128	1 900	3 028
Vyššie	163	143	306
Vysokoškolské bakalárske	91	106	197
Vysokoškolské magisterské, inžinierske, doktorské	1 799	1 584	3 383
Vysokoškolské doktorandské	62	60	122
Vysokoškolské spolu	1 952	1 750	3 702
Vysokoškolské podľa zamerania:			
- univerzitné	796	1 204	2 000
- technické	547	155	702
- ekonomické	184	218	402
- poľnohospodárske	296	104	400
- ostatné	129	69	198
Ostatní bez udania školského vzdelania	828	860	1 688
Ostatní bez školského vzdelania	202	273	475
Deti do 16 rokov	8 919	8 500	17 419
<b>Spolu</b>	<b>40 230</b>	<b>42 894</b>	<b>83 124</b>

Zdroj: Infostat

Vzdelanostná štruktúra obyvateľstva okresu Rimavská Sobota v roku 2001 je rozličná. Negatívnym javom v tejto oblasti je vysoký počet obyvateľov so základným vzdelaním. V roku 2001 túto skupinu tvorilo až 24 248 obyvateľov. Z toho 9 521 tvorili muži a 14 727 tvorili ženy. Čo sa týka nezamestnanosti v okrese Rimavská Sobota, táto skupina tvorí najohrozenejšiu skupinu, pretože podnikatelia nemajú záujem o pracovníkov so základným vzdelaním. Toto je hlavný dôvod, prečo táto skupina patrí medzi dlhodobu nezamestnaných. Obyvatelia s učňovským vzdelaním bez maturity predstavujú tiež veľkú skupinu, čo predstavuje ďalšie negatívum tohto okresu. V roku 2001 túto skupinu tvorilo až 16 642. Obyvateľstvo s úplným stredným vzdelaním predstavovalo 11 761, čo môžeme pokladať za pozitívum tohto okresu. Obyvateľstvo s vysokoškolským vzdelaním predstavovalo spolu 3 702.

### 4.3 Analýza trhu práce

Tabuľka 5: Priemerná nominálna mesačná mzda v okrese Rimavská Sobota

<i>roky</i>	<i>muži</i>	<i>ženy</i>	<i>rozdiel</i>
<b>2003</b>	439,29	370,24	69,05
<b>2004</b>	476,8	388,63	88,17
<b>2005</b>	545,48	423,06	122,42
<b>2006</b>	562,34	452,73	109,61
<b>2007</b>	585,11	466,99	118,12
<b>2008</b>	654,68	535,54	119,14

Zdroj: Štatistický úrad SR databáza RegDat, internetová stránka: <http://portal.statistics.sk/>

Priemerná nominálna mesačná mzda v okrese Rimavská Sobota sa od roku 2003 neustále zvyšuje. V prípade mužov sa v roku 2008 zvýšila až o 215,39 EUR oproti roku 2003. V prípade žien to bolo o 165,30 EUR. Rozdiely medzi mužmi a ženami v prípade priemernej nominálnej mesačnej mzdy je značná. Najmenší rozdiel bol v roku 2003, keď predstavoval 69,05 EUR a najväčší rozdiel bol v roku 2005, keď ženy zarábali až o 122,42 EUR menej.

Tabuľka 5: Priemerná nominálna mesačná mzda v Slovenskej republike

<i>roky</i>	<i>muži</i>	<i>ženy</i>	<i>rozdiel</i>
<b>2003</b>	585,54	433,84	151,7
<b>2004</b>	654,35	471,69	182,66
<b>2005</b>	714,40	510,92	203,48
<b>2006</b>	787,39	555,47	231,92
<b>2007</b>	848,66	604,9	243,76
<b>2008</b>	922,78	657,51	265,27

Zdroj: Štatistický úrad SR databáza RegDat, internetová stránka: <http://portal.statistics.sk/>



Priemerná nominálna mesačná mzda v Slovenskej republike sa tiež zvyšuje ako aj v okrese Rimavská Sobota, ale hodnoty sú značne vyššie. Rozdiel medzi mužmi a ženami je tiež výrazný. V roku 2008 tento rozdiel predstavoval až 265,27 EUR.

Tabuľka 6: Pracujúci v hospodárstve v okrese Rimavská Sobota

<b>roky</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
<i>spolu</i>	18 649	18 545	18 981	17 923	18 729	18 544
<b><i>Pôdohosp., rybolov</i></b>	1 950	1 994	2 088	1 850	1 926	2 303
<b><i>Priemysel</i></b>	4 919	4 723	5 728	4 482	5 103	4 089
<b><i>Stavebníctvo</i></b>	450	1 321	463	370	466	540
<b><i>Obchod Hotely, reštaurácie</i></b>	2 310	1 957	2 002	2 661	2 182	2 686
<b><i>Doprava, pošty, telek.</i></b>	1 550	1 309	1 247	1 222	1 068	1 056
<b><i>Finančné sprostred.</i></b>	229	203	200	214	259	270
<b><i>Nehn, prenáj., obch.činnosti</i></b>	542	463	669	498	893	762
<b><i>Verejná správa</i></b>	1 142	1 194	1 300	1 677	1 661	1 752
<b><i>Školstvo</i></b>	2 533	2 252	2 118	2 141	2 069	2 022
<b><i>Zdravot., sociál.st.</i></b>	1 942	1 950	1 896	1 383	1 734	1 891
<b><i>Ost.spoloč. služby</i></b>	826	905	973	1 072	1 105	839

Zdroj: Štatistický úrad SR databáza RegDat, internetová stránka: <http://portal.statistics.sk/>

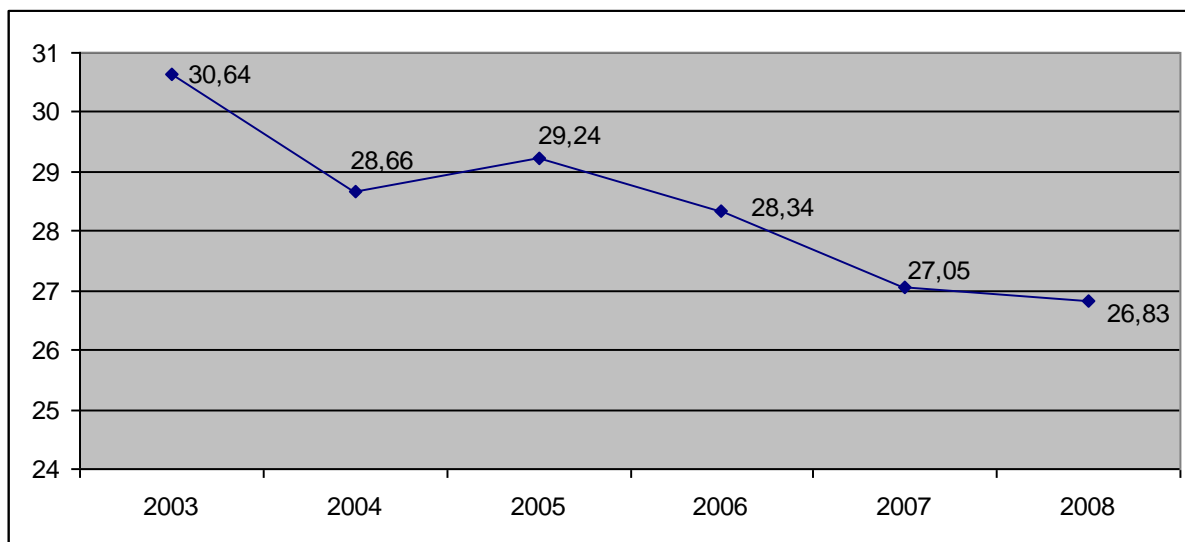
V okrese Rimavská Sobota pracovalo v hospodárstve 18 544 zamestnancov v roku 2008. Od roku 2003 až do roku 2008 nenastali významné zmeny v počte zamestnaných ľudí. Najviac ľudí pracovalo v priemysle, v školstve a v obchode. Najmenej ľudí pracovalo vo sfére finančného sprostredkovania a hotely a reštaurácie.

#### 4.4 Vývoj nezamestnanosti v okrese Rimavská Sobota

Okres Rimavská Sobota je v rámci Slovenska okresom s najvyššou priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti, čo dokumentujú údaje z roku 2008. V roku 2008 dosahovala hodnotu až 26,83 %. Najnižšiu priemernú mieru evidovanej nezamestnanosti v roku 2008 dosiahol okres Bratislava I (1,46 %) a najvyššiu už spomínaný okres Rimavská

Sobota (26,83 %). Nezamestnanosť je obzvlášť kritická v okresoch Rimavská Sobota, Revúca a Veľký Krtíš.

Graf 2: Miera evidovanej nezamestnanosti v okrese Rimavská Sobota



Zdroj: Štatistický úrad SR databáza RegDat, internetová stránka: <http://portal.statistics.sk/>

Miera evidovanej nezamestnanosti v okrese Rimavská Sobota je naďalej alarmujúca. Ale od roku 2005 sa situácia pomaly zlepšuje. V roku 2008 sa miera evidovanej nezamestnanosti znížila o 2,41 % s porovnaním v roku 2005. Najvyššiu hodnotu dosahovala v roku 2003, keď dosiahla až 30,64 %.

Tabuľka 7: Miera evidovanej nezamestnanosti v okresoch Banskobystrického kraja v roku 2008

okres	miera evidovanej nezamestnanosti
<b>Veľký Krtíš</b>	19,06
<b>Zvolen</b>	6,59
<b>Žarnovica</b>	16,11
<b>Žiar nad Hronom</b>	10,3
<b>Banská Bystrica</b>	4,4
<b>Banská Štiavnica</b>	14,89
<b>Brezno</b>	11,35
<b>Detva</b>	13,26
<b>Krupina</b>	13,89
<b>Lučenec</b>	17,96
<b>Poltár</b>	17,67
<b>Revúca</b>	25,57
<b>Rimavská Sobota</b>	<b>26,83</b>

Zdroj: Štatistický úrad SR databáza RegDat, internetová stránka: <http://portal.statistics.sk/>

Okres Rimavská Sobota patrí do Banskobystrického kraja. Najnižšia miera evidovanej nezamestnanosti v Banskobystrickom kraji je v okrese Banská Bystrica, kde v roku 2008 dosahovala iba 4,4 %. Na druhom mieste sa nachádza okres Zvolen s hodnotou takmer 7 %. Najvyššie hodnoty vykazuje okres Rimavská Sobota a Revúca. Rimavská Sobota je už roky na špici v celoslovenskom rebríčku nezamestnanosti. Dôvodom je strata stovky pracovných miest v potravinárskej produkcii. Zrušil sa pivovar, cukrovar i veľká konzerváreň. V poslednom období začal prepúšťať aj dominantný zamestnávateľ - mäsokombinát Tauris. Ďalším dôvodom vysokej nezamestnanosti môže byť aj rapídny nárast marginalizovanej rómskej komunity, nezáujem pracovať, vysoký počet obyvateľov s nízkym stupňom vzdelania, nedostatok investorov a investícií.

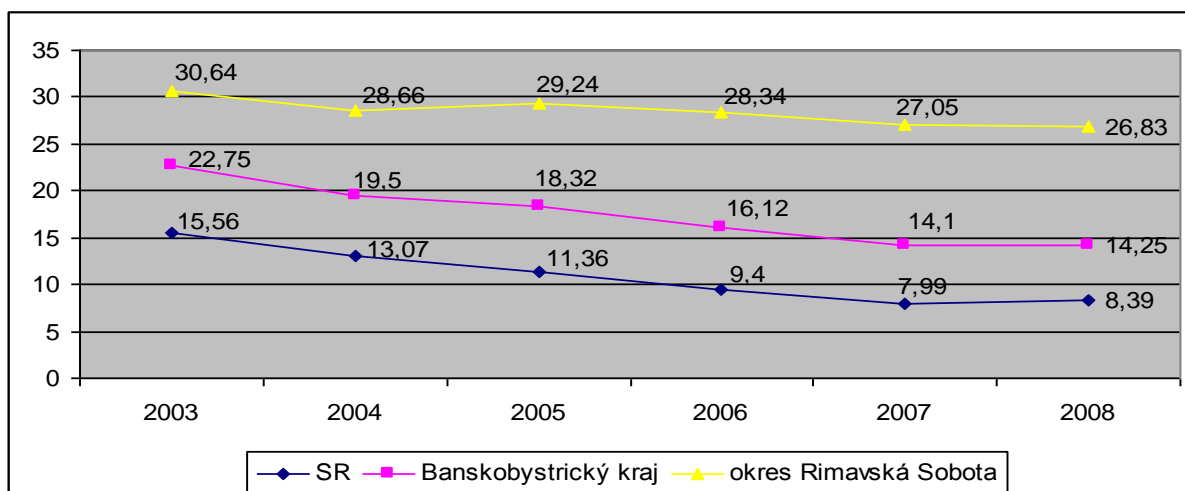
Tabuľka 8: Uchádzači o zamestnanie v okrese Rimavská Sobota za roky 2003 - 2008

<i>roky</i>	<i>ZP</i>	<i>absolventi</i>	<i>mladiství</i>	<i>dlhodobo nezamestnaní</i>
<b>2003</b>	692	519	163	9 975
<b>2004</b>	487	486	321	8 622
<b>2005</b>	521	488	326	8 528
<b>2006</b>	374	356	327	8 672
<b>2007</b>	294	287	310	7 939
<b>2008</b>	255	307	264	7 478

Zdroj: Štatistický úrad SR databáza RegDat, internetová stránka: <http://portal.statistics.sk/>

Dlhodobo nezamestnaní v okrese Rimavská Sobota majú bohužiaľ silné zastúpenie. V roku 2003 ich bolo takmer 10 000. Ale v roku 2008 sa situácia zlepšila, pretože ich počet sa znížil o 2 497. K tejto situácii mohol dopomôcť aj sociálny podnik, ktorý vznikol v júni roku 2008 v Klenovci ako Gemerský sociálny podnik. V súčasnej dobe podnik zamestnáva 57 ľudí.

Graf 3: Porovnanie vývoja miery evidovanej nezamestnanosti za roky 2003 - 2008

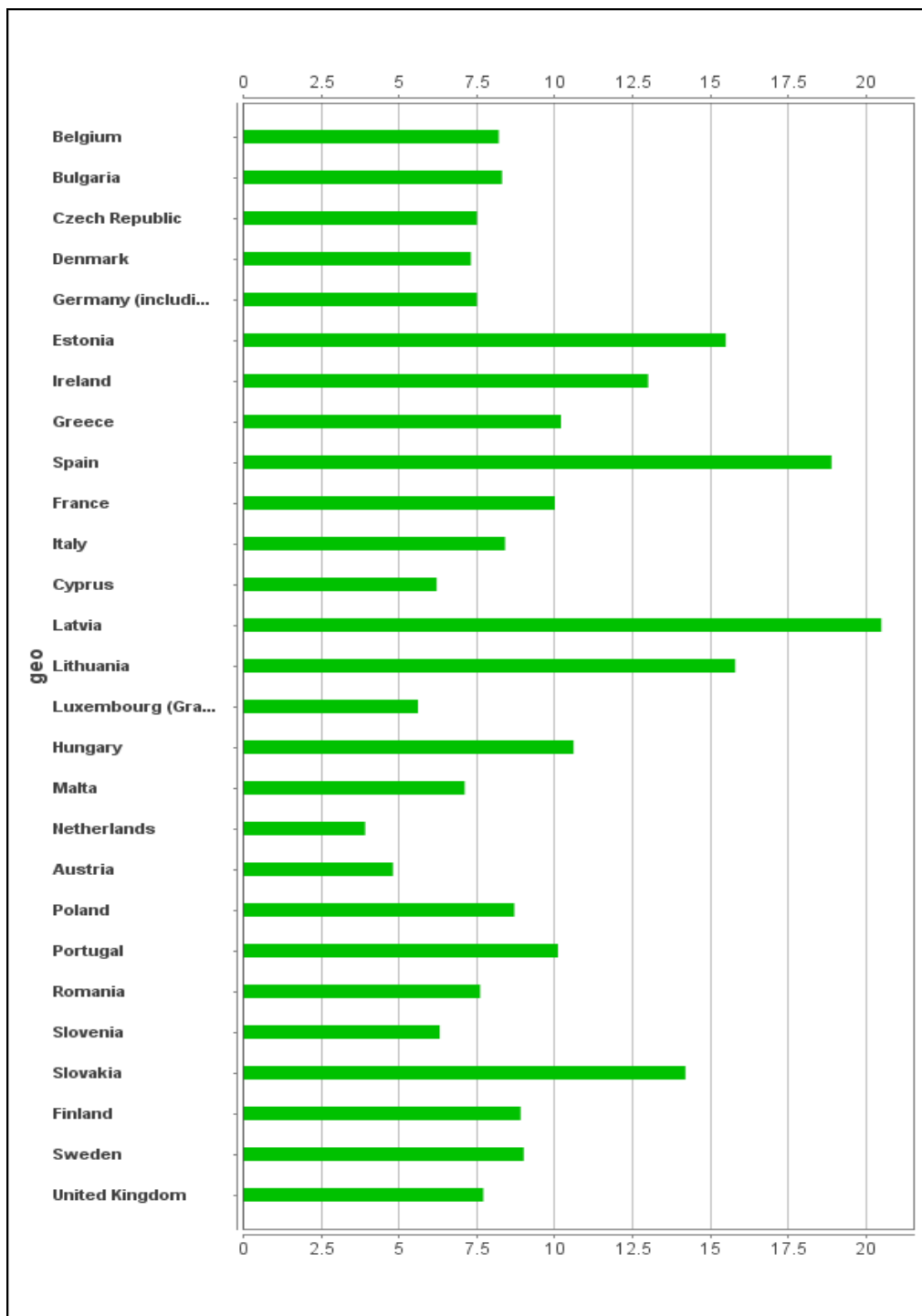


Zdroj: Štatistický úrad SR databáza RegDat, internetová stránka: <http://portal.statistics.sk/>

Z grafu 3 je zrejmé, že miera evidovanej nezamestnanosti v okrese Rimavská Sobota je dlhodobo nad celoslovenským priemerom a veľký rozdiel pozorujeme aj pri porovnaní s Banskobystrickým krajom.

Podľa zistených údajov z Eurostatu, ktoré sú zrejme z Obrázka 2 v decembri 2009 sa za Slovenskou republikou v miere nezamestnanosti vyjadrenou v % nachádzala Litva, Lotyšsko, Španielsko a Estónsko. Pričom Litva presiahla až 20 %-nú hranicu. Z týchto údajov pozorujeme, že nielen Slovenská republika bojuje s vysokou nezamestnanosťou.

Obrázok 2: Miera nezamestnanosti v % v krajinách EÚ 27 v decembri 2009



Zdroj: Eurostat

#### 4.5 Sociálne podniky

Na pracovnom trhu sa vyskytujú aj znevýhodnení uchádzači – tzv. ohrozené skupiny. Tieto skupiny sú najproblémovjšie, pretože o nich nemajú zamestnávateľa

záujem a aj znevýhodnení uchádzači sú málo iniciatívni a svoju situáciu v mnohých prípadoch bohužiaľ nechcú ani riešiť. Od roku 2007 sa vláda rozhodla túto situáciu riešiť prostredníctvom vytvorenia sociálnych podnikov. Sociálne podniky majú byť podporované z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu a z prostriedkov štátneho rozpočtu SR. Za realizáciu týchto projektov nesie zodpovednosť riadiaci orgán, ktorým je Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny. Tento nástroj bol vytvorený predovšetkým k uplatneniu znevýhodnených uchádzačov a tým pádom aj znížiť dlhodobú nezamestnanosť.

Oprávnenými aktivitami v rámci projektov sú predovšetkým vzdelávanie, príprava a zaškolenie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie pre prácu v sociálnom podniku, vytvorenie a zachovanie nových pracovných miest v sociálnom podniku, vytvorenie partnerstiev, poradenské služby. Zámerom pilotných projektov je zvyšovanie zamestnanosti, vytvoriť podmienky pre rozvoj sociálnych podnikov. Sociálne podniky sa snažia predovšetkým o dosiahnutie sociálneho cieľa, ktorým je podporovať znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, vytvárať im pracovné príležitosti a pomáhať im k začleneniu do spoločnosti a do pracovného prostredia.

Sociálny podnik musí spĺňať určité kritériá:

- zamestnáva zamestnancov, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru boli znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie v počte, ktorý predstavuje najmenej 30% z celkového počtu jeho zamestnancov,
- poskytuje podporu a pomoc zamestnancom, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru boli znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie, nájsť zamestnanie na otvorenom trhu práce (na tento účel sociálny podnik spolupracuje s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny, právnickými osobami alebo fyzickými osobami, ktoré podporujú alebo vykonávajú integráciu znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na trhu práce),
- najmenej 30% z finančných prostriedkov získaných z príjmu z predmetu činnosti, ktoré zostanú po úhrade všetkých výdavkov na predmet činnosti za príslušné zdaňovacie obdobie podľa daňového priznania, každoročne použije na vytváranie nových pracovných miest alebo na zlepšovanie pracovných podmienok,
- je zapísaná v registri sociálnych podnikov. ([www.portal.gov.sk](http://www.portal.gov.sk))

Oprávnené činnosti sociálneho podniku:

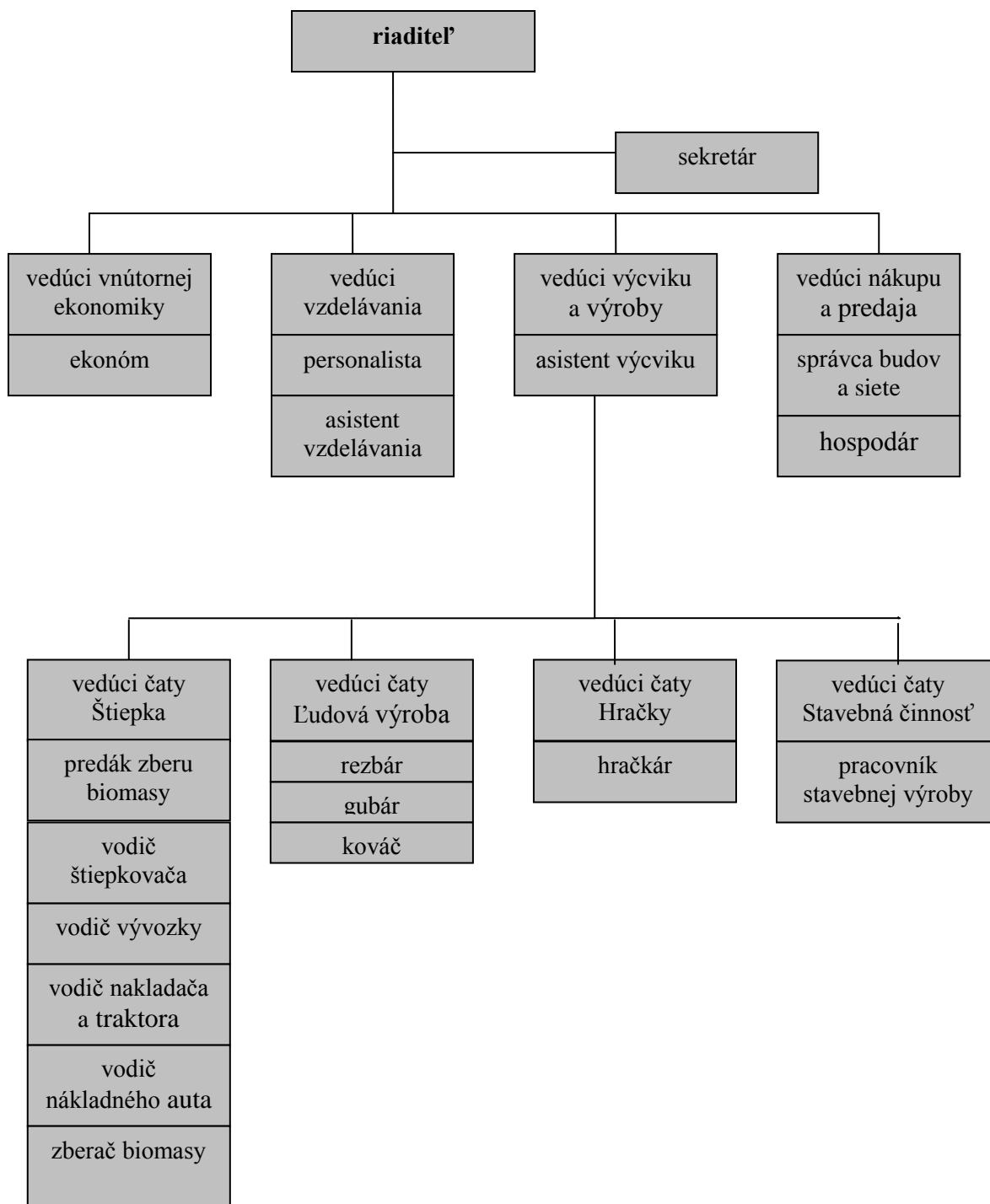
- vzdelávanie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie,
- vykonávanie podnikateľskej činnosti podľa určených kritérií,
- spolupráca s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny,
- vzdelávanie vlastných zamestnancov, najmä v oblasti marketingových a manažérskych zručností potrebných na zabezpečenie dlhodobej udržateľnosti sociálneho podniku,
- vytváranie partnerstiev,
- vyhľadávanie zamestnania pre zamestnancov, ktorí pred nástupom do pracovného pomeru boli znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie a je s nimi uzatvorený pracovný pomer na dobu určitú.

V Banskobystrickom kraji boli vytvorené štyri pilotné sociálne podniky – Veľkokrtíšsky, Gemerský, Horehronský a Revúcky. Všetky štyri sociálne podniky sa orientujú prevažne na produkciu výrobkov z dreva a na stavebné práce. V okrese Rimavská Sobota pôsobí Gemerský sociálny podnik, ktorý vznikol v júni 2008.

#### **4.5.1 Gemerský sociálny podnik**

Gemerský sociálny podnik začal svoju činnosť vykonávať v júni 2008 prostredníctvom svojho úspešného projektu s názvom "Vytvorenie a overenie fungovania sociálneho podniku v okrese Rimavská Sobota" v rámci sektorového operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia. Projekt bude ukončený ku dňu 31.12.2010. Sociálny podnik získal 3,3 milióna EUR ako nenávratný finančný príspevok. Je neziskovou organizáciou so sídlom v Klenovci, ktorý sa nachádza 30 km od Rimavskej Soboty. V súčasnej dobe vytvoril 57 pracovných miest. V tomto sociálnom podniku sú zastúpené mnohé znevýhodnené skupiny v rôznych vekových kategóriách. Výrobnú činnosť realizuje Gemerský sociálny podnik v troch strediskách – stredisko štiepka, stavebná čata, ľudová výroba a výroba hračiek. Stredisko štiepka zamestnáva 25 zamestnancov v trvalom pracovnom pomere, stredisko stavebná čata zamestnáva 5 zamestnancov v trvalom pracovnom pomere. Ľudová výroba zamestnáva 4 zamestnancov a to: jeden kováč, jeden gubár a dvaja rezbári. Výroba hračiek zamestnáva troch zamestnancov.

Obrázok 3: Organizačná štruktúra Gemerského sociálneho podniku, n. o.



Zdroj: CHAJDIÁK, Jozef. 2009. Gemerský sociálny podnik. Bratislava: STATIS. 2009, 56 s. ISBN 978-80-85659-50-4.



**Stredisko štiepka:**

- práca v lese
- štiepkovanie drevnej hmoty
- pestovné činnosti
- poskytovanie služieb v lesníctve a poľovníctve

**Stredisko stavebná čata:**

- všetky murárske práce
- uskutočňovanie stavieb a ich zmien
- rekonštrukčné práce a prestavby
- dokončovacie stavebné práce pri realizácii exteriérov a interiérov
- prípravné práce k realizácii stavby

**Stredisko ľudová výroba a výroba hračiek:**

- výroba hračiek a hier
- výroba bižutérie a suvenírov
- výroba kovaných výrobkov
- tkanie gúb

Vplyv Gemerského sociálneho podniku na nezamestnanosť môžeme zistiť nasledovným výpočtom. Z obecného úradu v Klenovci sme zistili potrebné údaje na výpočet, kde počet pracujúcich predstavuje 950 a počet nezamestnaných predstavuje 300. Počet pracovných síl tým pádom predstavuje 1250. Z týchto údajov môžeme zistiť mieru nezamestnanosti v Klenovci –  $300/1250*100=24\%$ . Klenovec vytvoril 57 pracovných miest, tak miera nezamestnanosti by bola nasledovná:  $243/100*1250=19,44\%$ . Tieto dva údaje teraz odčítame  $24-19,44=4,56\%$  a dospeli sme k záveru, že o toto percento sa zlepšila situácia v Klenovci, čo sa týka nezamestnanosti.

GSP, n.o. sa nezaobrá len výrobnou činnosťou, ale aj vzdelávacími aktivitami. Celkový počet prevzdelaných predstavoval 423. Z toho sa 39 uplatnilo priamo v sociálnom podniku a ďalších 136 osôb sa uplatnilo mimo sociálneho podniku, predovšetkým ako samozamestnávateľa.

Vzdelávacie aktivity sú rozdelené na dve skupiny:

- vzdelávanie znevýhodnených uchádzačov
- sociálny inkubátor

Graf 4: Zaradenie účastníka vzdelávania podľa pohlavia



Zdroj: vlastné spracovanie na základe získaných údajov z Gemerského sociálneho podniku

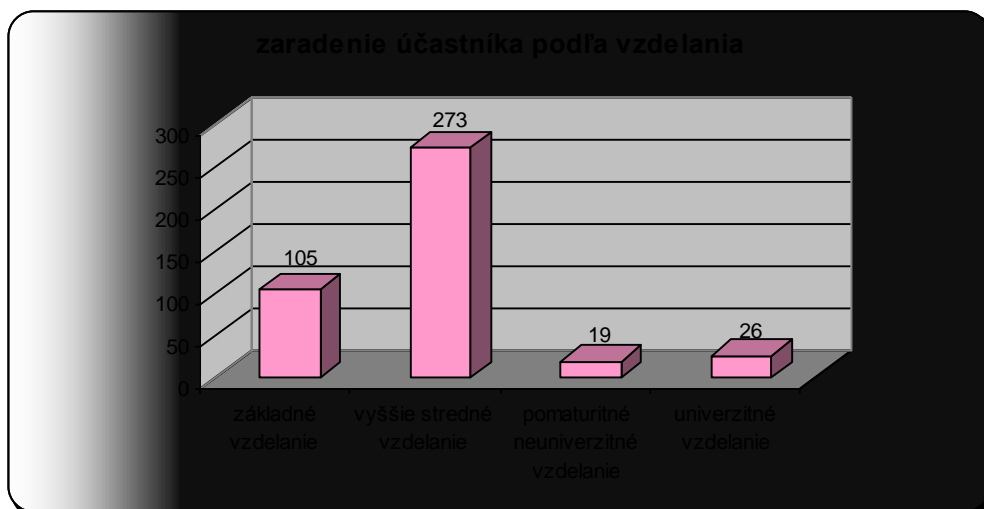
Celkový počet prevzdaných za rok 2009 bolo 423 účastníkov vzdelávania. Z toho bolo 244 mužov a 179 žien. V percentuálnom vyjadrení účastníkov vzdelávania bolo 58% mužov a 42% žien.

Vekové hranice účastníkov vzdelávania boli rozdelené na 4 vekové kategórie:

- 17 - 29 rokov
- 30 - 39 rokov
- 40 - 49 rokov
- 50 - 59 rokov

Najviac účastníkov vzdelávania bolo vo vekovej hranici 17 - 29 rokov. Najmenej bolo vo vekovej hranici 50 – 59 rokov.

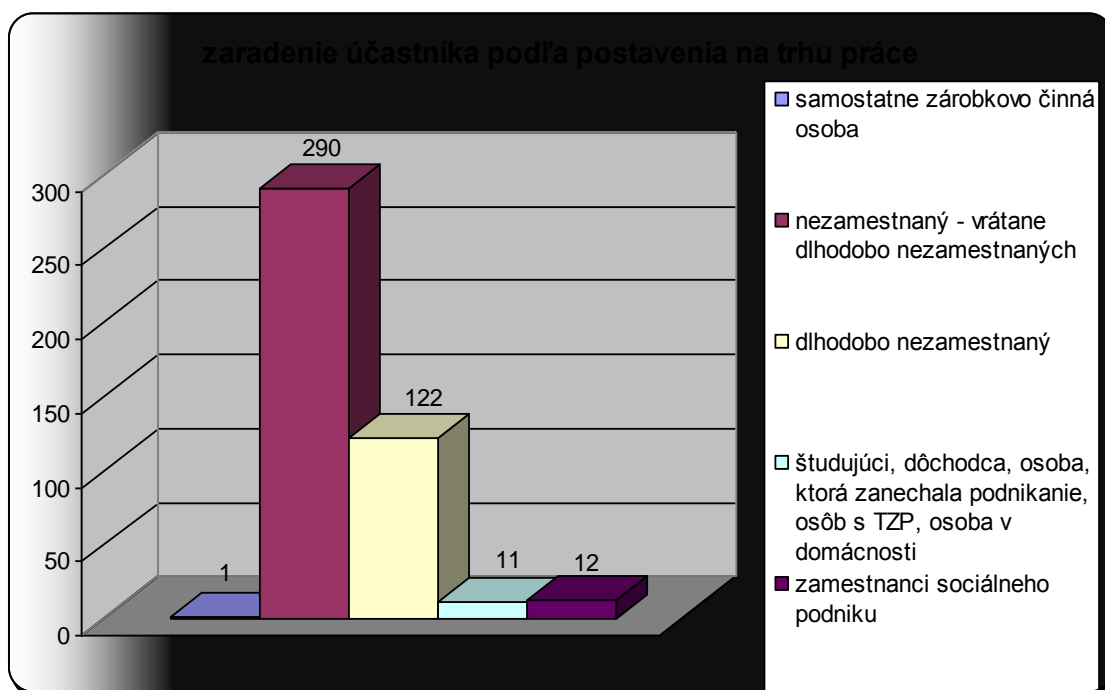
Graf 5: Zaradenie účastníka podľa dosiahnutého vzdelania



Zdroj: vlastné spracovanie na základe získaných údajov z Gemerského sociálneho podniku

Z grafu vyplýva, že najviac účastníkov vzdelávania bolo s vyšším stredným vzdelaním, kde patria gymnáziá, stredné odborné školy a stredné odborné učilištia. Na druhom mieste malo zastúpenie základné vzdelanie. Najnižšie zastúpenie malo pomaturitné neuniverzitné vzdelanie – tzv. nadstavba.

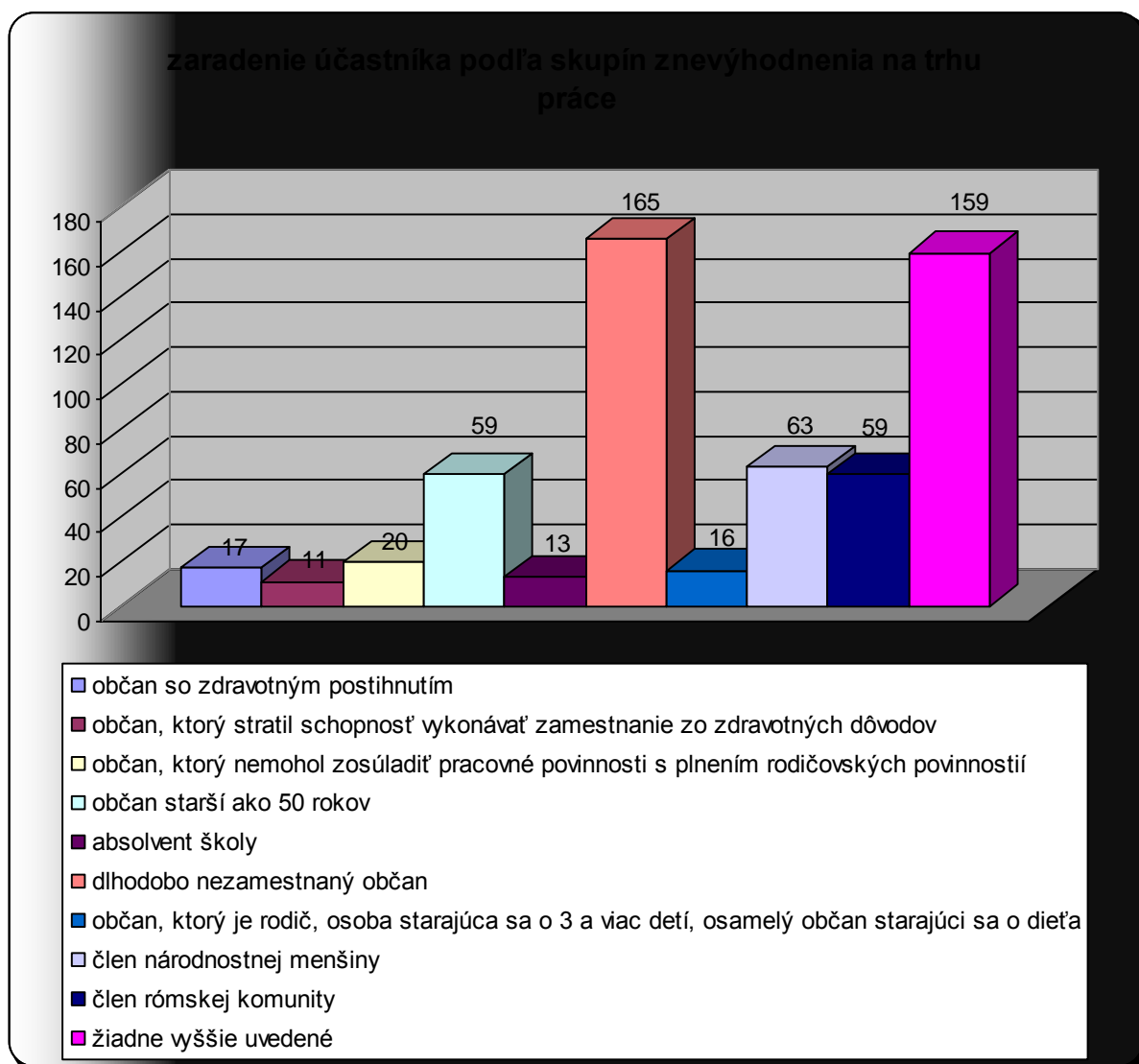
Graf 6: Zaradenie účastníka podľa postavenia na trhu práce



Zdroj: vlastné spracovanie na základe získaných údajov z Gemerského sociálneho podniku

Osoby, ktoré boli zaradené do vzdelávacích aktivít podľa postavenia na trhu práce neboli z rozmanitých skupín znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Z grafu 6 vyplýva, že Gemerský sociálny podnik sa zamerlal predovšetkým na prevzdelanie nezamestnaných. Ostatné skupiny, čo sa týka vzdelávacích aktivít boli zastúpené len vo veľmi malom rozsahu. Zo skupiny samostatne zárobkovo činná osoba bola prevzdelaná len jedna osoba, zo skupiny zamestnanci sociálneho podniku bolo prevzdelaných 12 osôb a zo skupiny študujúci, dôchodca, osoba, ktorá zanechala podnikanie, osôb s TZP, osoba v domácnosti bolo prevzdelaných 11 osôb.

Graf 7: Zaradenie účastníka podľa skupín znevýhodnenia na trhu práce



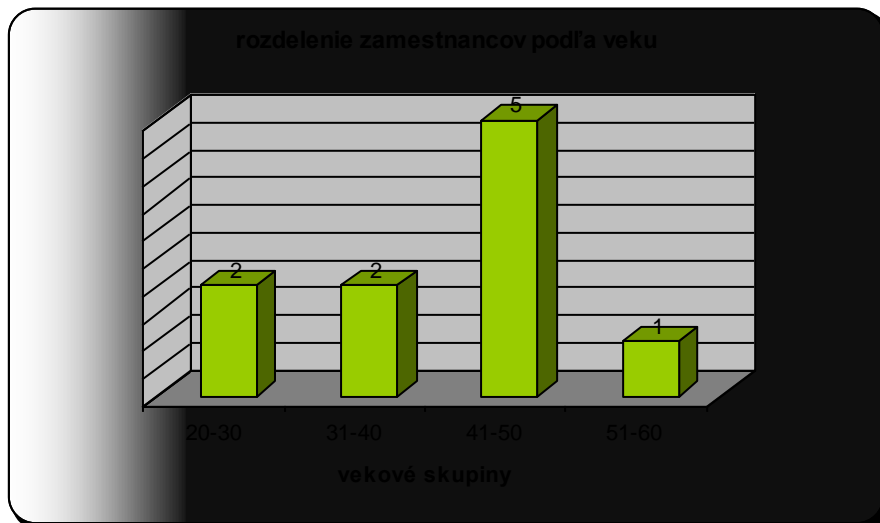
Zdroj: vlastné spracovanie na základe získaných údajov z Gemerského sociálneho podniku

Údaje, ktoré sa týkajú skupín znevýhodnenia na trhu práce môžu byť skreslené, pretože môže nastať, že jedna osoba patrí aj do viacerých skupín zároveň. Kombinácie môžu byť nasledovné:

- občan starší ako 50 rokov a občan so zdravotným postihnutím,
- dlhodobo nezamestnaný občan a člen rómskej komunity,
- dlhodobo nezamestnaný občan a občan so zdravotným postihnutím,
- dlhodobo nezamestnaný občan a občan, ktorý je rodič, osoba starajúca sa o tri a viac detí, osamelý občan starajúci sa o dieťa.

V sociálnom podniku Klenovec vyplnilo dotazník 10 zamestnancov, z toho deväť mužov a jedna žena. 9 dotazníkov bolo vyplnených v stredisku štiepka a jeden dotazník bol vyplnený v stredisku stavebná čata.

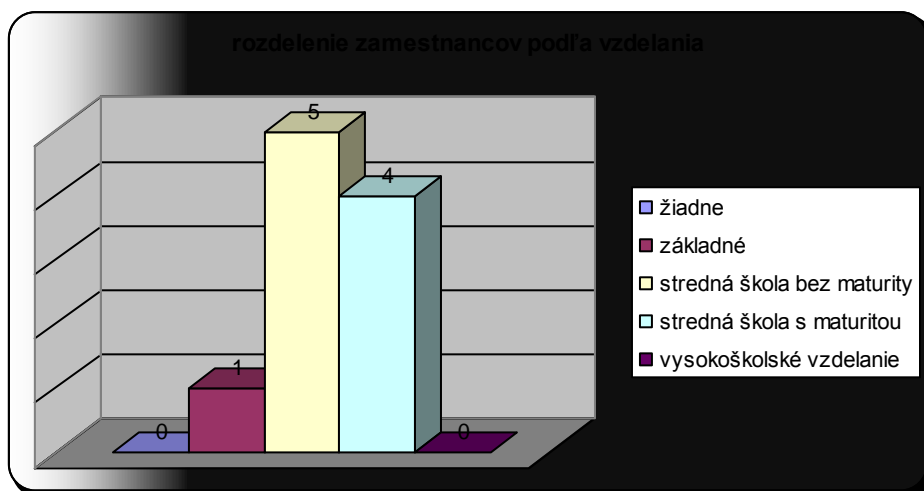
Graf 8: Rozdelenie zamestnancov sociálneho podniku podľa veku



Zdroj: vlastné spracovanie na základe získaných údajov zo sociálneho podniku

Veková štruktúra zamestnancov podľa vyplnených dotazníkov sa pohybuje od 22 do 54 rokov. Najviac zastúpená je veková skupina 41 – 50 rokov veku, kde patrí až 5 zamestnancov. Do vekovej skupiny 20 – 30 rokov patria dvaja zamestnanci, do vekovej skupiny 31 – 40 rokov veku patria tiež dvaja zamestnanci a do vekovej skupiny 51 – 60 rokov veku patrí jeden zamestnanec.

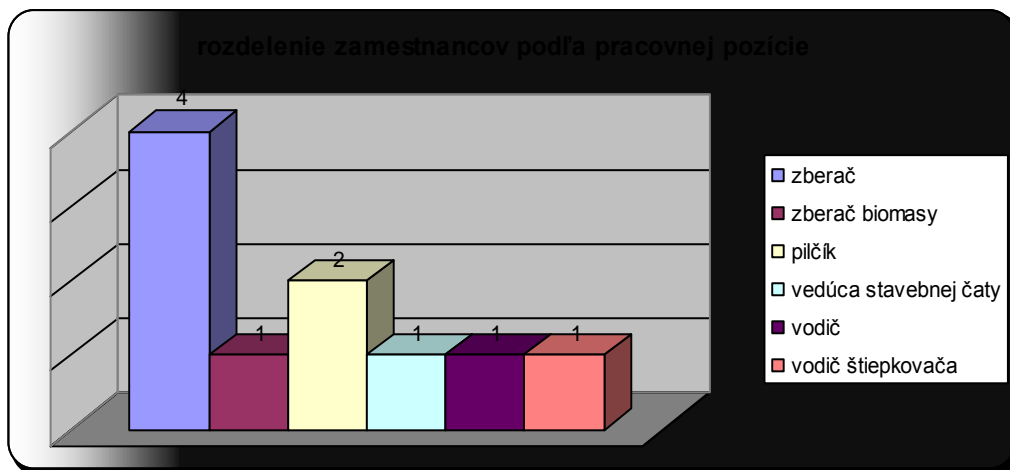
Graf 9: Rozdelenie zamestnancov sociálneho podniku podľa vzdelania



Zdroj: vlastné spracovanie na základe získaných údajov zo sociálneho podniku

V sociálnom podniku Klenovec je zastúpené základné vzdelanie, ktoré má 1 zamestnanec. Potom stredná škola bez maturity, ktorú má 5 zamestnancov a strednú škola s maturitou majú štyria zamestnanci sociálneho podniku. Žiadne a vysoškolské vzdelanie v tomto sociálnom podniku podľa vyplnených dotazníkov nie je zastúpené.

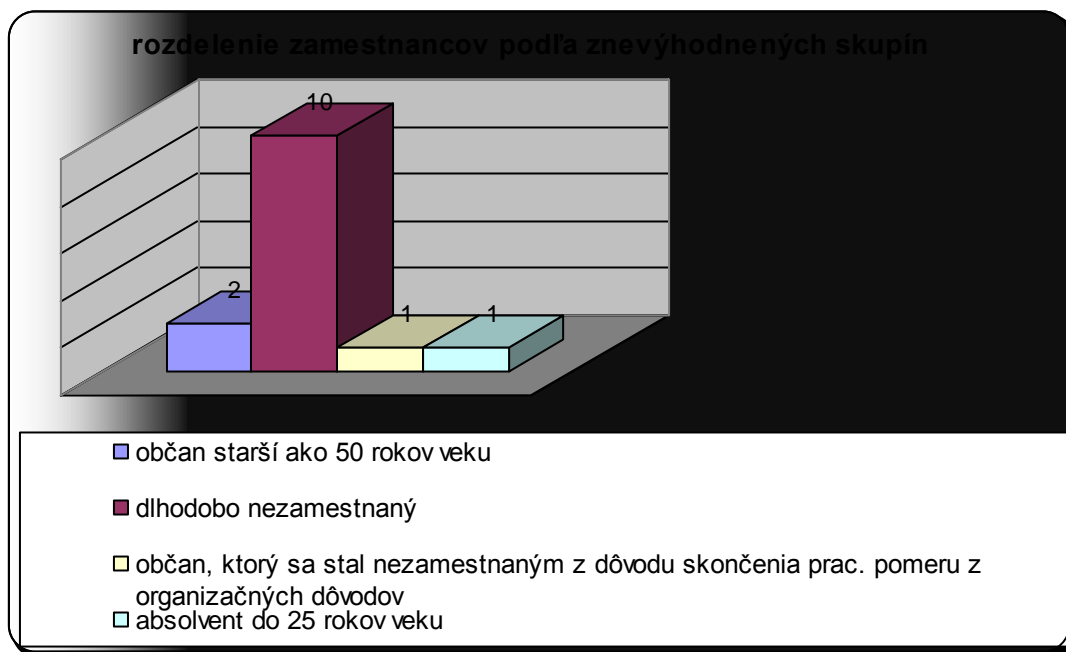
Graf 10: Rozdelenie zamestnancov sociálneho podniku podľa pracovnej pozície



Zdroj: vlastné spracovanie na základe získaných údajov zo sociálneho podniku

Podľa vyplnených dotazníkov najviac je zastúpená pracovná pozícia zberačov, kde patria štyria zamestnanci. Druhou pracovnou pozíciou je pilčík, kde patria dvaja zamestnanci o ostatné pracovné pozície ako zberač biomasy, vedúca stavebnej čaty, vodič, vodič štiepkovača sú zastúpené jedným zamestnancom.

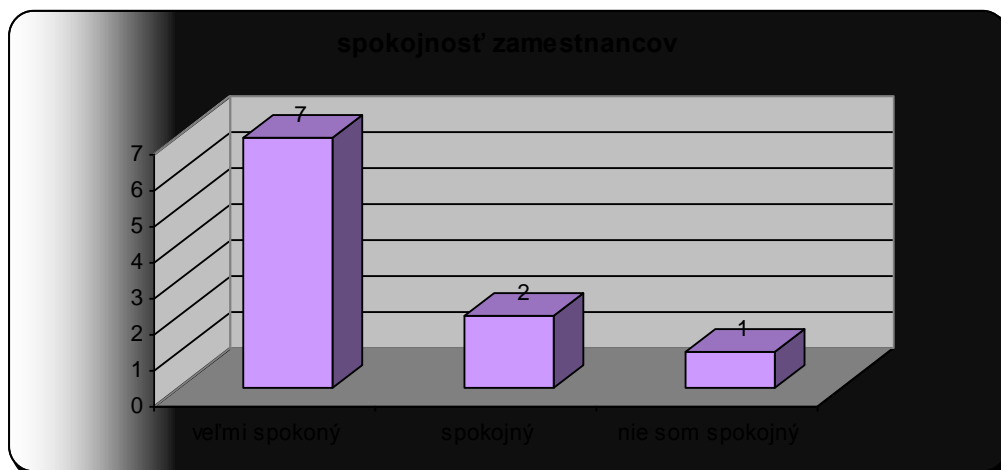
Graf 11: Rozdelenie zamestnancov sociálneho podniku podľa znevýhodnených skupín



Zdroj: vlastné spracovanie na základe získaných údajov zo sociálneho podniku

Najviac zastúpenou znevýhodnenou skupinou je dlhodobo nezamestnaný občan, kde patrí až 10 zamestnancov sociálneho podniku podľa vyplnených dotazníkov. Zamestnanci mohli označiť aj viac ako jednu znevýhodnenú skupinu, ak patrili do viac ako jednej znevýhodnenej skupiny. Druhou najviac zastúpenou skupinou je občan starší ako 50 rokov veku, kde patria dvaja zamestnanci.

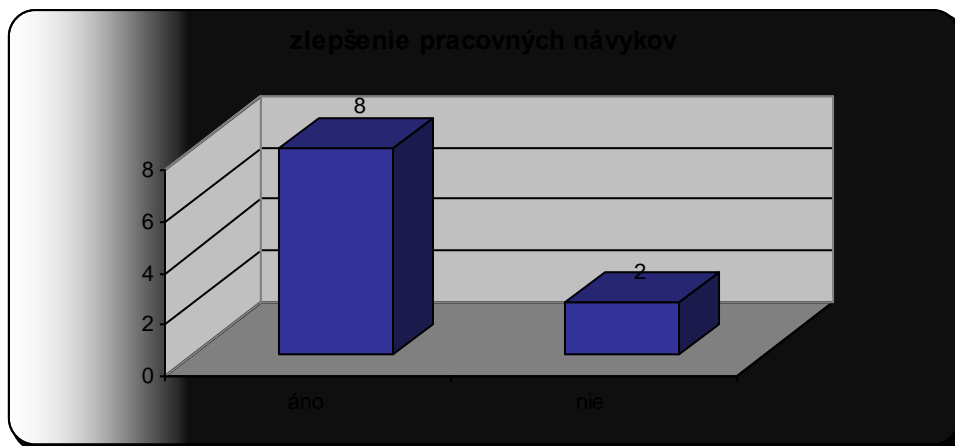
Graf 12: Spokojnosť zamestnancov s možnosťou pracovať v sociálnom podniku



Zdroj: vlastné spracovanie na základe získaných údajov zo sociálneho podniku

V sociálnom podniku Klenovec je podľa vyplnených dotazníkov 7 veľmi spokojných zamestnancov s možnosťou pracovať v tomto sociálnom podniku, dvaja sú spokojní s možnosťou pracovať v sociálnom podniku Klenovec a jeden zamestnanec nie je spokojný s touto možnosťou. V porovnaní so sociálnym podnikom Nezábudka, v tomto sociálnom podniku je zamestnanec, ktorý je nespokojný.

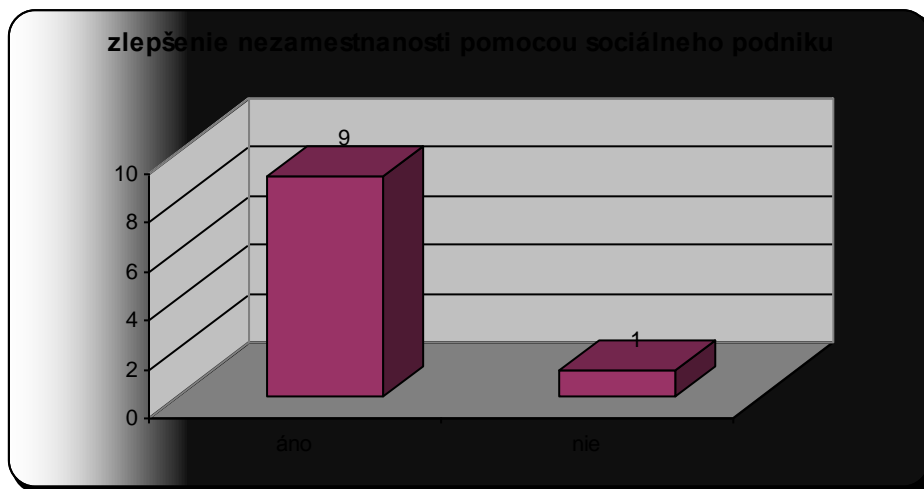
Graf 13: Zlepšenie pracovných návykov zamestnancov vďaka sociálnemu podniku



Zdroj: vlastné spracovanie na základe získaných údajov zo sociálneho podniku

Osem zamestnancov sociálneho podniku uviedlo, že vďaka možnosti zamestnať sa v sociálnom podniku sa im zlepšili pracovné návyky. Dvaja zamestnanci uviedli, že sa im pracovné návyky nezlepšili, ani keď sa zamestnali v danom sociálnom podniku.

Graf 14: Názor zamestnancov na zlepšenie nezamestnanosti pomocou sociálneho podniku

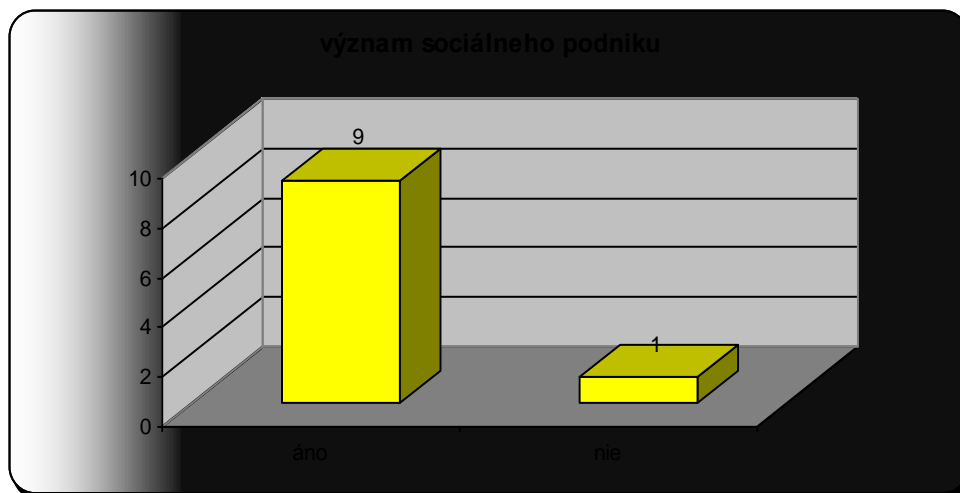


Zdroj: vlastné spracovanie na základe získaných údajov zo sociálneho podniku



Väčšina zamestnancov má názor, že situácia nezamestnanosti sa môže zlepšiť vďaka sociálnemu podniku. Iba jeden zamestnanec má opačný názor.

Graf 15: Názor zamestnancov, či má význam sociálny podnik



Zdroj: vlastné spracovanie na základe získaných údajov zo sociálneho podniku

Deväť zamestnancov zdieľa rovnaký názor, že sociálny podnik má význam, ale jeden zamestnanec má opačný názor ako ostatní zamestnanci.

#### 4.5.2 Nezisková organizácia Nezábudka

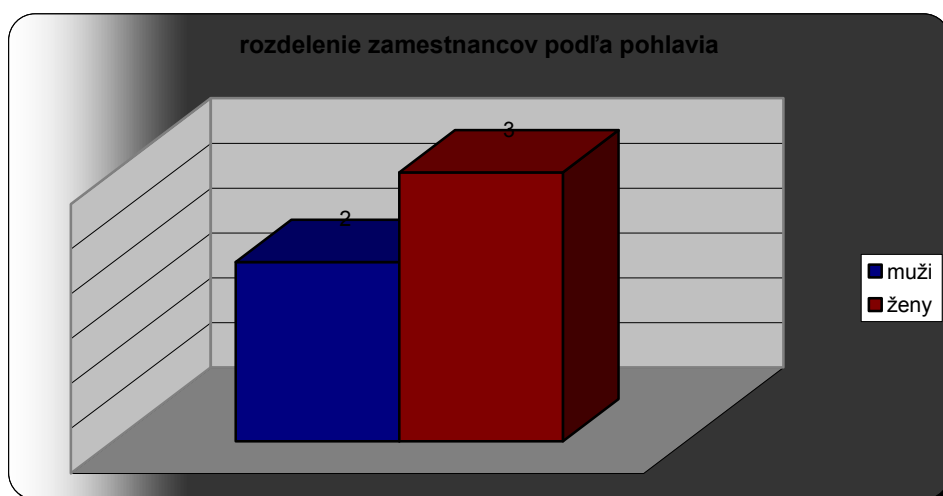
Nezisková organizácia Nezábudka sídli vo Fiľakove na Radničnej ulici. Zakladateľom neziskovej organizácie je mesto Fiľakovo. Organizácia funguje od roku 2005. V roku 2008 bola organizácia zaregistrovaná ako domov dôchodcov, neskôr bol názov zmenený na dom seniorov. Ako forma sociálneho podniku funguje od 1. mája 2009. 1. augusta 2009 prijala organizácia dvoch zamestnancov na dohodu a 1. februára prijala troch zamestnancov na dohodu. Celkovo zamestnáva 31 zamestnancov, ale v sociálnom podniku zamestnáva len 5 zamestnancov z čoho sú dvaja kuchári, dvaja ošetrovatelia a jedna zdravotná sestra. Organizácia úzko spolupracuje s Úradom práce v Lučenci, nakoľko zapája do pracovného pomeru aj aktivačných pracovníkov a taktiež absolventov na absolventskú prax. Aktivačných pracovníkov je 11 a absolventskú prax vykonáva 5 zamestnancov.

Nezisková organizácia poskytuje nasledovné služby:

- opatrovateľskú službu v domácnostiach,
- donášku liekov,
- asistenciu pri vybavovaní úradných záležitostí,
- upratovacie služby,
- donášku obedov,
- zabezpečovanie nákupov,
- dohľad,
- sociálne poradenstvo,
- rehabilitačné služby,
- prepravnú službu,
- odľahčovaciu službu,
- jedáleň.

Odľahčovacia služba spočíva v tom, že tí ktorí opatrojú osobu s ZŤP v domácnosti majú nárok na oddych max. 30 dní v kalendárnom roku a tento oddych im zabezpečí nezisková organizácia Nezábudka. Opatrenie je možné zabezpečiť ambulantnou alebo pobytovou formou. Donášku obedov zabezpečuje pre 24 – 25 osôb. V rámci opatrovateľskej služby v domácnostiach má tiež 24 – 25 klientov. Celková kapacita Domu seniorov je 100 klientov, v súčasnosti má zaplnených 53 miest

Graf 16: Rozdelenie zamestnancov sociálneho podniku podľa pohlavia



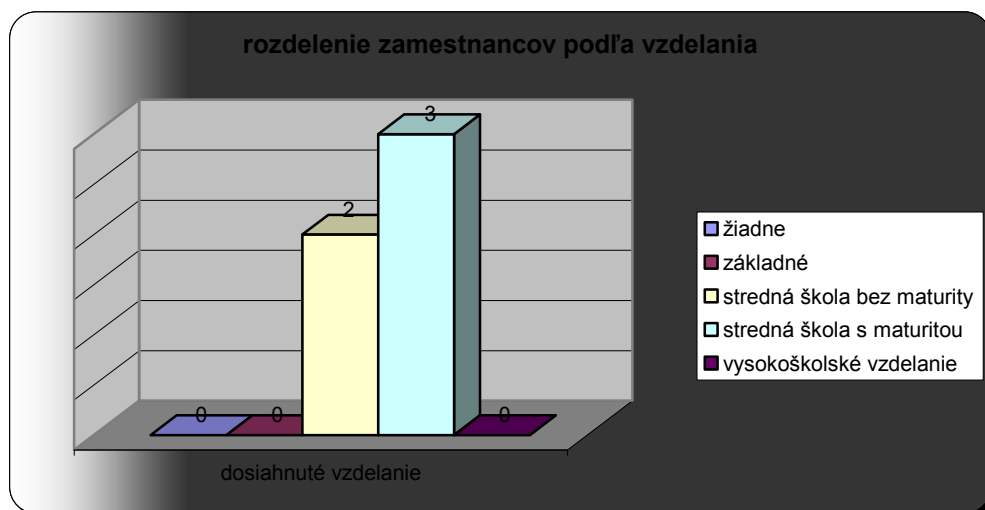
Zdroj: vlastné spracovanie na základe získaných údajov zo sociálneho podniku

V sociálnom podniku je zamestnaných už predtým spomínaných 5 zamestnancov, z toho tri ženy a dvaja muži.

Rozdelenie zamestnancov podľa pracovnej pozície:

- 1 kuchár,
- 1 kuchárka,
- 1 zdravotná asistentka,
- 1 ošetrovateľ,
- 1 ošetrovateľka.

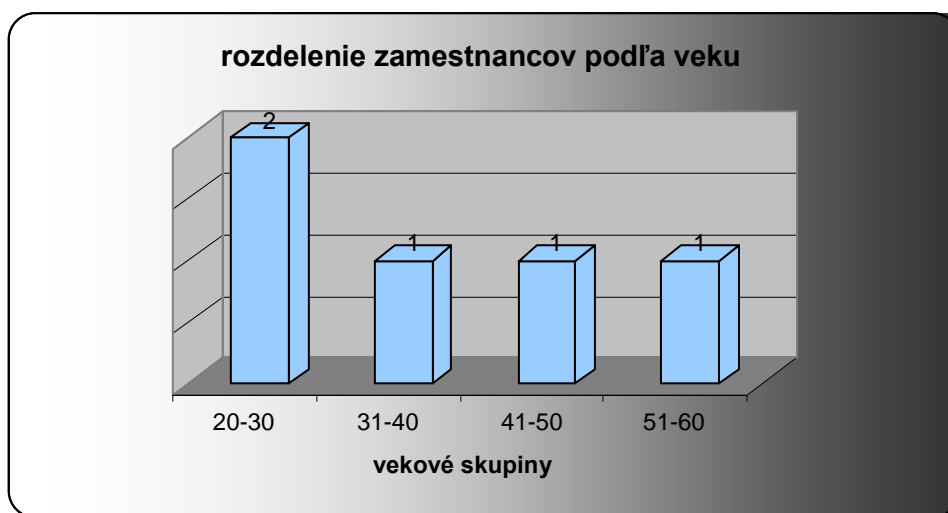
Graf 17: Rozdelenie zamestnancov sociálneho podniku podľa vzdelania



Zdroj: vlastné spracovanie na základe získaných údajov zo sociálneho podniku

V sociálnom podniku majú traja zamestnanci ukončenú strednú školu s maturitou a dvaja zamestnanci majú ukončenú strednú školu bez maturity. Vzdelanie bez maturity majú dvaja kuchári a s maturitou majú opatrovatelia a zdravotný asistent.

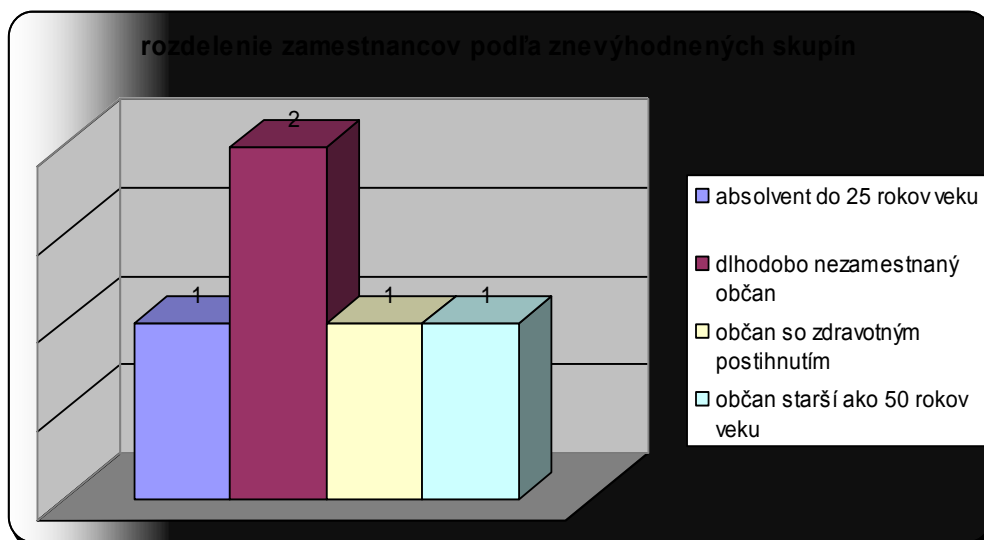
Graf 18: Rozdelenie zamestnancov sociálneho podniku podľa veku



Zdroj: vlastné spracovanie na základe získaných údajov zo sociálneho podniku

Veková štruktúra zamestnancov sociálneho podniku sa pohybuje od 20 až do 56 rokov. Najviac je zastúpená prvá veková skupina 20 – 30 rokov, kde patria dvaja zamestnanci podniku. Ostatné vekové skupiny sú zastúpené jedným zamestnancom.

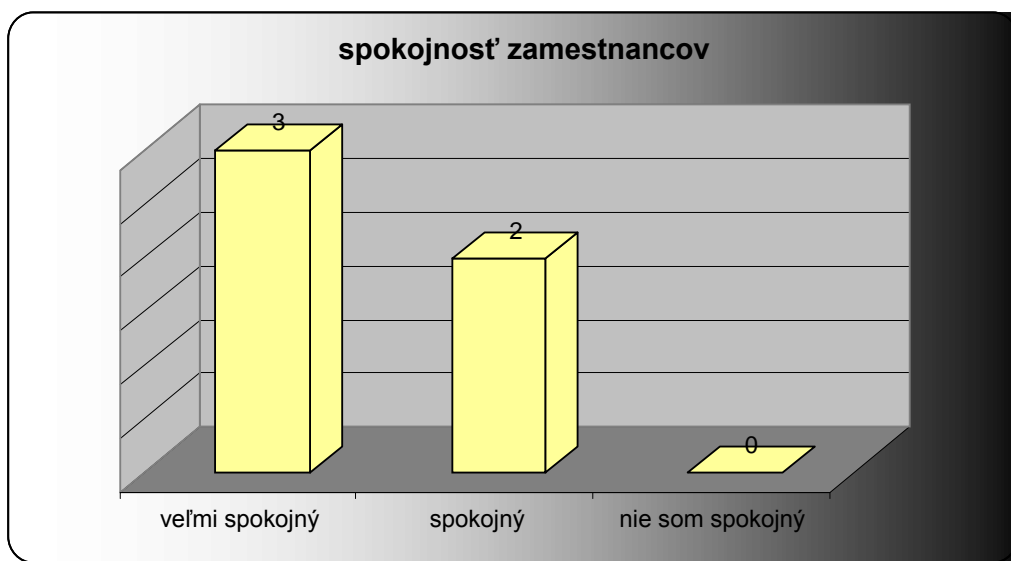
Graf 19: Rozdelenie zamestnancov sociálneho podniku podľa znevýhodnených skupín



Zdroj: vlastné spracovanie na základe získaných údajov zo sociálneho podniku

V sociálnom podniku je zastúpených 5 znevýhodnených skupín, a to: absolvent do 25 rokov veku, dlhodobo nezamestnaný občan, občan so zdravotným postihnutím a občan starší ako 50 rokov veku. Najviac zastúpená skupina je dlhodobo nezamestnaný občan, kde sa zaradili dvaja zamestnanci. Ostatné skupiny sú zastúpené jedným zamestnancom.

Graf 20: Spokojnosť zamestnancov s možnosťou pracovať v sociálnom podniku



Zdroj: vlastné spracovanie na základe získaných údajov zo sociálneho podniku

Väčšina zamestnancov je veľmi spokojných s možnosťou pracovať v tomto sociálnom podniku. Traja zamestnanci sú veľmi spokojní a dvaja zamestnanci sú spokojní. Žiadny zamestnanec nepatrí medzi nespokojných zamestnancov.

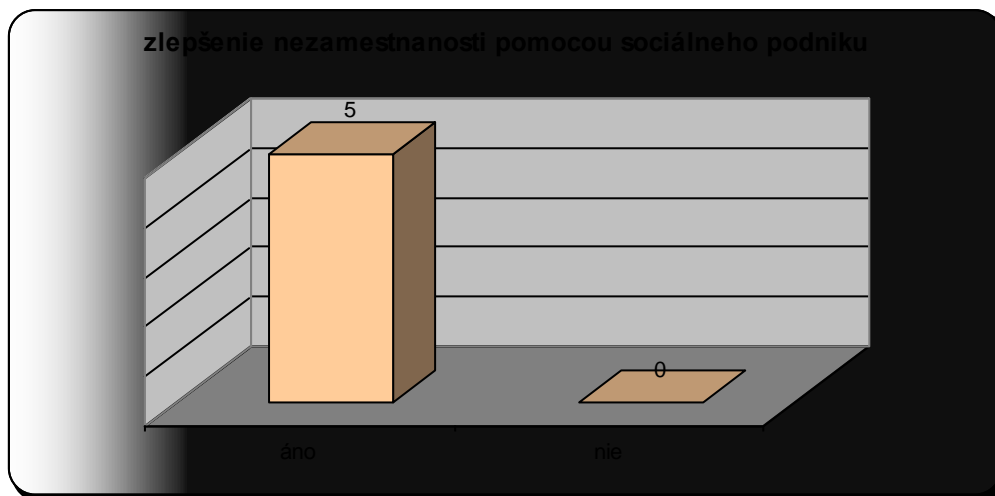
Graf 21: Zlepšenie pracovných návykov zamestnancov vďaka sociálnemu podniku



Zdroj: vlastné spracovanie na základe získaných údajov zo sociálneho podniku

Všetkých 5 zamestnancov sociálneho podniku uviedlo v dotazníku, že zamestnanie sa v sociálnom podniku Nezábudka im dopomohlo k zlepšeniu ich pracovných návykov, čo je podľa môjho názoru veľmi dôležité.

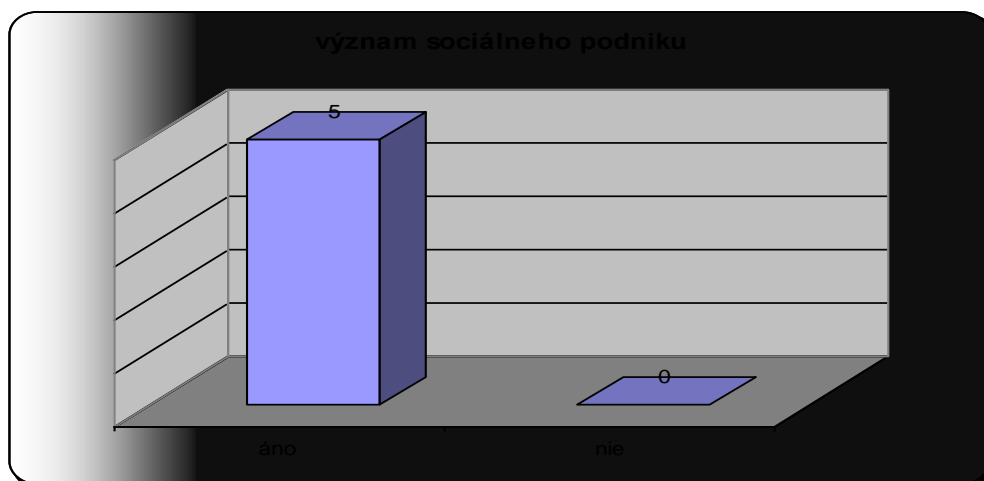
Graf 22: Názor zamestnancov na zlepšenie nezamestnanosti pomocou sociálneho podniku



Zdroj: vlastné spracovanie na základe získaných údajov zo sociálneho podniku

Všetci zamestnanci sa zhodli v názore, že sociálny podnik pomáha zlepšovať situáciu nezamestnanosti. Tento fakt potvrdzuje aj to, že okrem piatich zamestnancov sociálneho podniku pracuje v tomto zariadení aj 11 aktivačných pracovníkov a 5 pracovníkov je na absolventskej praxi. A je veľká pravdepodobnosť, že títo pracovníci sa môžu stať zamestnancami tohoto zariadenia. Nezisková organizácia Nezábudka úzko spolupracuje s Úradom práce a sociálnych vecí v Lučenci.

Graf 23: Názor zamestnancov, či má význam sociálny podnik



Zdroj: vlastné spracovanie na základe získaných údajov zo sociálneho podniku

Opäť všetci zamestnanci sociálneho podniku sa zhodli v názore, že sociálny podnik má význam. Tento sociálny podnik má aj podľa mňa veľký význam, pretože vykonáva

užitočné služby pre občanov v dôchodkovom veku. Nachádza sa v príjemnom prostredí a aj zamestnanci majú veľmi dobrý prístup k ľuďom, čo je v takejto oblasti veľmi dôležité.

Tabuľka 8: Výhody a nevýhody sociálnych podnikov

<i><b>Výhody sociálnych podnikov</b></i>	<i><b>Nevýhody sociálnych podnikov</b></i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>vytvorenie pracovných miest</i></li> <li>• <i>podpora znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie</i></li> <li>• <i>zlepšenie pracovných návykov</i></li> <li>• <i>poskytovanie vzdelávacích aktivít, rekvalifikačných kurzov</i></li> <li>• <i>inklúzia dlhodobo nezamestnaných na pracovný trh</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>príliš vysoké náklady na vytvorenie jedného pracovného miesta</i></li> <li>• <i>môžu prispieť k likvidácii fungujúcich podnikov s obdobným zameraním prostredníctvom dotácií a nízkych vstupných investičných nákladov</i></li> </ul>

Zdroj: vlastné spracovanie na základe získaných údajov

Medzi výhody sociálnych podnikov môžeme zaradiť vytváranie pracovných miest, ale na druhej strane sociálne podniky vytvorili len okolo 360 pracovných miest. Tento údaj odznel v relácii na Na telo 14.2.2010. Host'ami tejto relácie bola pani Iveta Radičová – podpredsedníčka SDKÚ-DS a pán Jozef Halecký – predseda Výboru NRSR pre sociálne veci. V tejto relácii sme sa mohli ešte dozvedieť, že až 11 miliónov EUR išlo zo ŠR pre sociálne podniky a do Bruselu sa požiadalo iba 356 000 EUR.

Veľkou nevýhodou sociálnych podnikov sú príliš vysoké náklady na vytvorenie jedného pracovného miesta. Túto skutočnosť môžeme potvrdiť aj výpočtom. Gemerský sociálny podnik získal 3,3 milióna EUR a vytvoril 57 pracovných miest. Z týchto údajov vyplýva, že  $3\,300\,000 : 57 = 57\,894,7368$  EUR, čo predstavuje 1 744 136,84 SKK. Táto suma predstavuje náklad na vytvorenie jedného pracovného miesta.

#### 4.6 SWOT analýza okresu Rimavská Sobota

<b>silné stránky</b>	<b>slabé stránky</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• najväčší okres BBSK</li><li>• poloha v regióne</li><li>• dostatok pracovných síl</li><li>• udržiavané ľudové tradície</li><li>• aktívne kultúrne a športové združenia</li><li>• stúpajúci počet podnikateľských subjektov</li><li>• tradícia stavebníctva</li><li>• vybudovaná sieť lekárov prvého kontaktu</li><li>• dostatočné pokrytie verejnou dopravou</li><li>• dostatočné zastúpenie finančných inštitúcií</li><li>• dostupné telekomunikačné služby</li><li>• miestne médiá</li><li>• vybudovaná energetická sieť</li><li>• stabilná mestská polícia</li><li>• rovnomerne rozložená a vyhovujúca sieť MŠ, ZŠ</li><li>• existencia stredných škôl a gymnázií</li><li>• existujúca sieť školských jedální</li><li>• zapájanie detí a mládeže do voľnočasových aktivít</li><li>• schopnosť organizovať kultúrne podujatia a ich rozmanitosť</li><li>• existujúce príležitosti na organizované športové vyžitie</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• znižovanie počtu obyvateľov vysťahovaním</li><li>• starnutie obyvateľov mesta</li><li>• najvyššia miera nezamestnanosti v porovnaní s celoslovenským priemerom</li><li>• vysoká miera nezamestnanosti u občanov s nižším stupňom vzdelania</li><li>• kvalifikačná štruktúra uchádzačov o zamestnanie</li><li>• nedostatok pracovných príležitostí</li><li>• nezáujem pracovať, strata pracovných návykov</li><li>• vysoký počet obyvateľov odkázaných na sociálnu pomoc</li><li>• nízka kúpyschopnosť obyvateľstva</li><li>• nezáujem mladých ľudí o veci verejné</li><li>• sociálna neprispôsobilosť marginalizovaných skupín, vandalizmus</li><li>• nevyužívanie prírodných zdrojov</li><li>• nedostatok investorov, zastarané technológie a nízka konkurencieschopnosť podnikov</li><li>• útlm podnikov tradičného potravinárskeho priemyslu</li><li>• nedostatok cenovo dostupných a nájomných bytov</li></ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>• kultúrne pamiatky</li> <li>• dobré klimatické podmienky</li> <li>• stúpajúca zodpovednosť obyvateľov za stav životného prostredia</li> <li>• kvalita ovzdušia</li> <li>• vybudovaná ČOV</li> <li>• prírodné bohatstvo, chránené územia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• úroveň bývania rómskej komunity</li> <li>• nízky rozvoj bytovej výstavby</li> <li>• nadpriemerná úmrtnosť na kardiovaskulárne a onkologické ochorenia</li> <li>• stúpajúci trend rôznych chorôb</li> <li>• vybavenie zdravotníckych zariadení</li> <li>• zlý technický stav miestnych komunikácií</li> <li>• neriešená dopravná situácia</li> <li>• nízky rozvoj cestovného ruchu</li> </ul>
--	---

<b>príležitosti</b>	<b>ohrozenia</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• finančné zdroje z EÚ, SR, VÚC</li> <li>• poloha pre rozvoj podnikania</li> <li>• výstavba južnej rýchlostnej komunikácie R2</li> <li>• využívanie nástrojov pre lákanie nových investorov</li> <li>• rozvoj podnikania s využitím miestnych zdrojov</li> <li>• zvýšenie kvalifikácie ľudských zdrojov cez podporné projekty</li> <li>• možnosť tvorby priemyselného parku</li> <li>• možnosť regionálnej spolupráce s Maďarskom</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• trvalý nezáujem vlády o južné regióny</li> <li>• nevybudovanie rýchlostnej komunikácie R2</li> <li>• neusporiadané majetkovo – právne vzťahy</li> <li>• nepripravenosť na čerpanie eurofondov</li> <li>• pokračujúci nepriaznivý demografický vývoj</li> <li>• pokračujúci odchod mladých a vzdelaných</li> <li>• neochota vlastníkov pozemkov a nehnuteľností rešpektovať verejnoprospešné záujmy</li> <li>• cena energií, potenciálna energetická kríza</li> </ul>

Zdroj: Koncepcia rozvoja mesta Rimavská Sobota + vlastné spracovanie

#### 4.7 Vytvorenie modelu obecného sociálneho podniku

Na vytvorenie modelu som si vybrala obecný sociálny podnik kvôli tomu, že sociálne podniky podliehajú obrovskej kritike a aj kontrole zo strany Európskej únie. Na úvod by sme si mali definovať pojem obecný sociálny podnik.

**Sociálny podnik v obci** prioritne zabezpečuje služby alebo vykonáva činnosti, ktoré sú potrebné pre obyvateľov a prispievajú k rozvoju obce (www.upsvar.sk zo dňa 28. 11. 2010).

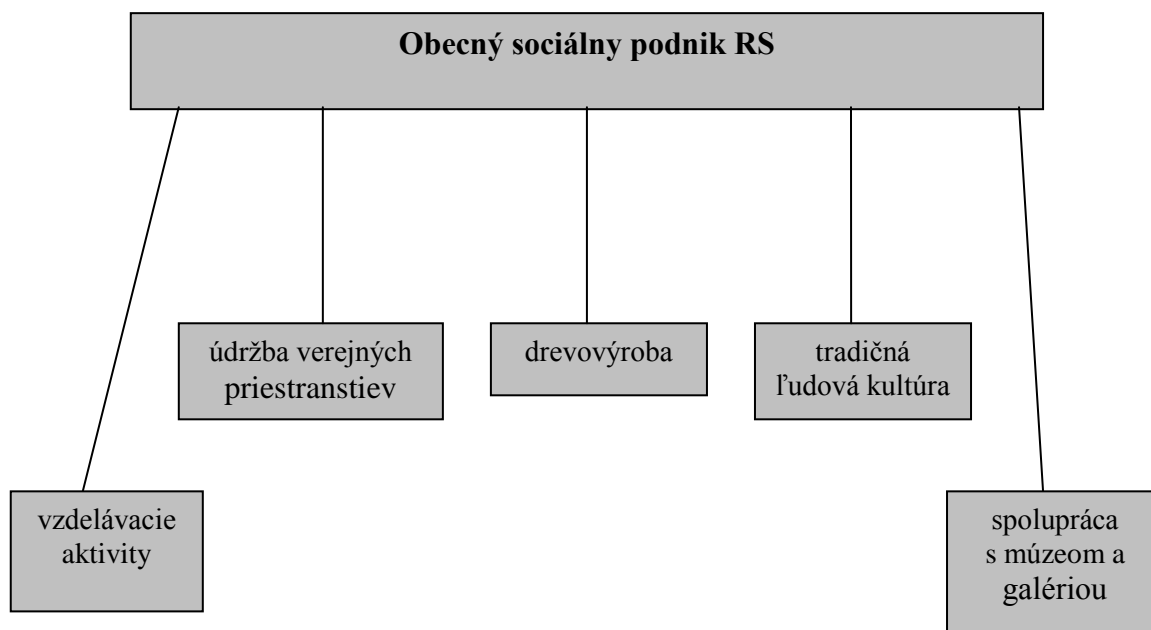
Obecný sociálny podnik RS by bol zameraný na tieto **typy znevýhodnených uchádzačov**:

- dlhodobo nezamestnaný občan,
- občan starší ako 50 rokov veku,
- občan mladší ako 25 rokov veku, ktorý skončil sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a nezískal svoje prvé pravidelne platené zamestnanie,
- občan, ktorý neskončil sústavnú prípravu na povolanie na strednej škole,
- občan so zdravotným postihnutím.

Oblasti pre **činnosť** obecného sociálneho podniku by boli nasledovné:

- činnosti spojené s výstavbou a údržbou miestnych komunikácií, verejných priestranstiev, obecného cintorína,
- opravy a vybudovanie chodníkov, miestnych komunikácií, osadenie dopravného značenia, budovanie parkovacích priestorov,
- tvorba ochrana, udržiavanie a zlepšovanie životného prostredia obyvateľov obce,
- rozvoj miestnej kultúry, výroba výrobkov tradičnej ľudovej kultúry,
- činnosti knižníc, múzeí, archívov a ostatných kultúrnych zariadení.

Obrázok 4: Jednoduchá schéma činností obecného sociálneho podniku



Zdroj: vlastné spracovanie

Zamestnanci obecného sociálneho podniku by vyrábali detské ihriská z dreva podľa stanovených pravidiel Európskou úniou pre občanov, ďalej by vyrábali lavičky do mestského parku a poriská do pracovných náradí, ktoré by sa využili priamo v obecnom sociálnom podniku a tiež by sa predávali aj pre občanov. V tejto oblasti by pracovalo 5 zamestnancov.

Údržbu verejných priestranstiev – údržba autobusových zástavok, lavičiek, zábradlí, mestského cintorína, opravy a budovanie chodníkov by malo na starosti 5 zamestnancov. Výsadbu kvetov, zelene by mali na starosti 3 zamestnanci.

Obecný sociálny podnik by sa zaoberal aj s tradičnou ľudovou kultúrou, kde by sa vyrábali výrobky z dreva s motívmi významných budov v okrese Rimavská Sobota a tieto výrobky by sa predávali v Turistickom informačnom centre. Tieto výrobky by vyrábali 2 zamestnanci. Podnik by sa zaoberal aj s vyšívaním obrusov, dečiek, vankúšov. Vyrábali by sa aj šperky, koráliky, náramky, šité hračky a aj pohľadnice. V tejto oblasti by bolo zamestnaných 5 zamestnancov. Tieto výrobky by sa vystavovali aj v Mestskej galérii, prípadne aj v Gemersko-malohontskom múzeu a mohli by sa tiež predávať aj v Turistickom informačnom centre. Vďaka týmto výrobkom by sa mohla zvýšiť aj návštevnosť Mestskej galérie ako aj Gemersko-malohontského múzea.

Obecný sociálny podnik RS by poskytoval aj vzdelávacie aktivity pre svojich budúcich a aj súčasných zamestnancov.

Obecný sociálny podnik by tak zamestnal 20 pracovníkov, z toho 11 mužov a 9 žien. Podnik by podporoval aj marginalizovanú rómsku komunitu, zamestnal by 2 pracovníkov.

### **Pomoc zo Štrukturálnych fondov**

#### **Oprávnení žiadatelia:**

- oprávneným žiadateľom by bola obec.

#### **Teritoriálna oprávnenosť pri pomoci zo štrukturálnych fondov:**

Pomoc je možné poskytnúť na podporu regiónov, ktoré spadajú pod cieľ Konvergencia, to sú regióny, kde HDP na obyvateľa nedosahuje 75 % priemerného HDP na obyvateľa v EÚ 25. Patrí sem Západné Slovensko – Trnavský, Trenčiansky, Nitriansky kraj, Stredné Slovensko – Banskobystrický, Žilinský, Východné Slovensko – Košický, Prešovský kraj.

Model obecného sociálneho podniku by sa zaradil do Stredného Slovenska, konkrétne do Banskobystrického kraja.

#### **Oprávnené aktivity:**

Aktivita 1: vznik a budovanie obecného sociálneho podniku

Aktivita 2: vyškolenie a vzdelávanie zamestnancov obecného sociálneho podniku

Aktivita 3: tvorba a udržiavanie nových pracovných miest v obecnom sociálnom podniku

Aktivita 4: poradenstvo

Pre obecné sociálne podniky sú povinné aktivity 2 a 3. Obecný sociálny podnik RS by bol zameraný na všetky aktivity okrem poradenstva.

#### **Oprávnené cieľové skupiny:**

Za oprávnené cieľové skupiny sa považujú:

- zamestnanci obecného sociálneho podniku,
- zamestnanci partnerov obecného sociálneho podniku, okrem zamestnancov orgánov štátnej správy.

Oprávnenými cieľovými skupinami by boli v tomto prípade zamestnanci obecného sociálneho podniku.

V okrese Rimavská Sobota je veľmi málo pracovných príležitostí a takáto forma podpory predovšetkým znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie by určite pomohla tomuto regiónu. Najväčší problém je s dlhodobo nezamestnanými občanmi, pretože o túto skupinu nemajú veľký záujem akýkoľvek zamestnávateľia a takýto obecný sociálny podnik by im pomohol aj pri zvýšení ich pracovných návykov. Akákoľvek podpora zvýšenia zamestnanosti by bola potrebná v tomto regióne.

## 5 Záver

Okres Rimavská Sobota mal do roku 2006 veľmi nepriaznivý vývoj, ale od roku 2007 sa situácia mierne zlepšila. Počet obyvateľov v okrese Rimavská Sobota neustále klesal, ale od roku 2007 sa situácia zlepšila. Negatívnym javom je migrácia obyvateľstva, pretože sa viac ľudí vystaňuje ako prisťahuje. Ďalším negatívnym javom je, že obyvateľstvo okresu starne. Tento fakt, ale nie je obzvlášť výnimočným. Pretože tento trend postihuje celú Európu. Pozitívnym javom je rovnomerne rozložená a vyhovujúca sieť materských a základných škôl a existencia stredných škôl a gymnázií. Najvyšší počet obyvateľov okresu pôsobí v priemyselnej výrobe, v oblasti sociálnych služieb a v poľnohospodárstve.

Témou mojej diplomovej práce sú sociálne podniky a ich vplyv na nezamestnanosť. Tento vplyv na nezamestnanosť nie je taký značný kvôli finančnej a hospodárskej kríze, ktorá k nám dorazila minulý rok. Tabuľky sprehľadňujú údaje ako je vývoj počtu obyvateľov, migrácia obyvateľstva, veková štruktúra, vzdelanostná štruktúra, ktorá upozorňuje na veľký počet obyvateľov so základným vzdelaním, štruktúra odvetví hospodárstva, počet uchádzačov o zamestnanie. Dlhodobo nezamestnaní majú najmenšie predpoklady nájsť si prácu, pretože strácajú pracovné návyky a zamestnávateľia nemajú o nich záujem. Tento stav sa ale zlepšuje.

Okres Rimavská Sobota je príkladom štrukturálne postihnutého regiónu Slovenska s dlhodobo najvyššou evidovanou mierou nezamestnanosti, čo predstavuje takmer 26,83 %. Jeho produkčná báza bola založená na využití predovšetkým poľnohospodárskych tradícií a potravinárskeho priemyslu. V dôsledku spoločenských zmien sa okres ocitol v hlbokjej ekonomickej recesii, ktorá aj napriek snahám zainteresovaných verejných či súkromných subjektov vykazuje naďalej prvky sociálnej stagnácie.

Okrem Slovenska, s nezamestnanosťou bojujú aj ostatné krajiny Európskej únie. Podľa zistených údajov z Eurostatu sa za Slovenskou republikou v miere nezamestnanosti vyjadrenou v % nachádza Litva, Lotyšsko, Španielsko, Estónsko. Problém nezamestnanosti sa snaží riešiť vláda viacerými nástrojmi. Jeden z týchto nástrojov je aj zavedenie sociálnych podnikov. Ich vplyv na riešenie nezamestnanosti je však diskutabilný. Na jednej strane sa vytvorili určité pracovné miesta, poskytli sa vzdelávacie aktivity, zlepšili pracovné návyky dlhodobo nezamestnaných, podporili sa znevýhodnení uchádzači o zamestnanie predovšetkým dlhodobo nezamestnaní, občania nad 50 rokov, absolventi. Na druhej strane sú príliš vysoké náklady na vytvorenie jedného pracovného miesta a môžu prispieť k likvidácii fungujúcich podnikov s obdobným zameraním prostredníctvom dotácií a nízkych vstupných investičných nákladov. Pomocou analýzy Gemerského sociálneho podniku sa zistilo, že bolo prevzdaných až 423 osôb. Z toho sa uplatnilo 39 osôb priamo v sociálnom podniku a 136 osôb sa uplatnilo mimo sociálneho podniku, predovšetkým ako samozamestnávateľa. V súčasnosti zamestnáva 57 pracovníkov. Okrem sociálneho podniku v Klenovci sa získali údaje aj o inom type sociálneho podniku, ktorým je sociálny podnik Nezábudka ako súčasť Domu seniorov vo Filákovci. Tento typ sociálneho podniku je zameraný na sociálnu starostlivosť. Dom seniorov zamestnáva celkovo 31 zamestnancov, ale ako sociálny podnik zamestnáva 5 zamestnancov. Okrem zamestnancov na trvalý pracovný pomer zamestnáva aj 11 aktívnych pracovníkov a 5 pracovníkov je na absolventskej praxi.

Konečnou fázou diplomovej práce je vytvorenie modelu obecného sociálneho podniku. Tento obecný sociálny podnik by bol zameraný na činnosti spojené s výstavbou a údržbou miestnych komunikácií, verejných priestranstiev, obecného cintorína, opravy a vybudovanie chodníkov, miestnych komunikácií, osadenie dopravného značenia, budovanie parkovacích priestorov, tvorba, ochrana, udržiavanie a zlepšovanie životného prostredia obyvateľov obce, rozvoj miestnej kultúry, výroba výrobkov tradičnej ľudovej kultúry, činnosti knižníc, múzeí, archívov a ostatných kultúrnych zariadení. Zamestnal by 20 zamestnancov. Okrem iných činností by podnik vyrábala predovšetkým detské ihriská z dreva podľa stanovených kritérií Európskou úniou, čo je podľa môjho názoru veľmi dobrým nápadom nakoľko sa v okrese Rimavská Sobota takýto typ činnosti nenachádza. A týmito detskými ihriskami z dreva by sa zvýšila aj bezpečnosť detí, zlepšili by sa vzťahy medzi občanmi a upravené okolie by pozitívne vplývalo na všetkých obyvateľov.

Sociálne podniky si plnia mnohé úlohy, ktoré klasické podnikateľské subjekty nevykonávajú. Ide najmä o:

- pomoc pre znevýhodnených skupín si získať znovu pracovné návyky,
- pomoc pre získanie kvalifikácie pre niektoré menej náročné práce, ktoré si vyžadujú získať určité zručnosti a jednoduché vedomosti ako napr. pomocné práce v lese a v poľnohospodárstve, upratovacie služby a pod.,
- pomoc pre občanov vytvorením atypických pracovných miest, kde môžu vykonávať službu pre obec,
- pomoc pre zdravotne znevýhodnených občanov.

Sociálne podniky majú budúcnosť, ale sú závislé na pomoci štátu, obce, aby dokázali prekonať problémy súvisiace najmä so zamestnávaním obyvateľov, ktorí by v podnikateľskom subjekte ťažko získali prácu.

## 6 Použitá literatúra

- ÁRENDÁŠ, Marko. 2005. *Makroekonómia*. Nitra: SPU v Nitre. 2005. 194 s. ISBN 80-8069-524-5.
- BARÁNIK, HABÁNIK. 2002. *Základy makroekonómie*. Bratislava: IRIS. 2002, 93 s. ISBN 80-89018-45-9.
- BRDEK, Miroslav a i. 2002. *Trendy v evropské sociální politice*. b.m. Praha: Aspi. 2002, 62 s. ISBN 80-86395-25-1.
- Čambáliková, Monika – Sedová, Tatiana. 2007. *Exklúzia a sociálna situácia na Slovensku*. In: zborník z konferencie. Sládkovičovo: Vysoká škola Sládkovičovo, 2007, ISBN 978-80-8926-707-1.
- DOHNALOVÁ, Marie. 2004. *Sociální podnikání v občanském sektoru ČR*. In: Determinanty sociálneho rozvoja – Sociálne podnikanie : V. zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie. Banská Bystrica: Ekonomická fakulta UMB, 2004, s. 53. ISBN 80-80559-66-X.
- DOHNALOVÁ, Marie. 2005. *V službách solidárnosti a pomoci*. In: Verejná správa, roč. 60, 2005, č. 17, s. 12.
- ĎURĎOVIČOVÁ, M. 1998. *Sociálno-ekonomické dôsledky nezamestnanosti*. In: Práca a sociálna politika, roč. 6, 1998, č. 11, s. 6
- GAJDOVÁ, Denisa. 2004. *Ekonomická efektivita a sociálne podnikanie*. In: Výrobné družstevníctvo, roč. 50, 2004, č. 13, s. 4.
- CHAJDIAK, Jozef. 2009. *Gemerský sociálny podnik*. Bratislava: STATIS. 2009, 5 s. ISBN 978-80-85659-50-4.
- CHAJDIAK, Jozef. 2009. *Veľkokrtíšsky sociálny podnik*. Bratislava: STATIS. 2009, 37 s. ISBN 978-80-85659-51-1.
- JAKAB, Katarína – KORIMOVÁ, Gabriela. 2008. *Podnikateľské modely sociálnej ekonomiky*. In: Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie. Banská Bystrica: Ekonomická fakulta UMB, 2008, s. 25. ISBN 978-80-8083-663-4.
- JUSKO, Peter. 2004. *Sociálna politika pre sociálnych a misijných pracovníkov*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela, Pedagogická fakulta Banská Bystrica. 2004, 40 s. ISBN 80-8083-018-5.
- KLAMÁR, Radoslav. 2007. *Strategické plánovanie rozvoja mikroregiónu Ptava*. Prešov: Katedra geografie a regionálneho rozvoja Fakulty humanitných a prírodných vied Prešovskej univerzity v Prešove. 2007, 57 s. ISBN 978-80-8068-604-8.



- KOLEKTÍV AUROV. 2000. *Úvod do sveta práce*. Bratislava: Logos. 2000, 68 s. ISBN 80-88800-12-9.
- KORIMOVÁ, Gabriela a i. 2008. *Sociálne podnikanie a sociálny podnik*. Žiar nad Hronom: Aprint. 2008, 75 s. ISBN 978-80-9695-496-4.
- KORIMOVÁ, Gabriela a kol. *Sociálne podnikanie a sociálny podnik*, Žiar nad Hronom: Aprint, 2008. 19-20 s. ISBN 978-80-9695-496-4.
- KOZLER, MATĚJKA. 1998. *Ekonomika management marketing v kostce*. Praha: Fragment. 1998, 9 s. ISBN 80-7200-320-8.
- KRAVÁRIK, MRAVCOVÁ, TARÁBEK. 1993. *Ekonomika I*. Bratislava: Didaktis. 1993, 15 s. ISBN 80-85456-19-2.
- KRAVÁRIK, MRAVCOVÁ, TARÁBEK. 1993. *Ekonomika I*. Bratislava: Didaktis. 1993, 27 s. ISBN 80-85456-19-2.
- KUBIŠOVÁ, Martina. 2006. *Chudoba je zlyhaním spoločnosti: sociálne podnikanie ako forma riešenia chudoby a sociálnej exklúzie Rómov*. In: Verejná správa, roč. 61, 2006, č. 1, s. 11
- KUPKOVIČ, Milan a kol. 1996. *Podnikové hospodárstvo*. Bratislava: Sprint. 1996, 19 s. ISBN 80-88848-08-3.
- LISÝ, HONTYOVÁ, MAJDÚCHOVÁ. 2004. *Základy ekonómie a ekonomiky*. Bratislava: Ekonóm. 2004, 130 s. ISBN 80-225-1774-7.
- LISÝ, HONTYOVÁ, MAJDÚCHOVÁ. 2004. *Základy ekonómie a ekonomiky*. Bratislava: Ekonóm. 2004, 76 s. ISBN 80-225-1774-7.
- LÖRINCZOVÁ, ŠŤASTNÁ, GERGEL. 2004. *Ekonomické teórie*. Nitra: SPU v Nitre. 2004, 121 s. ISBN 80-8069-441-9.
- PISÁR, Peter a kol. 2008. *Rovnosť príležitostí na trhu práce*. Banská Bystrica: Ústav vedy a výskumu Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici. 2008, 33 s. ISBN 978-80-8083-434-0.
- MATOUŠEK, Oldřich. 2003. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál. 2003, 290 s. ISBN 80-7178-549-0.
- MÉSZÁROS, Peter. 2009. *Takto sa sociálne podnikanie nerobí*. In: SME [online], roč. 17, 2009, č. 34, [cit. 2009-02-10]. Dostupné na: <http://komentare.sme.sk/c/4303013/takto-sa-socialne-podnikanie-nerobi.html>. ISSN 1335-440-X.
- Chudoba – spoločenský problém súčasnosti*. Banská Bystrica: Pedagogická fakulta Univerzity Mateja Bela. 2005, 174 s. ISBN 80-8083-081-9.

- MAREŠ, Petr. 1999. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Praha: Sociologické nakladatelství. 1999, 62 s. ISBN 80-85850-61-3.
- MALEJČÍK, Albín. 2006. *Základy manažmentu*. Nitra: SPU v Nitre. 2006, 70 s. ISBN 80-8069-644-6.
- MARTINCOVÁ, Marta. 2002. *Nezamestnanosť ako makroekonomický problém*. Bratislava: Iura Edition. 2002, 5 s. ISBN 80-89047-31-9.
- MARTIŠKOVÁ, Monika. 2008. *Sociálnym podnikom treba dať šancu*. In: Slovo, roč. 10, 2008, č. 39, s. 3.
- Sociologický slovník*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. 2004, 67 s. ISBN 80-244-0735-3.
- PASCAL, Salin. 1993. *Makroekonómia*. Bratislava: Elita. 1993. 23 s. ISBN 80-85323-51-6.
- PISÁR, Peter. 2008. *Rovnosť príležitostí na trhu práce*. Banská Bystrica: Ústav vedy a výskumu Univerzity Mateja Bela. 2008. ISBN 978-80-8083-434-0.
- RUSIŇÁK, Peter. 1999. *Zamestnanosť – priorita sociálnej politiky*. In: Práca a sociálna politika, roč. 7, 1999, č. 11, s. 2.
- SAMUELSON, NORDHAUS. 1992. *Ekonomía 1*. Bratislava: Bradlo. 1992, 286 s. ISBN 80-7127-030-X.
- SAMUELSON, NORDHAUS. 1992. *Ekonomía 2*. Bratislava: Bradlo. 1992, 248 s. ISBN 80-7127-031-8.
- SMETANKA, Michal – LEDECKÝ, Vladimír. 2007. *Obecné firmy : rozvoj lokálnej zamestnanosti, podnikateľské aktivity a sociálne programy*. Bratislava: Nadácia Milana Šimečku. 2007, 4 s. ISBN 978-80-8900-825-4.
- STRIEŽENEC, Štefan. 1999. *Úvod do sociálnej práce*. Trnava: AD. 1999, ISBN 80-967589-6-9.
- ŠKRABÁLKOVÁ, Margita. 2007. *Sociálne podnikanie: o odstraňovaní nezamestnanosti a chudoby*. In Humanita, roč. 16, 2007, č. 6-7, s. 6.
- ŠLOSÁR, ŠLOSÁROVÁ, MAJTÁN. 1996. *Výkladový slovník ekonomických pojmov*. Bratislava: SPN. 1996. 232 s. ISBN 80-08-00869-5.
- TAKÁČOVÁ, Denisa. *Nová Keynesiánska Phillipsova krivka*, diplomová práca, FMFI, 2007
- TOKÁROVÁ, Anna. 2003. *Sociálna práca: Kapitoly z dejín, teórie a metodiky sociálnej práce*. Prešov: Akcent Print. 2003. ISBN 80-968367-5-7
- ŽILOVÁ, Anna. 2005. *Úvod do teórie sociálnej práce*. Badín: Mentor. 2005

Zákon č.5/2004 Z.z. o službách v zamestnanosti

Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z.

Zákon č. 387/1996 Z.z. o zamestnanosti

Dostupné na internete: <<http://romovia.vlada.gov.sk/2428/>>

Dostupné na internete: <[http://www.se2.szm.com/links/1\\_se/rozdelenie\\_podnikov.pdf](http://www.se2.szm.com/links/1_se/rozdelenie_podnikov.pdf)>

Dostupné na internete: <[www.banskabystrica.sk/download\\_file\\_f.php?id=49454](http://www.banskabystrica.sk/download_file_f.php?id=49454)>

Dostupné na internete: <<http://www.ldp.sk/clanky/447/socialne-podnikanie>>

Dostupné na internete:

<<http://www.se2se.sk/vystupy/4.5.1%20Komparativna%20analyza.pdf>>

Dostupné na internete:

<<http://www.socialni-ekonomika.cz/cs/novinky-v-r/120-socialni-podnikani-jako-nastroj-na-sniieni-rostouci-nezamstnanosti-bylo-tematem-diskuse-zastupc-politickyh-stran-kterou-dnes-uspoadala-nova-ekonomika-ops.html>>

Dostupné na internete:

<<http://www.employment.gov.sk/index.php?SMC=1&id=14380>>

Dostupné na internete:

<<http://portal.gov.sk/Portal/sk/Default.aspx?CatID=39&aid=511>>

Dostupné na internete:

<<http://www.se2se.sk/vystupy/4.5.4.Analyza%20manazmentu%20socialneho%20podnikania.pdf>>

Dostupné na internete: <[http://www.zmos.sk/download\\_file\\_f.php?id=62536](http://www.zmos.sk/download_file_f.php?id=62536)>

Dostupné na internete: <[www.banskabystrica.sk/download\\_file\\_f.php?id=66427](http://www.banskabystrica.sk/download_file_f.php?id=66427)>

Dostupné na internete:

<[http://www.upsvarsl.sk/index.php?option=com\\_content&view=article&id=223:socialny-podnik&catid=13:informovali-sme&Itemid=45](http://www.upsvarsl.sk/index.php?option=com_content&view=article&id=223:socialny-podnik&catid=13:informovali-sme&Itemid=45)>

Dostupné na internete:

<[www.upsvar.sk/rs/phoenix.../MANUAL\\_obec\\_14052009\\_K.doc](http://www.upsvar.sk/rs/phoenix.../MANUAL_obec_14052009_K.doc)>

Dostupné na internete: <[www.portal.statistics.sk](http://www.portal.statistics.sk)>

Dostupné na internete: <<http://www-8.vlada.gov.sk/index.php?ID=1682>>

Dostupné na internete:

<[http://www.ec.europa.eu/regional\\_policy/sources/docoffic/official/reports/pdf/cohesion3/cohesion3\\_part1\\_fact\\_sk.pdf](http://www.ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/reports/pdf/cohesion3/cohesion3_part1_fact_sk.pdf)>

Dostupné na internete: <<http://www.konzervativizmus.sk/article.php?723>>

Dostupné na internete: <<http://www.impulzrevue.sk/article.php?248>>

Dostupné na internete:

<[http://sk.wikipedia.org/wiki/Pr%C3%AD%C4%8Diny\\_chudoby\\_kraj%C3%ADn\\_tretieh\\_o\\_sveta](http://sk.wikipedia.org/wiki/Pr%C3%AD%C4%8Diny_chudoby_kraj%C3%ADn_tretieh_o_sveta)>

Dostupné na internete: <<http://www.priateliazeme.sk/cepa/index.php?id=123&level=3#0>>

Dostupné na internete: <[http://www.esf.gov.sk/documents/101\\_FSR\\_T.doc](http://www.esf.gov.sk/documents/101_FSR_T.doc)>