

Sila sociálnych podnikov na Slovensku

Pohl'ad na ich ekonomický a zamestnávateľský potenciál

Vladimír Baláž, Tomáš Jeck, Zuzana Polačková

Slovenská akadémia vied



Veda pre prax

Sila sociálnych podnikov na Slovensku: Pohľad na ich ekonomický a zamestnávateľský potenciál

Autorský tím

Vladimír Baláž, Prognostický ústav Centra spoločenských a psychologických vied SAV, v.v.i.

Tomáš Jeck, Ekonomický ústav SAV, v.v.i.

Zuzana Polačková, Prognostický ústav Centra spoločenských a psychologických vied SAV, v.v.i.

Recenzenti:

doc. Ing. Eva Pongrácz, PhD.

Mgr. Juraj Mikuš, PhD.

Jazyková korektúra: Marta Blašková Maňáková

Technické spracovanie: Silvia Rémayová

Vydavateľ: © Prognostický ústav Centra spoločenských a psychologických vied SAV,
Edícia Výskum pre prax.

Bratislava 2025

ISBN 978-80-8298-027-4

DOI: 10.31577/2025.9788082980274

Táto publikácia bola realizovaná prostredníctvom zdrojov VEGA (projekty 2/0001/22 s názvom *Slovensko 2030* a 2/0042/23 s názvom *Hodnotenie dynamiky a charakteru zmien v slovenskej ekonomike v prudko sa meniacom externom prostredí*) a zdrojov programu Mobility (projekt PAS-SAS-2024-11 s názvom *Sociálna a solidárna ekonomika a sociálne podniky v Poľsku a na Slovensku: Spoločné dedičstvo a rozdielne trajektórie*)

Rozvoj sociálnych podnikov v SR bol podporený *Národným projektom Inštitútu sociálnej ekonomiky II (NP ISE II)*. Autori pri svojich prieskumoch a analýzach úzko spolupracovali so sekciou sociálnej ekonomiky Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Ďakujú pracovníkom tejto sekcie za láskavé poskytnutie cenných údajov pre empirické analýzy.

Obsah

Úvod	9
1 Integračné sociálne podniky v kontexte sociálnej ekonomiky	12
1.1 Genéza sociálnych podnikov pracovnej integrácie v Európe	13
1.2 Základné prístupy ku pracovnej integrácii v sociálnych podnikoch	15
1.3 Typy verejných politík zameraných na podporu znevýhodnených zamestnancov v sociálnych podnikoch pracovnej integrácie	19
1.4 Sociálna ekonomika v európskom kontexte z pohľadu štatistických ukazovateľov a zakotvenie podnikov pracovnej integrácie	20
2 Rozvoj sektora registrovaných sociálnych podnikov v Slovenskej republike v období rokov 2018 – 2023	25
2.1 Dynamika rastu v počte registrovaných sociálnych podnikov na Slovensku	25
2.2 Vybrané ekonomické charakteristiky registrovaných sociálnych podnikov	27
2.3 Regionálna diferenciácia vybraných charakteristík registrovaných sociálnych podnikov	31
2.4 Odvetvové členenie vybraných charakteristík registrovaných sociálnych podnikov	36
3 Regionálne a sektorové efekty registrovaných sociálnych podnikov	38
3.1 Regionálne smerovanie produkcie registrovaných sociálnych podnikov	39
3.2 Sektorové a odvetvové dodávateľsko-odberateľské siete registrovaných sociálnych podnikov	41
3.3 Podnikateľská motivácia a vízia rozvoja podnikania	43
4 Príležitosti a výzvy pre ďalší rozvoj registrovaných sociálnych podnikov	48
4.1 Hlavné zistenia v súvislosti so zamestnávateľskými stratégiami RSP	50
4.2 Vnímanie možného rozvoja zo strany integračných sociálnych podnikov	53
4.3 Dôvody uprednostňovania osôb so zdravotným znevýhodnením v RSP	56
4.4 Dôvody nízkeho záujmu o zamestnávanie ľudí z MRK	65
4.5 Dôvody nízkeho záujmu zamestnávať ľudí s nízkou mierou dosiahnutého vzdelania	69
4.6 Potenciál vytvoriť viac príležitostí pre znevýhodnených / zraniteľných zamestnancov	73
4.7 Nástroje podpory zamerané na rozvoj pracovných zručností znevýhodnených skupín zamestnancov	80
4.8 Kapacity na zamestnávanie najviac znevýhodnených osôb	83
4.9 Opatrenia na zamestnávanie iných skupín, ako sú zdravotne znevýhodnení	86
4.10 Pojem „pracovná integrácia“ z pohľadu registrovaných sociálnych podnikov	89
4.11 Potenciál zamestnávania v RSP podľa sídla a veľkosti podniku	92

5	Využívanie vybraných podporných nástrojov.....	97
5.1	Prítomnosť asistentov a mentorov v registrovaných sociálnych podnikoch ako podmienka úspešnej pracovnej integrácie	98
5.2	Využívanie zníženej sadzby dane z pridanej hodnoty	107
6	Použitie zisku RSP	110
6.1	Spôsoby využitia dosiahnutého zisku	111
6.2	Faktory ekonomickej efektívnosti RSP	116
7	Záver.....	119
	Prílohy	122
	Príloha 1: Vývoj počtov zdravotne znevýhodnených na regionálnej úrovni	122
	Príloha 2: Dotazník z prieskumu RSP v roku 2024	127
	Príloha 3: Štruktúra respondentov prieskumu RSP v roku 2024.....	132
	Zoznam literatúry	134

Zoznam tabuliek

Tabuľka 1: Sociálne podniky / entity sociálnej ekonomiky – počty a zamestnanosť podľa zisťovania OECD	21
Tabuľka 2: Sociálne podniky a entity sociálnej ekonomiky podľa právnej formy	22
Tabuľka 3: Súhrnné finančné a ekonomické výsledky RSP 2018 – 2023 (mil. eur)	28
Tabuľka 4: Priemerné finančné a ekonomické výsledky RSP na jeden podnik 2018 – 2023 (tis. eur)	29
Tabuľka 5: Priemerné finančné a ekonomické výsledky RSP na jedného zamestnanca 2018 – 2023	30
Tabuľka 6: Vývoj tržieb, osobných nákladov a zisku/straty RSP podľa krajov, 2018 – 2023 (% a mil. eur).....	31
Tabuľka 7: Súhrnné finančné a ekonomické výsledky RSP podľa krajov, 2023 (mil. eur)....	32
Tabuľka 8: Priemerné finančné a ekonomické výsledky RSP na jeden podnik v delení podľa krajov, 2023 (tis. eur).....	32
Tabuľka 9: Súhrnné finančné a ekonomické výsledky RSP podľa odvetví, 2023 (mil. eur). 37	
Tabuľka 10: Dotazník a faktorová analýza.....	44
Tabuľka 11: Regresná analýza	46
Tabuľka 12: Názory na zamestnávanie cieľových skupín podľa typu vlastníctva.....	56
Tabuľka 13: Prečo RSP najviac zamestnávajú zdravotne znevýhodnených?	60
Tabuľka 14: Prečo RSP nemajú veľký záujem o zamestnávanie ľudí z MRK?	69
Tabuľka 15: Prečo RSP nemajú záujem zamestnávať ľudí s nízkou mierou vzdelania.....	72
Tabuľka 16: Potenciál pre zvýšenie počtu znevýhodnených/zraniteľných zamestnancov	74
Tabuľka 17: Potenciál pre zamestnávanie špecifických znevýhodnených a zraniteľných cieľových skupín	77
Tabuľka 18: Dôvody nezamestnávania znevýhodnených a zraniteľných cieľových skupín .	80
Tabuľka 19: Podporný nástroj zameraný na zvyšovanie zručností špecifických znevýhodnených zamestnancov	82
Tabuľka 20: Dôvody nezamestnávania najviac znevýhodnených skupín.....	86
Tabuľka 21: Opatrenia na zamestnávanie iných skupín, ako sú zdravotne znevýhodnení	89
Tabuľka 22: Odpovede z dotazníka podľa typu okresu (štandardný verzus najmenej rozvinutý)	93
Tabuľka 23: Odpovede z dotazníka podľa veľkosti podniku (mikropodnik 0 – 9 zamestnancov verzus malý a stredný podnik, 10+ zamestnancov).....	95
Tabuľka 24: Asistenti a mentori v RSP podľa krajov	102
Tabuľka 25: Korelácia medzi počtami asistentov a mentorov a špecifickými typmi zamestnancov RSP	105
Tabuľka 26: Lineárna regresia pre faktory ovplyvňujúce počty asistentov a mentorov v RSP	105

Tabuľka 27: Využívanie 10 % sadzby DPH a zapojenie verejného obstarávania	108
Tabuľka 28: Logistická regresia	109
Tabuľka 29: Použitie na krytie účtovnej straty do výšky daňovej straty minulých období v 2022 a 2023	111
Tabuľka 30: Využitie na investíciu do hmotných a nehmotných aktív RSP v 2022 a 2023	112
Tabuľka 31: Použitie zisku na aktivity súvisiace so starostlivosťou o znevýhodnené a zraniteľné skupiny osôb v kontexte napĺňania spoločensky prospešnej služby integračného podniku	113
Tabuľka 32: Ostatné spôsoby použitia zisku RSP v roku 2022	114
Tabuľka 33: Ostatné spôsoby použitia zisku RSP v roku 2023	115
Tabuľka 34: T-test pre ekonomické výsledky RSP v prepočte na jedného zamestnanca za rok 2023 podľa typu podniku	116
Tabuľka 35: Lineárne regresie pre ekonomické výsledky RSP v prepočte na jedného zamestnanca za rok 2023	117
Tabuľka 36: Znevýhodnení uchádzači o zamestnanie – občania so zdravotným postihnutím ako % z celkovo znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie (podľa krajov) 2013 – 2024	124
Tabuľka 37: Znevýhodnení uchádzači o zamestnanie – občania so zdravotným postihnutím ako % z celkovo znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie (podľa okresov) 2013 – 2024	125
Tabuľka 38: Rozdelenie respondentov podľa kraja	132
Tabuľka 39: Rozdelenie respondentov podľa sekcie ekonomických činností	132
Tabuľka 40: Rozdelenie respondentov podľa právnej formy	132
Tabuľka 41: Rozdelenie respondentov podľa druhu vlastníctva	133

Zoznam grafov

Graf 1: Vývoj počtu a zánikov registrovaných sociálnych podnikov	25
Graf 2: Vývoj zamestnanosti sociálnych podnikov v SR.....	26
Graf 3: Aktíva registrovaných sociálnych podnikov podľa okresov v mil. eur (2023)	33
Graf 4: Tržby registrovaných sociálnych podnikov podľa okresov v mil. eur (2023).....	33
Graf 5: Vlastné imanie registrovaných sociálnych podnikov podľa okresov v mil. eur (2023).....	34
Graf 6: Osobné náklady registrovaných sociálnych podnikov podľa okresov v mil. eur (2023).....	34
Graf 7: Pridaná hodnota registrovaných sociálnych podnikov podľa okresov v mil. eur (2023).....	35
Graf 8: Zisk/strata registrovaných sociálnych podnikov podľa okresov v mil. eur (2023).....	35
Graf 9: Regionálne smerovanie produkcie RSP v SR.....	40
Graf 10: Sektorové a odvetvové smerovanie produkcie RSP v SR	42
Graf 11: Cieľové skupiny okrem zdravotne znevýhodnených.....	55
Graf 12: Prečo RSP uprednostňujú zdravotne znevýhodnených	58
Graf 13: Prečo RSP nezamestnávajú príslušníkov MRK.....	66
Graf 14: Prečo RSP nezamestnávajú ľudí s nízkou mierou dosiahnutého vzdelania	71
Graf 15: Potenciál vytvoriť viac príležitostí pre znevýhodnených/zraniteľných zamestnancov	73
Graf 16: Potenciál pre zamestnávanie špecifických znevýhodnených a zraniteľných cieľových skupín	76
Graf 17: Dôvody pre nezamestnávanie znevýhodnených a zraniteľných cieľových skupín ..	79
Graf 18: Podporný nástroj zameraný na zvyšovanie zručností špecifických znevýhodnených zamestnancov	82
Graf 19: Kapacity na zamestnávanie osôb z najviac znevýhodnených skupín	83
Graf 20: Dôvody na nezamestnávanie najviac znevýhodnených skupín	85
Graf 21: Opatrenia na zamestnávanie iných skupín, ako sú zdravotne znevýhodnení	87
Graf 22: Finančná pomoc štátu podľa druhu nenávratnej finančnej pomoci	98
Graf 23: Počty asistentov porovnaní s celkovými počtami zamestnancov RSP	103
Graf 24: Počty mentorov porovnaní s celkovými počtami zamestnancov RSP	104
Graf 25: Použitie zisku RSP v roku 2023	110
Graf 26: Vývoj počtu znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie – občania zo zdravotným postihnutím na Slovensku 2013 – 2024	122

Zoznam použitých skratiek

DPH	– daň z pridanej hodnoty
HV	– hospodársky výsledok
MPSVaR	– Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
MRK	– marginalizované rómske komunity
MŠZ	– metodicko-štatistické zisťovanie
NACE	– štatistická klasifikácia ekonomických činností v EÚ
NUTS	– klasifikácia územných jednotiek pre štatistické účely v EÚ
RSP	– registrovaný sociálny podnik
ÚPSVaR	– Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny
VDI	– vybrané druhy integrácie
VIF	– Variance Inflation Factor (koeficient inflácie rozptylu)

Úvod

Táto monografia sa zaoberá rozvojom registrovaných sociálnych podnikov (RSP) v Slovenskej republike od roku 2018. Dôraz je kladený na integračné sociálne podniky, ktoré predstavujú najväčšiu skupinu registrovaných sociálnych podnikov. Monografia ponúka zistenia, ktoré vychádzajú z rôznych typov analýz verejne dostupných administratívnych dát v oblasti finančných a ekonomických ukazovateľov RSP, analýzy akademických a analytických dokumentov ako i z výsledkov autorského prieskumu realizovaného v spolupráci s pracovníkmi Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny (MPSVaR) Slovenskej republiky.

Hoci registrované sociálne podniky, ako ich v Slovenskej republike poznáme dnes, boli ustanovené až na základe legislatívy prijatej v roku 2018¹, nevznikli vo vákuu. Úvodná časť práce prináša krátku informáciu o vývoji a vnímaní sociálnych podnikov s dôrazom na sociálne podniky pracovnej integrácie v období od druhej polovice 20. storočia. Poukazuje na zmeny vo vnímaní znevýhodnenia ako takého a pracovnej integrácie, čo významne ovplyvnilo význam a zameranie organizácií, ktoré dnes vnímame ako sociálne podniky pracovnej integrácie. V zásade je možné hovoriť o dvoch vlnách vo vývoji sociálnych podnikov pracovnej integrácie. V prvej vlne (v 60. rokoch 20. storočia) boli sociálne podniky pracovnej integrácie chápané najmä ako nástroje ochrany znevýhodnených pracovníkov a podniky plnili viac sociálnu ako ekonomickú funkciu. Druhá vlna sa systematicky objavuje od 80. rokov minulého storočia, pričom je možné vnímať ju aj ako reakciu na vysokú mieru nezamestnanosti a problémy znevýhodnených pracovníkov pri hľadaní si práce. Počas tohto obdobia sa začal klásť vyšší dôraz aj na začlenenie samotných sociálnych podnikov do štandardných trhových aktivít. Prostredníctvom informácií o hlavných prístupoch k pracovnej integrácii, verejných politikách zameraných na podporu sociálnych podnikov a profile sociálnej ekonomiky v Európe text úvodnej kapitoly zasadzuje integračné sociálne podniky prítomné na Slovensku do širšieho, európskeho rámca. Čitateľovi zároveň ponúka teoretický kontext, ktorý umožňuje vnímať jednotlivé aspekty vývoja sociálneho podnikania na Slovensku v širších súvislostiach z hľadiska historického vývoja, ako aj politicko-inštitucionálneho ukotvenia.

Ďalšie kapitoly sa zaoberajú situáciou a trendami vo vývoji RSP v Slovenskej republike v období rokov 2018 až 2024. RSP sa na Slovensku objavili po prijatí zákona 112/2018 o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch. Následne došlo k významnému rastu ich počtu, pričom najvýraznejší rast počtu bol zaznamenaný v rokoch 2020 a 2021. Od roku 2023 sa počet ustálil na 550 – 600. Sledované obdobie bolo sprevádzané zlepšením ekonomických ukazovateľov RSP, ako sú aktíva, tržby, vlastné imanie, pridaná hodnota, zisk a zamestnanosť vrátane zamestnávania ľudí zo znevýhodnených a zraniteľných skupín. Rast sektora RSP bol výsledkom nielen zvýšeného počtu podnikov, ale aj efektívnejšieho využívania zdrojov. Ukazovatele ako tržby a majetok v rokoch 2018 – 2023 rástli rýchlejšie než inflácia, čo naznačuje zlepšenie ekonomickej výkonnosti a udržateľnosti, ako aj schopnosť harmonizovať ekonomické a sociálne ciele.

Veľkú časť obsahu monografie tvoria výsledky autorského prieskumu, do ktorého sa v roku 2024 zapojili prakticky všetky v tom čase existujúce RSP v Slovenskej republike. Prieskum sa venoval najmä témam budúceho rozvoja RSP. Súčasný model RSP je na Slovensku zameraný na pracovnú integráciu najmä ľudí so zdravotným znevýhodnením, ktorý síce priniesol významné ekonomické a sociálne benefity, no naráža aj na svoje limity. Výsledky prieskumu naznačujú, že stagnujúci až klesajúci počet nových RSP je spôsobený zavedením striktnějších pravidiel

¹ Zákon 112/2018 Z. z. o sociálnych podnikoch a sociálnej ekonomike

v procese posudzovania nových žiadostí o registráciu zo strany MPSVaR, ako i problémami s napĺňaním podmienky podielu znevýhodnených zamestnancov na celkovom počte zamestnancov, ale súčasne aj konkurenciou zo strany bežných zamestnávateľov v súvislosti so zamestnávaním ľudí so zdravotným znevýhodnením. Negatívne demografické trendy a absencia ďalších nástrojov podpory integrácie znevýhodnených a zraniteľných osôb tiež ovplyvňujú rast sektora RSP. Budúci rozvoj sektora RSP si preto vyžaduje zameranie sa na nové skupiny znevýhodnených osôb, na ich efektívnu podporu v procese pracovnej integrácie a prehodnotenie rozsahu a typu podpory pre širšie spektrum uchádzačov.

Výsledky prieskumu navyše naznačujú, že záujem RSP o preferenčné zamestnávanie ľudí so zdravotným znevýhodnením, ktorí aktuálne predstavujú dominantnú skupinu podporovaných zamestnancov, je motivovaný nielen výškou finančných príspevkov, ale aj spektrom ďalších faktorov. Títo zamestnanci bývajú podľa vyjadrení RSP lojálni, čím znižujú náklady na fluktuáciu, výber a školenie, a často majú vyššie vzdelanie ako osoby z iných znevýhodnených a zraniteľných skupín. V prípade iných znevýhodnených skupín, napríklad ľudí z marginalizovaných rómskych komunít (MRK) alebo ľudí s nízkou mierou vzdelania, RSP poukazujú nielen na slabú pripravenosť týchto osôb vstúpiť na trh práce, ale aj na absenciu ďalších podporných opatrení zameraných na zvyšovanie ich zamestnanosti, riedku sieť podporných sociálnych služieb a nízku intenzitu dotácie vyrovnávacieho príspevku pre mzdu u týchto skupín v porovnaní so zdravotne znevýhodnenými uchádzačmi. Kombinácia uvedených faktorov znižuje ochotu mnohých RSP orientovať sa na zamestnávanie ľudí z iných znevýhodnených skupín, akou sú zdravotne znevýhodnení.

V súvislosti s uchádzačmi s viacnásobným znevýhodnením, ktorí sú obvyčajne najviac vzdialení od trhu práce, RSP často poukazujú na nízky pracovný výkon týchto osôb a nedostatočnú výšku finančnej podpory, čo zvyšuje obavy RSP zo zamestnávania týchto ľudí a následného ohrozenia ich podnikania a finančného výkonu. Respondenti z RSP však priznávajú aj nedostatok skúseností so zamestnávaním týchto osôb. Pri otázkach zameraných na identifikáciu vhodných nástrojov na prekonanie obáv sa dopytované RSP najviac prikláňali k potrebe pripraviť špecifickú finančnú podporu, zacielenú na najviac znevýhodnené skupiny možných zamestnancov a zvyšovanie povedomia zamestnávateľov prostredníctvom osvedčenej praxe. Užitočným nástrojom môže byť aj zlepšovanie odborných zručností mentorov.

Cenným zdrojom informácií o stave RSP je aj pravidelne metodicko-štatistické zisťovanie (MŠZ) v registrovaných sociálnych podnikoch. V MŠZ realizovanom v roku 2024 sa autori publikácie v spolupráci s MPSVaR a regionálnymi centrami Inštitútu sociálnej ekonomiky zamerali najmä na spôsoby tvorby, akumulácie a rozdeľovania zisku v RSP, pričom možnosti rozdeľovania zisku RSP sú určené legislatívne. Okrem zabezpečenia štandardných ekonomických operácií, akými sú napríklad krytie straty z minulých rokov, nákup zásob, aktív a investícií, by RSP mali prevažnú časť svojho zisku použiť na dosiahnutie merateľného pozitívneho sociálneho vplyvu (PSV). Z celkového použitého zisku 13,59 mil. eur v roku 2023 absolútne najvyššia časť (72,6 %) RSP vložili do osobitného fondu na budúci PSV. Výsledky MŠZ naznačujú, že RSP sú zatiaľ ochotné dosiahnutý zisk skôr akumulovať, ako použiť ho na konkrétne účely.

Na základe spolupráce so Sekciou sociálnej ekonomiky, sociálnych podnikov a rodinných podnikov MPSVaR mali autori monografie prístup k niektorým unikátnym údajom o aktivitách RSP. Tieto údaje boli kombinované s výsledkami autorského prieskumu realizovaného medzi RSP a verejne dostupnými údajmi o finančných a ekonomických výsledkoch RSP. Údaje sa využili pri modelovaní dodávateľsko-odberateľských sietí RSP prostredníctvom metódy sietových grafov a lineárnych regresí, pri modelovaní faktorov ekonomickej efektívnosti RSP alebo pri modelovaní využívania mentorov a asistentov v RSP. Tieto hĺbkové analýzy pomohli bližšie

osvetliť niektoré rozdiely v ekonomickom správaní RSP, ktoré sa viažu najmä na typ vlastníctva. Podniky vo verejnom vlastníctve tvoria približne len jednu tretinu všetkých RSP. Avšak disproporcionálne viac pôsobia v najmenej rozvinutých okresoch, kde je v porovnaní so zvyškom Slovenska menej príležitostí na štandardné podnikanie a tvorbu pracovných miest. Výsledky výskumu naznačujú, že RSP vo verejnom vlastníctve sú vo všeobecnosti ochotnejšie zamestnávať ľudí z prostredia marginalizovaných rómskych komunít (MRK) alebo ľudí s nižším vzdelaním. Súkromné podniky sú zas viac zastúpené v rozvinutých regiónoch, najmä na západe krajiny, a svoje podnikanie orientujú viac na štandardných komerčných klientov. Kým pri podnikoch vo verejnom vlastníctve pozorujeme veľký podiel klientov z radov verejného sektora, podniky v súkromnom vlastníctve sa viac zapájali do štandardných dodávateľsko-odberateľských sietí v súkromnom sektore.

Autorský tím ďakuje pracovníckam a pracovníkom Sekcie sociálnej ekonomiky, sociálnych podnikov a rodinných podnikov Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR za cenné podnety, odbornú spoluprácu a súčinnosť pri vypracovaní tejto monografie.

Zároveň vyjadruje nádej, že prezentované poznatky a zistenia prispedia k prehĺbeniu odbornej diskusie o stave, trendoch a perspektívach sociálneho podnikania na Slovensku, a stanú sa užitočným zdrojom informácií pre tvorcov politík, odborníkov z praxe aj akademickú obec.

1 Integračné sociálne podniky v kontexte sociálnej ekonomiky

Sociálne podniky sú v Európe chápané ako „súkromné, autonómne inštitúcie, ktoré stabilným a nepretržitým spôsobom poskytujú služby a tovary s charakterom verejného záujmu alebo všeobecne prospešného účelu“ (Galera & Borzaga 2009: 215). Sociálne podniky vykazujú veľkú rozmanitosť cieľov, inštitucionálnych foriem, veľkosti a obchodnej orientácie (Gupta et al. 2020: 216, Vedula et al. 2020, Defourny et al. 2021b: 436). Ich rôznorodosť odráža rôznorodosť inštitucionálnych rámcov v rámci krajín, kultúr a ekonomík, čo spoločne definuje prostredie, v ktorom sociálne podniky operujú.

Výskum sociálnej ekonomiky identifikoval skupiny krajín s podobnými typmi ekosystémov sociálneho podnikania. Napríklad Hazenberg et al. (2016) alebo Kerlin (2017) predstavili koncept rámca makro-inštitucionálneho sociálneho podnikania, ktorý odkazuje na teóriu historického inštitucionalizmu, pričom rámec uznáva vplyv formálnych aj neformálnych inštitúcií (Monroe-White et al. 2015). Systém je charakteristický poskytovaním centralizovanej grantovej podpory zo strany štátnych alebo nadnárodných inštitúcií (napr. Európskej únie). Má teda tendenciu vytvárať relatívne homogénne kategórie sociálnych podnikov s obmedzenými príležitosťami na diverzifikáciu. Štátny makro-systém preferuje podporu vybraných typov sociálnych podnikov (napr. sociálne podniky pracovnej integrácie) a realizuje ju s cieľom riešiť konkrétne spoločenské výzvy (napr. nezamestnanosť znevýhodnených skupín). Tento model sa často vyskytuje v krajinách s menej rozvinutou občianskou spoločnosťou vrátane krajín strednej a východnej Európy (EC 2020: 44), kde bola občianska spoločnosť pred rokom 1989 podstatne potláčaná centrálnymi štátnymi inštitúciami.

V krajinách strednej a východnej Európy, Slovensko nevynímajúc, možno v súvislosti s formovaním podporného ekosystému sociálneho podnikania sledovať významný vplyv európskych politik. Prejavil sa aj prijatím legislatívy na podporu sociálnej ekonomiky vo viacerých krajinách uvedeného regiónu (Defourny et al., 2021a: 9) a poskytnutím finančných prostriedkov z Európskeho sociálneho fondu (ESF). Poslanie sociálnych podnikov v týchto krajinách sa výrazne orientuje na sociálnu a ekonomickú integráciu nízko-kvalifikovaných osôb a osôb so zdravotným postihnutím, pričom sociálne podniky pracovnej integrácie sa v týchto krajinách vo veľkej miere spoliehajú na financovanie z prostriedkov Európskej únie, najmä Európskeho sociálneho fondu.

Funkčnosť ekosystému významne určuje aj prístupnosť zdrojov. Zdroje podpory pre sociálne podniky pracovnej integrácie sa v jednotlivých krajinách líšia rozsahom, formou finančnej a nefinančnej podpory, ale aj zameraním podpory. Väčšina európskych krajín v podpore sociálnych podnikov pracovnej integrácie využíva kombináciu zdrojov, pričom sa výrazne spolieha na verejné prostriedky/dotácie a mix platených a neplatených (dobrovoľníckych) ľudských zdrojov (Borzaga et al. 2020). Krajiny strednej a východnej Európy sa v podpore sociálneho podnikania vo významnej miere spoliehajú na finančné zdroje Európskych štrukturálnych a investičných fondov (EŠIF). V posledných rokoch je však možné sledovať aj rastúcu účasť súkromného sektora pri diverzifikácii zdrojov podpory, ktorá sa realizuje najmä prostredníctvom spektra finančných nástrojov, ktorých popularita medzi sociálnymi podnikmi rastie.

Popularita sociálnych podnikov pracovnej integrácie v krajinách strednej a východnej Európy však rozhodne nie je daná len možnosťami financovania z prostriedkov EŠIF. Vyplýva aj z historického a inštitucionálneho dedičstva v krajinách strednej a východnej Európy. Evolučné teórie (napríklad teória evolučnej ekonomickej geografie) predpokladajú, že budúci vývoj je ovplyvnený minulými trajektóriami ekonomických a sociálnych systémov. Prístup evolučnej

ekonomickej geografie teda uznáva dôležitosť historických odkazov pri formovaní rozvoja a transformácie ekonomického systému. Na základe geografickej a politickej ekonómie (MacKinnon et al. 2019) a teórií kauzálnosti a komplexnosti (Martin & Sunley 2006, 2007) evolučná ekonomická geografia naznačuje, že každá krajina aj časové obdobie môže mať jedinečný vzorec závislosti od vývoja a evolučných zmien. Inštitucionálne rámce aj sociálnych podnikov sa teda časom vyvíjajú a „výsledné typy sociálnych podnikov sa prirodzene prispôsobia, tak aby vyhovovali konkrétnym potrebám, ako aj inštitucionálnym štruktúram každej krajiny“ (Kerlin, 2013: 102).

Na základe tejto teórie možno predpokladať, že dominancia sociálnych podnikov pracovnej integrácie v krajinách strednej a východnej Európy vychádza aj z tradície podpory zamestnávania ľudí so zdravotným znevýhodnením v období štátneho socializmu. V centrálne plánovanej ekonomike už od 50. rokov 20. storočia na Slovensku fungovalo niekoľko špecializovaných subjektov, ktoré je možné pripodobniť sociálnym podnikom pracovnej integrácie, ako ich poznáme dnes. Boli to najmä výrobné družstvá invalidov (VDI), ktoré pred rokom 1989 na Slovensku zamestnávali vyše sedemtisíc osôb so zdravotným znevýhodnením (Polačková 2021: 185). Družstvá zamestnávajúce ľudí so zdravotným znevýhodnením v tomto období existovali aj v Česku (Dohnalová et al. 2021: 63) alebo Poľsku (Ciepielewska-Kowalik et al. 2021: 139). Výrobné družstvá invalidov sa na Slovensku považovali skôr za podnikateľské subjekty než za charitatívne organizácie, avšak ich model bol centrálne podporovaný aj prostredníctvom zvýhodneného postavenia týchto podnikov v systéme nákupu zo strany štátnych inštitúcií, ktorý existoval až do konca 90. rokov 20. storočia. Rýchly rast sektora registrovaných sociálnych podnikov po roku 2018 na Slovensku teda nie je ovplyvnený len možnosťami získať finančnú podporu z prostriedkov ESF, ale aj konkrétnym inštitucionálnym dedičstvom, ktoré siaha desiatky rokov do minulosti.

1.1 Genéza sociálnych podnikov pracovnej integrácie v Európe

Zamestnávanie ľudí so znevýhodnením predstavuje dlhodobu jednu z najkomplexnejších výziev trhu práce.

Okrem limitovanej kapacity trhu práce absorbovať túto skupinu ľudí poukazuje prax aj na opakované zlyhania verejných politík zameraných na pracovnú a sociálnu integráciu znevýhodnených osôb. Ani programy odbornej prípravy určené pre špecifické cieľové skupiny neponúkajú vždy potrebné prepojenie medzi vzdelávaním a zamestnaním (Spear et al. 2001), čím sa systém vzdelávania a odbornej prípravy stáva jedným z dôvodov vylúčenia znevýhodnených z trhu práce.

Na druhej strane vydláždili tieto zlyhania cestu k novým alternatívnym iniciatívam, ktoré lepšie reflektujú potreby a situáciu znevýhodnených osôb, ktoré majú záujem sa uchádzať o svoje miesto na trhu práce a udržať si ho. Niektoré z týchto iniciatív sa objavili a vznikli priamo v teréne, často v prostredí znevýhodnených skupín, iné boli výsledkom evolučného procesu už existujúcich programov a organizácií, najmä chránených dielní a chránených pracovísk (Aiken 2007, Petrella, & Richez-Battesti 2016). Mnohé z týchto iniciatív sa objavovali práve v prostredí sociálnej ekonomiky a postupne sa začali označovať spoločným pojmom „sociálne podniky pracovnej integrácie“ (v anglickom jazyku *Work Integration Social Enterprises*, známe tiež pod skratkou WISE). Model sociálnych podnikov pracovnej integrácie a ich dôraz na pracovnú integráciu znevýhodnených viedol k inovatívnym integračným iniciatívam, navrhnutým špeciálne na podporu znevýhodnených pracovníkov vyžadujúcich podporu (*workers with support needs*).

Borzaga & Loss (2006) napríklad sociálny podnik pracovnej integrácie definujú ako „*inštitucionálny mechanizmus podporovaného zamestnávania, ktorý sa orientuje na pracovníkov diskriminovaných konvenčnými podnikmi a poskytuje im vhodné zapracovanie vedúce k zotrvaniu na trhu práce*“.

Vo viacerých krajinách sa modely pracovnej integrácie ako bežnej súčasti trhu práce začali objavovať už v 60. rokoch 20. storočia (Cooney et al. 2023). Išlo najmä o iniciatívy odbornej pracovnej rehabilitácie, zamerané na osoby, ktoré sa v tom čase považovali za neschopné konkurovať a/alebo v plnej miere participovať na otvorenom trhu práce. Tieto iniciatívy, ktoré možno považovať za akési podniky pracovnej integrácie „prvej vlny“, kombinovali pracovné aktivity s nácvikom základných zručností a socializačnými aktivitami a boli určené primárne pre ľudí s mentálnym a/alebo telesným postihnutím. Ak uvedené iniciatívy vykonávali trhovo-orientované aktivity, boli zvyčajne chránené pred úplným vystavením trhovej konkurencii najmä prostredníctvom vládnych dotácií a rôznych modelov nákupu, ktoré ich produkty a služby zvyšovali. V rámci vtedajších širších keynesiánskych modelov sociálneho štátu vyplývali vládne dotácie a ďalšia podpora zo záväzku poskytnúť chránené prostredie (tzv. „miesta na dekomodifikáciu“), kde by sa pracovníci, ktorí boli v tom čase považovaní za neschopných sa v plnej miere uplatniť na trhu práce, mohli podieľať na trhovo-orientovaných aktivitách.

Druhá vlna modelov pracovnej integrácie sa objavila v 80. rokoch 20. storočia a mala výrazne odlišný charakter. Išlo už o podniky, ktoré opustili striktnú a exkluzívnu orientáciu na skupinu telesne a duševne znevýhodnených pracovníkov a svoje aktivity rozšírili aj o ďalšie kategórie znevýhodnenia vrátane dlhodobo nezamestnaných, prisťahovalcov a utečencov, ľudí so závislosťou, bývalých väzňov, ľudí bez domova a inak znevýhodnených jednotlivcov s nízkymi príjmami (Cooney et al., 2023). Väčšinu z týchto podnikov založili aktéri občianskej spoločnosti, teda sociálni pracovníci, komunitní aktivisti, ale aj zástupcovia odborov. V kontexte pretrvávajúcej nezamestnanosti osôb so znevýhodnením na trhu práce identifikovali aktéri absenciu primeraných opatrení verejnej politiky zameraných na riešenie problémov tradične spojených s uvedenými znevýhodnenými skupinami a prišli s riešením, ktoré sa označovalo ako sociálne podniky pracovnej integrácie.

Cieľ sociálnych podnikov pracovnej integrácie „druhej vlny“ sa v zásade neodlišoval od cieľa z „prvej vlny“, teda z obdobia 60. rokov 20. storočia, a snažil sa poskytnúť prácu a možnosti socializácie pre ľudí na okraji spoločnosti a trhu práce. Rozvoj sociálnych podnikov pracovnej integrácie „druhej vlny“ je však potrebné vnímať aj v kontexte ekonomickej krízy a rastúcej štrukturálnej nezamestnanosti, ktorá bola v Európe prítomná v 70. rokoch 20. storočia a dotkla sa širokého spektra ľudí. Vlády, ktoré sa dovtedy spoliehali najmä na pasívne politiky trhu práce, založené na systéme prideľovania peňažných dávok nezamestnaným osobám, zrazu čelili kombinácii vysokej miery nezamestnanosti a krízy verejných financií. Ocitli sa v situácii, v ktorej nedokázali zabezpečiť dostatok pracovných miest a zároveň ani dostatok finančných prostriedkov určených na dávky v nezamestnanosti. Je teda možné tvrdiť, že druhá vlna sociálnych podnikov pracovnej integrácie vznikla aj ako reakcia na nedostatok verejných politík v oblasti trhu práce a pracovnej integrácie znevýhodnených. Sociálne podniky začali vytvárať pracovné príležitosti tam, kde ich štáty a trhy neposkytovali, vďaka čomu sa stali efektívnou súčasťou aktívnej politiky trhu práce.

1.2 Základné prístupy k pracovnej integrácii v sociálnych podnikoch

Hlavným cieľom sociálnych podnikov pracovnej integrácie je poskytovať príležitosti na uplatnenie sa na trhu práce pre osoby, ktoré sú z neho vylúčené alebo ohrozené vylúčením vzhľadom na fakt, že zamestnávateľia na otvorenom trhu práce ich vnímajú ako menej produktívne v porovnaní s inými. Sociálne podniky podporujú pracovnú integráciu týchto ľudí priamym zapojením do produktívnych činností. Prispievajú tým k prekonávaniu ich znevýhodnení a zohrávajú úlohu pri obhajovaní práv týchto pracovníkov vrátane podpory zmeny spoločenského vnímania a postojov (Nyssens et al. 2012).

Jednotlivé sociálne podniky pracovnej integrácie však môžu sledovať rôzne špecifické ciele. Bud' sú štruktúrované tak, aby vytvárali stabilné pracovné pozície pre znevýhodnených pracovníkov v rámci samotnej organizácie, alebo aby znevýhodnených pracovníkov pripravili na vstup a zotrvanie na otvorenom trhu práce. Z hľadiska dĺžky trvania podpory je možné rozoznávať stratégie zamerané na *permanentnú* alebo *prechodnú integráciu*. Sociálne podniky pracovnej integrácie v niektorých krajinách (napr. v Taliansku) prijímajú oba spôsoby integrácie súčasne, pričom pre mnohých znevýhodnených pracovníkov fungujú ako odrazový mostík na trh práce, zatiaľ čo iným ponúkajú trvalé pracovné miesta.

Sociálne podniky pracovnej integrácie zamerané na permanentnú integráciu sú vhodnou pôdou najmä pre ľudí, ktorí trpia viacnásobným znevýhodnením, s dôrazom na ľudí s vážnymi zdravotnými znevýhodneniami. Nie náhodou sa v tejto kategórii sociálnych podnikov objavujú aj podniky, ktoré pracujú s ľuďmi trpiacimi vážnymi formami zdravotného znevýhodnenia vrátane chorôb duševného zdravia. Tieto sociálne podniky sa často inšpirujú aj modelom terapeutickkej komunity, v ktorej sa účasť a zapojenie považujú za hlavnú terapeutickú stratégiu. Pracovníci trpiaci vážnymi formami zdravotného znevýhodnenia vrátane chorôb duševného zdravia sú zamestnaní produktívnymi činnosťami, avšak tieto realizujú v akomodačnom a permanentne stimulujúcom a podporovanom pracovnom prostredí. Vzhľadom na závažnosť ich znevýhodnenia je pre značnú časť jednotlivcov začlenených do týchto sociálnych podnikov pracovnej integrácie model permanentnej integrácie nevyhnutnosťou. Prechod na otvorený trh práce nie je z najrôznejších dôvodov pre mnohých z nich reálnou možnosťou a práca v sociálnom podniku je často ich jedinou šancou na pracovnú integráciu. Typickými príkladmi tohto modelu sú sociálne družstvá s ručením obmedzeným v Grécku, ktorých vznik a rozvoj silne ovplyvnili a inšpirovali sociálne družstvá typu B v Taliansku (Adam 2014).

Model prechodnej integrácie je zameraný na časovo obmedzenú podporu, ktorej cieľom je pripraviť znevýhodnených pracovníkov na uplatnenie sa na otvorenom trhu práce. Umožňuje im získať pracovné skúsenosti a odbornú prípravu, vďaka čomu si osvojujú súbor zručností potrebných na získanie a udržanie si zamestnania. Príkladom je model realizovaný v Rakúsku, v rámci ktorého sociálny podnik pracovnej integrácie znevýhodnenému zamestnancovi ponúka pracovnú príležitosť len na dobu určitú. Model prechodnej integrácie sa teda nesnaží vytvárať dlhotrvajúce pracovnoprávne vzťahy, tak ako to je v prípade modelu permanentnej integrácie (Defourny 2004). Rovnako v prípade registrovaných sociálnych podnikov na Slovensku sa preferuje model prechodnej integrácie.

Výber modelu integrácie závisí od viacerých faktorov vrátane (ale nie výlučne) typológie znevýhodnenia ľudí, s ktorými sociálny podnik pracuje, stimulov a obmedzení verejných politík, prepojenia s aktívnymi politikami trhu práce a stupňa interakcie konkrétneho sociálneho podniku pracovnej integrácie s inými potenciálnymi zamestnávateľmi. Sociálne podniky, ktoré realizujú prevažne prechodný model integrácie, majú obvyčajne tendenciu pracovať so širšou škálou znevýhodnení, pričom sociálne podniky zameriavajúce sa na model trvalej integrácie sa sústreďujú

skôr na konkrétne kategórie znevýhodnených pracovníkov, často ľudí s vážnymi alebo viacnásobnými znevýhodneniami, medzi ktorých patria psychiatrickí pacienti aj ľudia s trvalým a vážnym zdravotným postihnutím.

Sociálne podniky pracovnej integrácie, primárne zamerané na model permanentnej integrácie, sú náchylnejšie rozširovať svoje portfólio služieb tak, aby uspokojili mnohostranné potreby svojich znevýhodnených pracovníkov, a preto sa často usilujú rozšíriť svoj sociálny vplyv skôr do hĺbky (kvalitatívne) než do šírky. Poskytovaná podpora má často charakter integrovaných služieb, ktoré môžu zahŕňať aj podporu pri hľadaní vhodného ubytovania, pomoc pri získavaní finančnej autonómie a iné (OECD 2016).

Evolúcia sektora sociálnych podnikov pracovnej integrácie poukazuje na spôsoby, akými organizačný model sociálnych podnikov reagoval na posuny v predstavách o pracovnej integrácii, ktoré výrazne ovplyvňovali aj posuny vo vnímaní znevýhodnenia v kontexte trhu práce. Zatiaľ čo v minulosti sa podpora zameriavala predovšetkým – a často výlučne – na osoby so zdravotným postihnutím, ktoré sa považovali za jedinú skupinu vyžadujúcu špecifické opatrenia pri vstupe a zotrvaní na trhu práce, postupne sa zoznam kategórií znevýhodnenia výrazne rozšíril. Dnes zahŕňa rôznorodé skupiny osôb čeliacich prekážkam pri uplatnení sa na trhu práce, ako sú dlhodobo nezamestnaní, osoby s nízkou kvalifikáciou, mladí ľudia bez pracovných skúseností, ľudia v pokročilom veku, osoby s migračným pôvodom, bývalí odsúdení a iné marginalizované skupiny.

Definícia znevýhodnenia pracovníkov v zmysle európskej legislatívy

Nariadenie Komisie (EÚ) č. 651/2014 zo 17. júna 2014 o vyhlásení určitých kategórií pomoci za zlučiteľné s vnútorným trhom podľa článkov 107 a 108 Zmluvy v odseku 3 a 4 svojho článku 2 pracovníkov so zdravotným znevýhodnením a znevýhodnených pracovníkov definuje nasledovne:

„Pracovník so zdravotným postihnutím“ je každá osoba, ktorá:

- a) je uznaná za osobu so zdravotným postihnutím v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi; alebo
- b) má dlhodobé telesné, duševné, intelektuálne alebo zmyslové postihnutie (postihnutia), ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môže brániť jej plnému a účinnému zapojeniu do pracovného prostredia na rovnakom základe s ostatnými pracovníkmi;

„Znevýhodnený pracovník“ je každá osoba, ktorá:

- a) počas predchádzajúcich šiestich mesiacov nemala pravidelne platené zamestnanie; alebo
- b) je vo veku 15 až 24 rokov; alebo
- c) nedosiahla vyššie stredoškolské alebo odborné vzdelanie (Medzinárodná štandardná klasifikácia vzdelania 3) alebo je to osoba, ktorá pred menej než dvoma rokmi ukončila povinnú školskú dochádzku a ktorá predtým nezískala svoje prvé pravidelne platené zamestnanie; alebo
- d) je staršia ako 50 rokov; alebo
- e) žije ako osamelá dospelá osoba s jednou odkázanou osobou alebo s viacerými odkázanými osobami; alebo
- f) pracuje v odvetví alebo povolaní v členskom štáte, kde je rodová nerovnosť najmenej o 25 % vyššia ako priemerná rodová nerovnosť vo všetkých hospodárskych odvetviach daného členského štátu, a patrí do takejto menšinovej rodovej skupiny; alebo

je členom etnickej menšiny v rámci členského štátu, ktorá musí rozvíjať svoje jazykové, odborné znalosti alebo budovať profil pracovných skúseností za účelom zlepšenia svojich možností získať stabilné zamestnanie

Text box 1: Definícia znevýhodnenia pracovníkov v zmysle európskej legislatívy

Okrem rozšíreného vnímania znevýhodnení sa v priebehu času menili aj normy týkajúce sa zamestnania znevýhodnených osôb, ako aj charakter pracovných miest.

Na základe rozdielnej miery akceptácie uvedených aspektov, ktoré výrazne ovplyvňujú vnímanie integračných podnikov zo strany vlád aj širšej verejnosti, vzniklo v Európe niekoľko typov sociálnych podnikov pracovnej integrácie, ktoré okrem časového hľadiska uvedeného vyššie a delenia na permanentný a dočasný typ integrácie využívajú rôzne prístupy k integrácii znevýhodnených osôb. Dobrou ilustráciou sú nasledujúce štyri prístupy:

1. Prvý prístup k integrácii sa snaží **vyrovnať rozdiel medzi produktivitou, ktorú vyžaduje klasický (otvorený) trh práce, a reálnymi možnosťami a obmedzeniami znevýhodnených pracovníkov** (Cooney et al 2023). Ako príklad je možné uviesť tzv. program komunitných služieb (CSP) v Írsku. Ide o komunitný podporný program, ktorý má špecifické charakteristiky. Je realizovaný organizáciami (sociálnymi podnikmi), ktoré sú v komunitnom vlastníctve, zameriava sa na miestny rozvoj a poskytovanie príležitostí pre pracovnú integráciu dlhodobo nezamestnaných a iné skupiny ohrozené sociálnym a ekonomickým vylúčením. Od zúčastnených podnikov sa nevyžaduje a ani neočakáva, že sa stanú finančne udržateľnými, a preto často zostávajú závislé od nárokovateľného financovania (O'Hara & O'Shaughnessy, 2021). Medzi podobné príklady patria niektoré japonské sociálne podniky pracovnej integrácie, ktoré poskytujú ľuďom so zdravotným postihnutím príležitosti na spoločenský život (Laratta, & Nakagawa, 2016). Pracovná integrácia realizovaná v rámci tohto modelu je na dobu neurčitú a zameriava sa na (re)socializáciu ľudí prostredníctvom produktívnych činností. Pracovno-právne vzťahy v rámci tohto modelu integrácie môžu variať, môže ísť o „polo-neformálny“ vzťah, ktorý nie je upravený žiadnou právnou úpravou ani pracovnou zmluvou, ale rovnako môže ísť o plnohodnotný pracovný pomer. V takýchto podnikoch sa často vyskytuje dobrovoľnícka práca. Na druhej strane majú trhové zdroje menšiu úlohu pri celkovom financovaní.
2. Druhý prístup sa zameriava na **získavanie a zvyšovanie pracovných zručností** prostredníctvom prechodného, resp. „tranzitného“ zamestnania. Sociálne podniky fungujúce v zmysle tohto modelu integrácie majú spoločný cieľ – pomôcť svojim znevýhodneným zamestnancom nájsť si prácu na otvorenom trhu práce. Líšia sa však v spôsoboch, akými tento cieľ sledujú. Sociálne podniky v uvedenom type integračného modelu môžu poskytovať dočasné pracovné miesta so školením na pracovisku a sociálnou podporu (napr. USA), alebo ponúkať vzdelávanie vedúce ku kvalifikácii vo forme stáže (napr. Belgicko a Japonsko). Takéto iniciatívy zvyčajne ponúkajú časovo obmedzené pracovné príležitosti pred prechodom pracovníkov k zamestnávateľom na nedotovanom, teda otvorenom trhu práce. Tento model vo veľkej miere využíva spektrum dotácií z verejných zdrojov. V niektorých krajinách dotáciu dostáva sociálny podnik, ktorý z dotácie hradí všetky potrebné náklady vrátane nákladov znevýhodnenej osoby či vo forme mzdy alebo rôznych príspevkov (napr. Francúzsko, Japonsko a Rakúsko). V iných krajinách nemajú znevýhodnené osoby štatút zamestnanca a za svoju účasť v programe dostávajú rôzne typy podpory, ako dávky v nezamestnanosti alebo sociálne dávky doplnené o paušálnu náhradu nákladov na verejnú dopravu a stravovanie (napr. Švajčiarsko). Existujú aj krajiny, ako napríklad USA, kde je význam pomoci z verejných zdrojov veľmi obmedzený, dôležité sú skôr zdroje tretích strán, ako dobrovoľníctvo alebo filantropia.

3. Tretím prístupom k integrácii sú sociálne podniky pracovnej integrácie, ktoré **znevýhodneným zamestnancom ponúkajú „samofinancované“ trvalé zamestnanie**, t. j. pracovné miesta, ktoré sú ekonomicky životaschopné v strednodobom horizonte. Do tejto kategórie môžeme zaradiť napr. družstvá špeciálne zamerané na vstup a zotrvanie znevýhodnených osôb na trhu práce. Vlastnia a kontrolujú ich pracovníci a zvyčajne sa zameriavajú na budovanie bohatstva prostredníctvom zamestnania ako formy hospodárskeho rozvoja komunity. Cieľom týchto sociálnych podnikov pracovnej integrácie je vytvárať nové a demokratické pracoviská a poskytovať služby miestnym komunitám. Do tejto kategórie možno zaradiť americké robotnícke družstvá, špeciálne navrhnuté na zamestnávanie znevýhodnených pracovníkov. Iným príkladom sú mnohé kolektívne iniciatívy, ktoré vznikli v neformálnom sektore v krajinách globálneho juhu, najmä v Latinskej Amerike (Gaiger & Wanderley, 2019).
4. Štvrtý prístup k integrácii odkazuje na rôzne **kombinácie predchádzajúcich troch prístupov**. Existujú typy sociálnych podnikov pracovnej integrácie, ktoré sa nedajú jednoznačne priradiť k žiadnemu z vyššie uvedených troch modelov, pretože súčasne implementujú rôzne spôsoby pracovnej integrácie. Ide napríklad o sociálne družstvá „typu B“ v Taliansku alebo komunitné iniciatívy typu „susedských organizácií“ vo Francúzsku. Tieto podniky pracovnej integrácie sledujú rôzne ciele pracovnej integrácie pre veľmi odlišné cieľové skupiny. Okrem toho môže v tej istej krajine koexistovať niekoľko typov sociálnych podnikov pracovnej integrácie, ktoré sa zameriavajú na rôzne spôsoby integrácie.

Vnímanie zdravotného postihnutia v kontexte trhu práce

Miera zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím v krajinách EÚ dosahuje len 50,8 %, pričom zaostáva za celkovou populáciou o viac než 20 % (EP, 2020). Medzi hlavné dôvody výrazných rozdielov v účasti na trhu práce ľudí so zdravotným postihnutím a všeobecnej populácie patria podľa European Disability Forum nesprávne predstavy a úsudky o osobách so zdravotným znevýhodnením, ktoré sú ukotvené viac v predsudkoch než v empirických údajoch (Social Economy Europe, 2020).

Spomedzi sledovaných krajín je najväčší rozdiel v krajinách strednej a východnej Európy, menší v niektorých západných a škandinávskych členských štátoch EÚ (napr. Fínsko, Francúzsko, Luxembursko a Švédsko). Podobne markantné rozdiely je možné sledovať aj v oblasti formálneho vzdelávania a odbornej prípravy, ktoré sú úzko spojené s problematikou účasti na trhu práce.

V priebehu posledných troch desaťročí sa prístup k problematike zdravotného znevýhodnenia z pohľadu trhu práce značne zmenil a redefinoval. Zatiaľ čo po stáročia osoby so zdravotným postihnutím definoval ich fyzický stav, v súčasnosti je vplyv postihnutia na pracovný výkon považovaný za relatívny, podmienený najmä mierou interakcie medzi funkčnými schopnosťami jednotlivca a prostredím, v ktorom sa jednotliviec so zdravotným znevýhodnením pohybuje, teda najmä sociálnym zázemím a fyzickými bariérami. Na základe rekonceptualizácie zdravotného znevýhodnenia sa zdravotné znevýhodnenie považuje skôr za sociálny/spoločenský než za individuálny problém. (Svedoff, 2006)

Text box 2: Vnímanie zdravotného postihnutie v kontexte trhu práce

1.3 Typy verejných politík zameraných na podporu znevýhodnených zamestnancov v sociálnych podnikoch pracovnej integrácie

Sociálne podniky pracovnej integrácie možno považovať za efektívny nástroj výkonu aktívnych politík trhu práce. Úlohou politík trhu práce je vytvárať podmienky, v ktorých si každý môže nájsť vhodné zamestnanie, získať chýbajúce schopnosti a rozvíjať tie existujúce a tým zvyšovať svoju konkurencieschopnosť. Osobitná pozornosť sa v rámci politík trhu práce sústreďuje na podporu osôb, ktoré sú na trhu práce znevýhodnené, keďže tieto osoby čelia systematickým prekážkam pri vstupe a zotrvaní na trhu práce a z týchto dôvodov im hrozí zvýšené riziko sociálneho vylúčenia a dlhodobej nezamestnanosti. Práve títo ľudia sú hlavnou cieľovou skupinou sociálnych podnikov pracovnej integrácie. Politiky navrhnuté na zapojenie a udržanie znevýhodnených pracovníkov v sociálnych podnikoch pracovnej integrácie možno rozdeliť do štyroch hlavných skupín (Galera et al., 2022).

1. **Regulačné politiky** stanovujú kvóty na minimálne percento znevýhodnených pracovníkov (*workers with support needs*²), ktoré musia podniky zamestnať. Systém kvót na zamestnávanie znevýhodnených pracovníkov sa v jednotlivých členských krajinách Európskej únie významne líšia. V niektorých krajinách, ako napríklad v Rakúsku, sa kvóty uplatňujú na podniky vo verejnom i súkromnom sektore. V iných krajinách sa uplatňujú len na súkromný sektor, inde (napr. na Slovensku) je podstatným kritériom veľkosť subjektu a počet zamestnancov bez ohľadu na právnu formu zamestnávateľa.
2. **Kompenzačné politiky** motivujú sociálne podniky na zamestnávanie znevýhodnených pracovníkov prostredníctvom dotácií kompenzujúcich nižšiu produktivitu práce znevýhodnených pracovníkov alebo náklady spojené s vyššou mierou podpory pre znevýhodnených pracovníkov. V Slovenskej republike je napríklad najväčší objem podpory alokovaný cez dotovanie mzdových nákladov znevýhodnených pracovníkov v registrovaných sociálnych podnikoch.
3. **Substitučné politiky** vytvárajú paralelný trh práce pre znevýhodnených pracovníkov, ktorí sa nevedia uplatniť na štandardnom trhu práce. Ku klasickým substitučným politikám patrí vytváranie chránených dielní a chránených pracovísk. V niektorých krajinách (Belgicko, Chorvátsko, Fínsko, Írsko, Luxembursko, Holandsko, Poľsko, Slovensko, Slovinsko a Španielsko) sa chránené dielne posunuli smerom k výraznejšej podnikateľskej profilácii, ktorá posilnila ich schopnosť úplne integrovať ľudí, ktorým hrozí vylúčenie z trhu práce.
4. **Politiky podporovaného zamestnávania** uplatňujú zmiešané typy intervencií. Podporujú najmä prítomnosť mentorov a dotujú náklady na zaškolenie znevýhodnených pracovníkov. Podporované zamestnávanie sa zvyčajne realizuje prostredníctvom aktívnych politík trhu práce. Uplatňuje sa zriedkavejšie najmä pre finančné obmedzenia.

Na Slovensku sa uplatňuje kombinácia nástrojov, ktoré patria do všetkých štyroch uvedených kategórií podporných politík.

V rámci kategórie regulačných politík je možné uviesť povinnosť zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím v prípade, ak zamestnávateľ zamestnáva najmenej 20 zamestnancov. Ak zamestnávateľ túto povinnosť neplní, má možnosť uplatniť možnosť tzv. náhradného plnenia povinného zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím a realizovať nákup tovarov

² V SR tomu zodpovedá kategória znevýhodnených pracovníkov

alebo služieb v určenej hodnote v integračných sociálnych podnikoch. V súvislosti s týmto typom politík je určite vhodné spomenúť aj povinné uplatňovanie sociálneho aspektu vo verejnom obstarávaní, ktoré určuje Zákon 343/2015 Z. z. o verejnom obstarávaní v konkrétnej kategórii verejných obstarávaní.

V kategórii kompenzačných politík je najvýraznejší tzv. vyrovnávací príspevok, ktorý sa vypláca v zmysle Zákona 112/2018 Z. z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch a slúži na kompenzáciu mzdových nákladov spojených so zamestnávaním znevýhodnených a zraniteľných osôb a na úhradu dodatočných nákladov vyplývajúcich z ich zamestnávania a nákladov na pomoc poskytovanú týmto zamestnancom.

Do kategórie substitučných politík je možné zaradiť podporu zameranú na udržanie a rozvoj integračných podnikov, ktoré uplatňujú model trvalej integrácie osôb so zdravotným znevýhodnením, keďže tieto osoby v rámci modelu trvalej integrácie zostávajú v sociálnych podnikoch zamestnané dlhodobo.

Do kategórie politík zameraných na podporované zamestnávanie možno zaradiť realizáciu tzv. umiestňovacieho príspevku, ktorý je realizovaný v zmysle Zákona 112/2018 Z. z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch a slúži na podporu prechodu znevýhodnených zamestnancov z integračného podniku na otvorený trh práce.

Viac informácií o detailoch uplatňovania jednotlivých nástrojov je uvedených v nasledujúcich kapitolách.

1.4 Sociálna ekonomika v európskom kontexte z pohľadu štatistických ukazovateľov a zakotvenie podnikov pracovnej integrácie

Sociálne podniky sú vo všeobecnosti považované za podmnožinu sociálnej ekonomiky, ktorá predstavuje súbor organizácií a iniciatív realizovaných za účelom dosahovania pozitívneho sociálneho vplyvu hospodárskou činnosťou. Sektor sociálnej ekonomiky je prítomný vo všetkých krajinách Európskej únie, avšak kvantifikácia jeho podielu na hrubom domácom produkte a zamestnanosti je podmienená viacerými faktormi. Medzi hlavné patrí definícia sociálnej ekonomiky, uplatňovaná v konkrétnej krajine, z ktorej následne vyplýva určenie zoznamu subjektov, ktoré konkrétna krajina považuje za súčasť sociálnej ekonomiky. Entity aktívne v sektore sociálnej ekonomiky fungujú v režime širokého spektra právnych foriem (pozri **Tabuľka 2**), tradične v podobe právnych foriem neziskového sektora, teda vo forme občianskych združení, nadácií, a neziskových organizácií, avšak ani právne formy typické pre komerčný sektor a právne formy vytvorené konkrétne pre sektor sociálnej a solidárnej ekonomiky nie sú výnimkou.

Sociálne podniky pracovnej integrácie sú len malým výsekom sociálnej ekonomiky. V každej členskej krajine Európskej únie pôsobia v rámci konkrétneho historického, spoločenského a ekonomického kontextu. Rozdiely v kontextoch vysvetľujú obrovskú diverzitu jednak politík zameraných na udržanie znevýhodnených pracovníkov na trhu práce, jednak právnych foriem a foriem podpory integračných sociálnych podnikov. Rozdielnosť kontextu, právnych foriem a foriem podpory významne komplikuje akékoľvek snahy zamerané na systematickú komparáciu výkonnosti sociálnej a solidárnej ekonomiky a vzájomné porovnanie národných štatistík o počte podporených pracovníkov a objeme podpory určenej pre sociálne podniky (pozri tabuľky 1 a 2). Komplikáciou je aj fakt, že väčšina krajín Európskej únie nemá k dispozícii pravidelné a reprezentatívne štatistické údaje o fungovaní sektora sociálnej ekonomiky alebo o fungovaní sociálnych podnikov pracovnej integrácie.

Tabuľka 1: Sociálne podniky / entity sociálnej ekonomiky – počty a zamestnanosť podľa zisťovania OECD

Krajina	Počet SP (entít SE)	Počet zamestnancov	Tržby/příjmy (mil. eur)	Rok
Belgicko *	17 066	583 209	x	2020
Bulharsko *	8 619	30 000	x	2018
Cyprus	581	3 529	x	2020
Česko	238	5 106	55	2019
Dánsko *	132 115	178 597	x	2021
Estónsko	160	1 693	49	2021
Fínsko *	21 122	95 422	x	2020
Francúzsko *	212 718	2 587 815	x	2018
Grécko *	2 357	4 474	x	2023
Holandsko	5 500	70 000	3 500	2016
Chorvátsko	526	x	x	2018
Írsko	4 335	84 382	2 340	2022
Litva *	15 791	122 166	x	2020
Lotyšsko	193	1 080	x	2022
Luxembursko *	2 172	20 390	1 200	2020
Maďarsko *	61 034	160 188	8 314	2021
Malta *	21	x	x	2021
Nemecko *	77 458	x	x	2017
Poľsko	1 148	5 500	x	2019
Portugalsko *	73 851	241 371	5 600	2020
Rakúsko *	127 400	x	10 300	2020
Rumunsko	2 816	1 016	x	2022
Slovensko	540	6 149	116	2022
Slovinsko	250	1 272	x	2020
Španielsko *	20 287	304 756	81 000	2019
Švédsko *	260 506	180 100	x	2020
Taliansko *	363 499	870 183	x	2020

Zdroj: OECD (2023).

Poznámky: *celá sociálna a solidárna ekonomika.

V súvislosti so snahou kvantifikovať sektor sociálnej ekonomiky možno spomenúť výskumnú iniciatívu Európskej komisie z roku 2024 s názvom Porovnávanie socioekonomického výkonu sociálnej ekonomiky v EÚ (EC, 2024). Podľa jej zistení je v sociálnej ekonomike zamestnaných minimálne 11,5 milióna ľudí, čo predstavuje 6,3 % zamestnanej populácie. V 27 členských štátoch EÚ existuje viac ako 4,3 milióna subjektov sociálnej ekonomiky a odhaduje sa, že v krajinách EÚ pôsobí viac ako 246 000 sociálnych podnikov, pričom miera uznania týchto subjektov sa v jednotlivých krajinách líši. Záverečná správa výskumnej iniciatívy tiež konštatuje, že len niekoľko členských štátov EÚ má k dispozícii národné štatistiky, ktoré osobitne merajú sociálnu ekonomiku – vrátane typov organizácií, zamestnanosti, počtu dobrovoľníkov a pridanej hodnoty sociálnych podnikov.

Podobné zistenie bolo skonštatované aj v rámci iniciatívy OECD z roku 2023 (OECD 2023) zameranej na mapovanie údajov o sociálnej ekonomike. V rámci záverov sa skonštatovalo, že rozsah sociálnej ekonomiky a štruktúra jej subjektov sa vo veľkej väčšine skúmaných krajín určujú len na základe ad hoc prieskumov a nie na základe pravidelného ročného zberu dát. Navyše, jednotlivé členské krajiny majú vlastné definície sociálnej ekonomiky a sociálnych podnikov, čo sťažuje ich vzájomnú porovnateľnosť. Informácie v národných informačných listoch sa preto vzťahujú na rôzne sektory sociálnej ekonomiky. V rámci realizovaného zberu dát napríklad Španielsko indikuje rozsah sociálnej ekonomiky na 304 000 zamestnancov a celkové tržby vo výške 81 miliárd eur ročne. Drvivá väčšina celkového počtu zamestnancov a tržieb sa však vzťahuje na iné aktivity, ako je pracovná integrácia. Naopak, Slovensko nemá takmer

žiadne reprezentatívne údaje o rozsahu sociálnej ekonomiky, má však presné dáta o počtoch a veľkosti zamestnanosti v registrovaných sociálnych podnikoch, medzi ktorými neproporčne dominujú sociálne podniky pracovnej integrácie. Údaje uvedené vo výskume OECD za Španielsko preto nie sú v žiadnom prípade porovnateľné s údajmi o registrovaných sociálnych podnikoch na Slovensku (6 149 zamestnancov a 116 mil. eur).

Z hľadiska štruktúry sociálnej ekonomiky a zamerania sociálnych podnikov prioritne na pracovnú integráciu je Slovensko najviac porovnateľné s Českou republikou, Slovinskom, Rumunskom a tiež Lotyšskom a Estónskom (EC, 2020).

Tabuľka 2: Sociálne podniky a entity sociálnej ekonomiky podľa právnej formy

Krajina	Hlavné právne formy a ich podiely	Rok
Belgicko *	združenia (94,8 %), družstvá (1,5 %), sociálne podniky (2,0 %),	2020
Bulharsko *	nezisk. org. (66,9 %), družstvá (23,2 %), nadácie 9,7 %, RSP (0,1 %)	2020
Cyprus	združenia (52,5 %), družstvá (16 %), nadácie (31,5 %), RSP (0,2 %)	2020
Česko	s. r. o. (48 %), združenia (39 %), družstvá (6 %), živnosti (6 %)	2019
Dánsko *	združenia (92,6 %), družstvá (1,6 %), nezisk. org. (5,7 %)	2021
Estónsko	neziskové org. (68,1 %), nadácie (5,0 %), firmy (26,9 %)	2019
Fínsko *	združenia (77,6 %), družstvá (15,6 %), nadácie (6,8 %)	2020
Francúzsko *	združenia (84,4 %), družstvá (11,2 %), nadácie (3,9 %), iné (5,3 %)	2018
Grécko *	družstvá a sociálne družstvá typu s. r. o., podiely nie sú známe	2023
Holandsko	s. r. o. (51 %), kombinácie s. r. o. a nadácie (18 %)	2021
Chorvátsko	združenia (62,0 %), družstvá (17,7 %), firmy (11,4 %),	2018
Írsko	s. r. o. (77 %), družstvá (4 %), združenia (4 %)	2022
Litva *	združenia (56,6 %), verejné zariadenia (33,3 %), nadácie (4,4 %), cirkevné org. (5,7 %)	2020
Lotyšsko	združenia (80,0 %), nadácie (12,4 %), RSP – s. r. o. (7,6 %)	2022
Luxembursko *	združenia (96,5 %), nadácie (1,6 %), s. r. o. (1,2 %)	2020
Maďarsko *	združenia (57,0 %), nadácie (32,3 %), nezisk. org. (5,9 %)	2021
Malta *	združenia (93,0 %), nadácie (7,0 %)	2021
Nemecko *	združenia (87,5 %), s. r. o. (8,5 %), nadácie (3,4 %)	2017
Poľsko	združenia a nezisk. org. (8,8 %), družstvá (47,5 %), nadácie (21,3 %), s. r. o. (22,3 %)	2019
Portugalsko *	združenia (93,4 %), družstvá (2,9 %), nadácie (0,8 %)	2020
Rakúsko *	združenia (99,0 %)	2020
Rumunsko	RSP – s. r. o. (89,3 %), združenia (9,6 %)	2022
Slovensko	RSP – s. r. o. (95 %)	2022
Slovinsko	súkromné inštitúty (35 %), nadácie (30 %), s. r. o. (15 %), združenia (20 %)	2020
Španielsko *	firmy (56,1 %), neziskové entity a nadácie (43,9 %),	2019
Švédsko *	nezisk. org (62,1 %), družstvá (13,8 %), bytové družstvá (12,7 %), nadácie (8 %)	2020
Taliansko *	združenia (85,2 %), sociálne družstvá (4,1 %), nadácie (2,3 %)	2020

Zdroj: OECD (2023).

Poznámky: *celá sociálna a solidárna ekonomika.

Výsledky výskumu tiež upozorňujú na významné rozdiely z pohľadu odvetvovej štruktúry. V jednotlivých členských štátoch Európskej únie majú sociálne podniky v jednotlivých odvetviach hospodárstva odlišné postavenie a úroveň rozvoja (EC, 2024). V rámci porovnania socio-ekonomického výkonu sociálnej ekonomiky a sociálnych podnikov (sociálne podniky pracovnej integrácie neboli špecificky zohľadnené) boli identifikované odvetvia, v ktorých sú sociálne podniky v jednotlivých krajinách Európskej únie najviac aktívne.

Významné miesto zaujalo odvetvie agropotravinárstva, v ktorom má sociálna ekonomika, najmä prostredníctvom poľnohospodárskych družstiev, významný vplyv. Tento vplyv je najvýraznejší v Holandsku, Fínsku a Taliansku, kde sa tradičné poľnohospodárske družstvá rozvinuli do veľkých subjektov ovplyvňujúcich potravinový systém. Naopak, v krajinách strednej a východnej Európy je vzhľadom na historickú skúsenosť z obdobia štátneho socializmu úroveň rozvoja družstevného sektora nižšia.

Dôležitá je aj oblasť kultúrneho a kreatívneho priemyslu, v ktorej má sociálna ekonomika dlhodobú tradíciu najmä v podobe neziskových kultúrnych organizácií, ktoré zohrávajú dôležitú úlohu pri ochrane kultúrneho dedičstva, podpore miestneho rozvoja a zvyšovaní sociálneho kapitálu.

V odvetví obnoviteľnej energie má sociálna ekonomika osobitné postavenie vďaka dlhoročnej tradícii občianskych iniciatív realizovaných na lokálnej a regionálnej úrovni najmä v Nemecku, Rakúsku a Taliansku. Komunitné energetické projekty sa v posledných dekádach rozšírili aj do ďalších členských štátov EÚ. Tieto iniciatívy prispievajú k energetickej nezávislosti, dostupnosti obnoviteľných zdrojov, edukácii verejnosti a znižovaniu energetickej chudoby.

V oblasti zdravotníctva zaznamenala sociálna ekonomika výrazný rast najmä za posledných 30 rokov. Organizácie sociálnej ekonomiky v niekoľkých krajinách Európskej únie (napr. v Španielsku) zohrávajú dôležitú úlohu nielen pri poskytovaní zdravotnej a preventívnej starostlivosti, ale aj pri správe nemocníc, poisťovní a zariadení dlhodobej starostlivosti. Ich silnou stránkou je schopnosť prepájať rôznych aktérov, vytvárať podporné siete a zvyšovať kvalitu služieb.

Cestovný ruch predstavuje pre sociálnu ekonomiku relatívne novú oblasť záujmu, ktorej potenciál zatiaľ nie je plne využitý. Sociálne podniky v tomto sektore však často pôsobia v menej objavených oblastiach, kde poskytujú prístupné a autentické formy turizmu. Vo viacerých krajinách sa tiež rozvíjajú iniciatívy spájajúce cestovný ruch s malovýrobcami, ktoré podporujú miestne hospodárstvo a udržateľný rozvoj.

Významnú oblasť sociálneho podnikania predstavuje aj oblasť maloobchodu, v súvislosti s ktorým je však situácia značne rôznorodá. Zatiaľ čo v niektorých krajinách došlo k ústupu spotrebiteľských družstiev, ktoré nedokázali konkurovať veľkým firmám, v iných si maloobchodné družstvá svoju silnú pozíciu udržali. Popri veľkých spotrebiteľských družstvách v oblasti maloobchodu však pôsobi aj veľké množstvo malých predajní, ktoré sú sociálnymi podnikmi pracovnej integrácie inovujúcimi maloobchodný sektor, a ktoré posilňujú komunitné väzby a ponúkajú férové pracovné podmienky.

Uvedený výpočet sektorov hospodárstva síce zamieňa zapojenie sociálnej ekonomiky a sociálnych podnikov, pričom neponúka údaje špecificky za oblasť sociálnych podnikov pracovnej integrácie, čo je podmienené najmä obmedzenými možnosťami komparácie údajov za jednotlivé krajiny. Avšak vzhľadom na fakt, že sociálne podniky pracovnej integrácie sú neoddeliteľnou súčasťou sociálnej ekonomiky, je možné analogicky konštatovať, že rovnaká miera rôznorodosti z hľadiska sektorov činností, ako aj typológie poskytovaných služieb a produktov je charakteristická aj pre sociálne podniky pracovnej integrácie (Galera et al. 2022).

Pomerne značný rozdiel v sektorovom zameraní sociálnych podnikov pracovnej integrácie je však možné sledovať v súvislosti s veľkosťou podniku. Sociálne podniky pracovnej integrácie v kategórii veľkých podnikov deklarujú pomerne vysoký podiel komerčných príjmov a často pôsobia v odvetviach, ako je priemyselná výroba, montáž, čistenie a podobné služby, doprava a stavebníctvo. Tiež často pôsobia ako dodávatelia pre iné veľké podniky. Odpadové hospodárstvo je ďalším sektorom typickým pre veľké sociálne podniky pracovnej integrácie, pričom činnosti zahŕňajú zber nebezpečného aj bežného odpadu, jeho skladovanie, úpravu, zneškodňovanie alebo zhodnocovanie. Činnosti v odvetví odpadového hospodárstva sociálne podniky vykonávajú najmä v rámci zmlúv uzatvorených s verejnými orgánmi (najmä miestnymi samosprávami).

Menšie sociálne podniky pracovnej integrácie pôsobia vo väčšej miere v sektoroch, ktoré sa vyznačujú silnejšou medziludskou interakciou vrátane ubytovacích a stravovacích služieb. Malé sociálne podniky pracovnej integrácie sa často pohybujú aj v odvetviach, ako kultúra

(napr. komunitné a rekreačné strediská, divadlá) a poľnohospodárstvo (napr. sociálne poľnohospodárstvo). V týchto odvetviach a činnostiach sa výrazným spôsobom podporujú ľudské interakcie znevýhodnených pracovníkov s inými ľuďmi, čo má pozitívny vplyv na podporu ich sociálnych zručností.

Neprekvapuje, že sociálne podniky pracovnej integrácie bez ohľadu na veľkosť podnikajú najmä v odvetviach náročných na ľudskú prácu, pre ktoré je tiež charakteristický vysoký podiel pracovných miest s nízkou pridanou hodnotou. Vyžadujú nízku úroveň špecializácie a kvalifikácie zo strany zamestnancov, z ktorých veľkú časť tvoria práve ľudia znevýhodnení na trhu práce. Ich pracovná náplň je založená skôr na činnostiach rutinného než kognitívneho charakteru, ktoré často korešpondujú s nízkou úrovňou zručností a kvalifikácie osôb znevýhodnených na trhu práce.

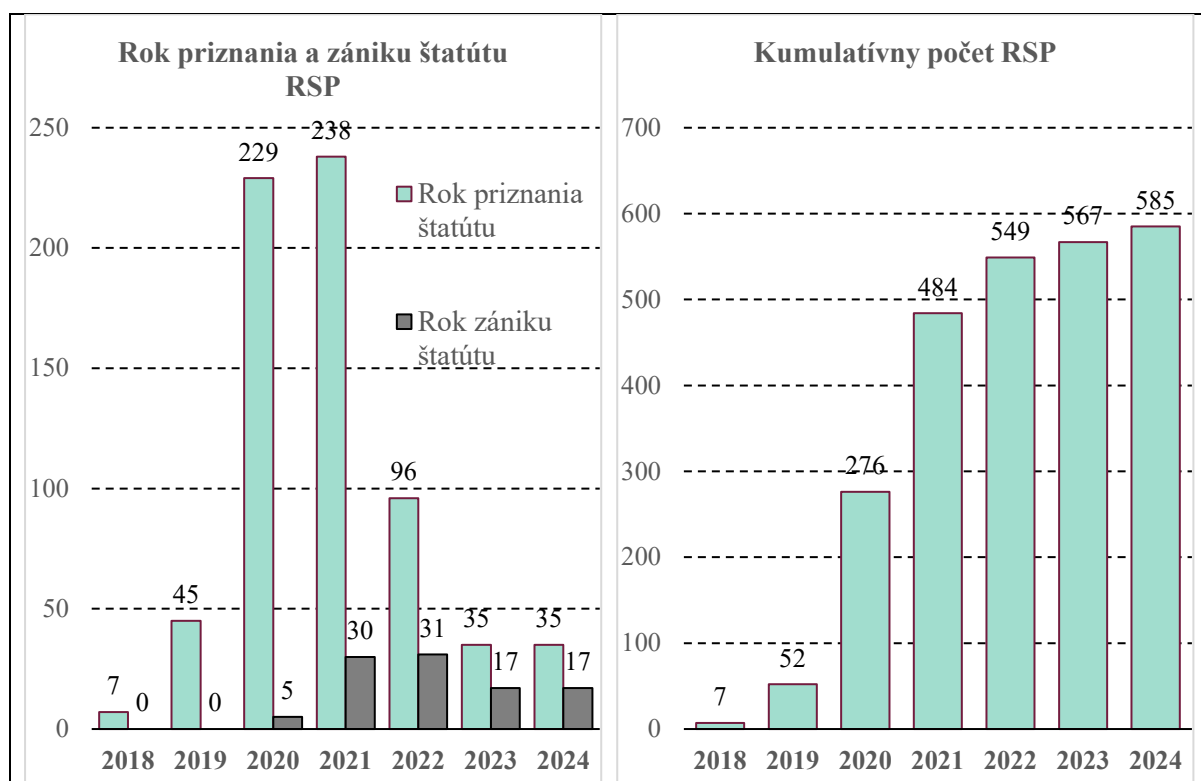
Situácia na Slovensku vo viacerých ohľadoch kopíruje európske trendy, no zároveň vykazuje špecifické črty. Medzi registrovanými sociálnymi podnikmi možno sledovať výraznú rôznorodosť, a to z hľadiska ich veľkosti, odvetvia podnikateľskej činnosti, regiónu, v ktorom pôsobia, ako aj vlastnickej štruktúry. Tieto rozdiely odrážajú nielen rôzne miestne podmienky a potreby, ale aj odlišné prístupy k zakladaniu a riadeniu sociálnych podnikov. Podrobnej analýze situácie na Slovensku sa venujú nasledujúce kapitoly.

2 Rozvoj sektora registrovaných sociálnych podnikov v Slovenskej republike v období rokov 2018 – 2023

Nasledujúci text prináša analýzu sociálnych a ekonomických efektov registrovaných sociálnych podnikov (RSP) v Slovenskej republike. Zdrojom informácií pre uvedené zistenia boli administratívne údaje verejne dostupného registra RSP, ktorý vedie Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (MPSVaR), a informácie o ekonomickej výkonnosti RSP, ktoré je možné získať prostredníctvom databáz spravovaných spoločnosťou Finstat.

2.1 Dynamika rastu v počte registrovaných sociálnych podnikov na Slovensku

Kategória „registrovaný sociálny podnik“ bola na Slovensku zavedená na základe prijatia zákona 112/2018 Z. z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch z roku 2018. Počet RSP s dostupnými ekonomickými a finančnými dátami sa v období od zavedenia tejto kategórie významne zvýšil zo 7 v roku 2018 na 585 v roku 2024, pričom najväčšia dynamika nárastu v počte RSP bola zaznamenaná v období rokov 2020 a 2021 (pozri **Graf 1**). V nasledujúcom období sa počet nových registrácií znížil a súčasne sa začali vyskytovať prípady zániku štatútu registrovaného sociálneho podniku, či už na základe žiadosti samotného RSP, alebo z titulu rozhodnutia MPSVaR vzhľadom na nenaplnenie zákonom definovaných podmienok. V rokoch 2023 a 2024 sa celkový počet RSP ustálil na počte 550 – 600.

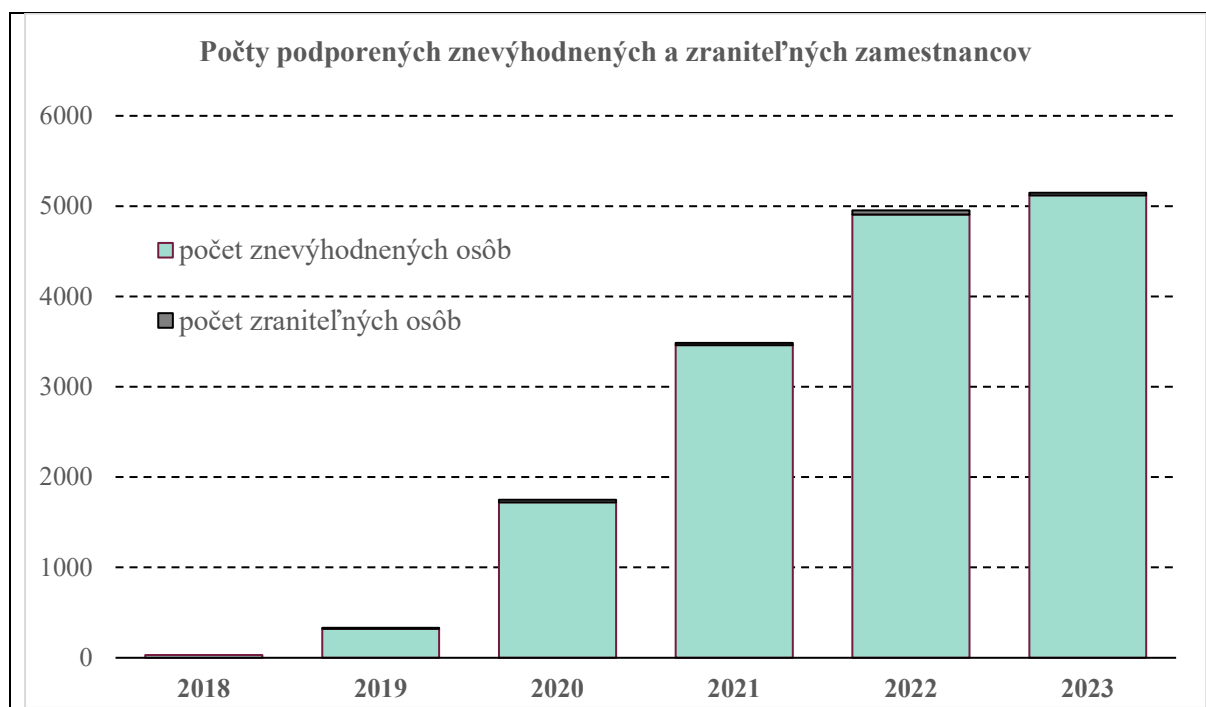


Graf 1: Vývoj počtu a zánikov registrovaných sociálnych podnikov

Zdroj: MPSVaR.

Poznámka: Údaje za rok 2024 sú ku koncu septembra.

Registrované sociálne podniky však neplnia len ekonomické, ale aj sociálne funkcie a orientujú sa na dosahovanie pozitívneho spoločenského vplyvu. V prípade integračných sociálnych podnikov, ktoré sú najbežnejším typom registrovaného sociálneho podniku na Slovensku, sa pozitívny sociálny vplyv dosahuje prostredníctvom zamestnávania ľudí, ktorí sú na trhu práce znevýhodnení alebo zraniteľní³, pričom ich podiel na celkovom počte zamestnancov sociálneho podniku nesmie klesnúť pod 30 %. Paralelne s rastom absolútneho počtu RSP je teda v sledovanom období rokov 2018 – 2023 možné pozorovať aj rast počtu zamestnancov (pozri **Graf 2**) RSP.



Graf 2: Vývoj zamestnanosti sociálnych podnikov v SR

Zdroj: autori v spolupráci s pracovníkmi MPSVaR. Zdroj: MPSVaR.

V sledovanom období je však možné pozorovať nielen zvyšovanie celkového počtu znevýhodnených a zraniteľných zamestnancov, ale aj rast osobných nákladov v prepočte na jedného zamestnanca (pozri kapitola 2.2). Inak povedané, zamestnancom RSP kontinuálne rásť mzdy, odmeny a iné peňažné benefity, čo má nepochybne pozitívny vplyv na ich sociálny štandard. Tým dochádza k napĺňaniu základnej funkcie RSP, ktorou je aj prostredníctvom účasti na trhu práce zlepšovať ekonomickú a sociálnu situáciu osôb znevýhodnených na trhu práce.

Súčasný model RSP v SR je založený na predovšetkým na pracovnej integrácii osôb znevýhodnených na trhu práce, najmä ľudí so zdravotným postihnutím⁴. Tieto osoby tvoria disproporčne najväčšiu skupinu znevýhodnených zamestnancov RSP. Realizovaný model pracovnej integrácie, zameraný dominantne na osoby so zdravotným znevýhodnením, prináša významné ekonomické a sociálne benefity, no začína narážať na svoje limity. Zistenia naznačujú, že stále viac RSP má problém naplniť jednu zo základných podmienok pre registráciu, t. j. dosiahnuť

³ Zákon o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch rozpoznáva kategóriu znevýhodnených a zraniteľných zamestnancov, charakteristika týchto kategórií je explicitne definovaná zákonom.

⁴ Pre viac informácií o počte a štruktúre uchádzačov so zdravotným postihnutím pozri prílohu 1 tejto publikácie.

minimálne 30 % podiel znevýhodnených a zraniteľných zamestnancov z celkového počtu zamestnancov. Negatívne demografické trendy a z nich vyplývajúce starnutie populácie spôsobujú, že trh práce na Slovensku začína trpieť významným nedostatkom pracovnej sily, čo otvára pracovné príležitosti pre skupiny osôb, o ktoré bežní zamestnávateľia v minulosti nemali veľký záujem. Príkladom sú aj ľudia so zdravotným znevýhodnením, ktorých akceptácia na bežnom trhu práce rastie a RSP o týchto zamestnancov súťažia s bežnými zamestnávateľmi. Demografické trendy, ktoré významne ovplyvňujú trh práce a dostupnosť pracovnej sily, je možné považovať za jeden z dôvodov stagnujúceho počtu RSP.

Ďalším faktorom stagnujúceho počtu RSP môže byť aj zmena prístupu posudzovaniu žiadostí o vydanie štatútu RSP. V porovnaní s obdobím rokov 2020 a 2021, keď bola akvizícia nových RSP najvýraznejšia, MPSVaR pristúpilo k zmenám v posudzovaní žiadostí o RSP v zmysle posúdenia kapacity žiadateľa dosahovať kombináciu spoločenskej prospešnosti a ekonomickej udržateľnosti podnikateľského zámeru, čím sa sťažil prístup k získaniu registrácie.

V tomto kontexte treba vnímať aj stagnujúce počty RSP v období posledných troch rokoch. Ďalší rozvoj sektora registrovaných sociálnych podnikov je podmienený zameraním sa na nové skupiny znevýhodnených a zraniteľných zamestnancov a zvýšením kvality podnikateľských plánov, ktoré sú základnou podmienkou pre priznanie štatútu RSP.

2.2 Vybrané ekonomické charakteristiky registrovaných sociálnych podnikov

Rast sektora RSP v sledovanom období rokov 2018 – 2024 je okrem rastu absolútneho počtu RSP možné demonštrovať aj nárastom efektívnosti ich aktivít. Analýzy finančných údajov indikujú výrazné zlepšenie ekonomickej výkonnosti registrovaných sociálnych podnikov (RSP), a to nielen na úrovni agregovaných ukazovateľov, ale aj na úrovni priemerných hodnôt dosahovaných jednotlivými sociálnymi podnikmi. V danom období bol zaznamenaný významný nárast tržieb, aktív, pridanej hodnoty, vlastného imania a zisku. Najrýchlejšie rástli ukazovatele majetku a tržieb, pričom tento nárast bol výrazne vyšší, ako bolo tempo rastu inflácie v rokoch 2018 až 2023.

Na základe analýzy finančných závierok je možné tvrdiť, že sledované registrované sociálne podniky získavali zdroje pre svoj rozvoj hlavne z tržieb za vlastné výrobky a služby. Z nich kryli nielen veľkú časť osobných nákladov (vrátane miezd), ale aj investície zamerané na ďalší rozvoj. Významný nárast hodnoty majetku preto indikuje záujem RSP o dlhodobú udržateľnosť ich podnikania.

Agregované hodnoty za celý sektor RSP

Nižšie uvedené údaje (pozri **Tabuľka 3**) ponúkajú prehľad *agregovaných finančných a ekonomických výsledkov* sledovaných RSP za obdobie rokov 2018 až 2023, vyjadrených v miliónoch eur. Rast kľúčových finančných ukazovateľov pokračoval aj v rokoch 2021 až 2023, teda v období, keď počet RSP zostával v porovnaní s predchádzajúcim obdobím relatívne stabilný. Prehľad trendov vo vývoji finančných a ekonomických ukazovateľov indikuje, že majetok (aktíva) RSP vzrástli z 0,35 mil. eur v roku 2018 na 136,57 mil. eur v roku 2023. Nárast majetku je zreteľný aj v rokoch 2021 až 2023, teda v období, keď sa počet RSP v porovnaní s predchádzajúcim obdobím relatívne ustálil. Identifikovaný rast naznačuje, že RSP výrazne investovali do rozvoja svojich zdrojov a infraštruktúry.

Vlastné imanie, ktoré predstavuje čistú hodnotu majetku po odpočítaní záväzkov, narástlo z 0,22 mil. eur v roku 2018 na 23,65 mil. eur v roku 2021 a na 46,31 mil. eur v roku 2023. Tento nárast signalizuje zlepšenie finančného zdravia RSP a ich zvýšenú schopnosť financovať svoje aktivity z vlastných zdrojov. Rast vlastného imania možno interpretovať ako pozitívny indikátor finančnej stability a sektora.

Tržby z predaja vlastných výrobkov a služieb sa dramaticky zvýšili, z 0,51 mil. eur v roku 2018 na 75 mil. eur v roku 2021 a následne na 141,55 mil. eur v roku 2023. Tento trend poukazuje na rastúcu obchodnú výkonnosť RSP a ich schopnosť systematicky zvyšovať príjmy z vlastnej hospodárskej činnosti. Pridaná hodnota, ktorá je indikátorom vytvorenej ekonomickej hodnoty podnikov, vzrástla z 0,30 mil. eur v roku 2018 na 35,01 mil. eur v roku 2021 a na 66,20 mil. eur v roku 2023. Tento ukazovateľ je kľúčovým pre hodnotenie ekonomického prínosu RSP pre spoločnosť a zároveň poukazuje na ich narastajúci podiel na tvorbe hospodárstva. Osobné náklady vzrástli z 0,45 mil. eur v roku 2018 na 93,30 mil. eur v roku 2023. Tento nárast odráža rastúci počet zamestnancov, ale aj zlepšovanie ich mzdových podmienok, čo poukazuje na posilňovanie sociálnej dimenzie týchto podnikov. Rast zamestnanosti v sektore RSP zároveň prispieva k plneniu jeho spoločensky prospešných cieľov.

Výsledok hospodárenia sa zlepšil z miernej straty vo výške -0,02 mil. eur v roku 2018 na zisk⁵ 13,15 mil. eur v roku 2023. Tento pozitívny vývoj naznačuje zlepšovanie efektivity a rentability RSP. Postupné zvyšovanie zisku ukazuje, že RSP sú schopné dosahovať nielen sociálne, ale aj ekonomické ciele.

Analyzované údaje naznačujú, že obdobie rokov 2018 – 2023 pre RSP znamená výrazný rast z pohľadu všetkých hlavných finančných ukazovateľov. Významný nárast vo finančných ukazovateľoch je možné pozorovať aj po roku 2021, keď sa celkový počet RSP začal ustáľovať. Rast aktív, vlastného imania, tržieb a zisku naznačuje, že tieto podniky si postupne upevňujú svoju pozíciu v ekonomike. Za mimoriadne dôležitý ukazovateľ sociálneho vplyvu RSP možno považovať signifikantný nárast osobných nákladov, ktorý zahŕňa jednak rast miezd, jednak odmen zamestnancov. Tento vývoj je dôležitý z hľadiska naplňovania sociálnych cieľov RSP.

Tabuľka 3: Súhrnné finančné a ekonomické výsledky RSP 2018 – 2023 (mil. eur)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Majetok (aktíva)	0,35	3,64	36,27	73,60	106,42	136,57
Vlastné imanie	0,22	0,88	12,14	23,65	33,22	46,31
Tržby z predaja vlast. výrobkov a služieb	0,51	4,40	35,10	75,02	112,49	141,55
Pridaná hodnota	0,30	2,16	15,85	35,01	49,55	66,20
Osobné náklady	0,45	2,94	19,20	46,20	74,74	93,30
Zisk/strata	-0,02	0,06	2,96	7,23	9,24	13,15
Počet analyzovaných podnikov	6	42	232	428	518	550
Celkový počet zamestnancov RSP	44	220	2238	4627	6149	6754

Zdroj: autori na základe údajov z databázy Finstat a MPSVaR (počty zamestnancov).

Priemerované hodnoty na jeden RSP

Pozitívny trend je možné sledovať aj na úrovni *priemerovaných hodnôt finančných ukazovateľov RSP* (pozri **Tabuľka 4**). Vývoj analyzovaných ukazovateľov poukazuje na stabilný rast a postupné zlepšovanie ekonomických výkonnosti RSP. Na základe uvedených údajov možno formulovať niekoľko dôležitých záverov:

⁵Pre viac informácií o využívaní zisku RSP pozri kapitolu 6 tejto publikácie.

- Priemerná hodnota majetku (aktív) na jeden RSP vzrástla z 57,8 tis. eur v roku 2018 na 172 tis. eur v roku 2021 a ďalej na 248,3 tis. eur v roku 2023. Tento rast indikuje, že jednotlivé RSP postupne zväčšujú svoj majetok, čo naznačuje rastúce investície do zdrojov a infraštruktúry. Zvyšovanie hodnoty aktív zároveň odráža posilňovanie konkurencieschopnosti a stability RSP.
- Priemerná hodnota vlastného imania na jeden RSP vzrástla z 36,3 tis. eur v roku 2018 na 55,3 tis. eur v roku 2021 a následne na 84,2 tis. eur v roku 2023. Tento vývoj naznačuje, že podniky si dokážu stále viac financovať svoje aktivity z vlastných zdrojov, čo prispieva k zvyšovaniu ich finančnej stability a odolnosti.
- Priemerné tržby z predaja vlastných výrobkov a služieb vzrástli z 84,8 tis. eur v roku 2018 na 175,3 tis. eur v roku 2021 a následne na 257,4 tis. eur v roku 2023. Tento trojnásobný nárast naznačuje, že jednotlivé RSP dosahujú čoraz vyšší objem predaja, čo zvyšuje ich schopnosť generovať príjmy a zároveň vytvára predpoklady pre rozširovanie ich podnikateľských aktivít.
- Priemerná pridaná hodnota na jeden podnik vzrástla z 49,9 tis. eur v roku 2018 na 81,8 tis. eur v roku 2021 a následne na 120,4 tis. eur v roku 2023. Nárast pridanej hodnoty odráža rastúci ekonomický prínos jednotlivých RSP a ich schopnosť vytvárať hodnotu pre spoločnosť.
- Priemerné osobné náklady na jeden RSP vzrástli z 74,3 tis. eur v roku 2018 na 108 tis. eur v roku 2021 a následne na 169,6 tis. eur v roku 2023. Tento nárast môže poukazovať tak na zvyšujúci sa počet zamestnancov, ale aj na zlepšovanie mzdových a pracovných podmienok, čo korešponduje so sociálnou misiou RSP.
- Priemerný hospodársky výsledok (zisk) na jeden RSP sa zlepšil z miernej straty -3,0 tis. eur v roku 2018 na zisk 16,9 tis. eur v roku 2021 a následne na 23,9 tis. eur v roku 2023. Tento výrazný rast ziskovosti naznačuje rastúcu efektivitu a finančnú udržateľnosť RSP a ich schopnosť dosahovať spoločenské a ekonomické ciele.

Na základe uvedených údajov možno konštatovať, že všetky sledované ekonomické ukazovatele RSP rástli aj počas obdobia pandémie (roky 2020 – 2022), čo potvrdzuje ich vysokú mieru odolnosti a životaschopnosti. Priemerné finančné ukazovatele na jeden RSP za obdobie rokov 2018 až 2023 zároveň vykazujú výrazné zlepšenie ekonomickej výkonnosti RSP a to aj po zohľadnení inflácie. Podľa údajov Národnej banky Slovenska kumulatívna inflácia za roky 2018 až 2023 dosiahla 38 %, čo predstavuje nárast cenovej hladiny 1,38-násobne. V porovnaní s tým bol nárast hlavných finančných ukazovateľov prepočítaných na jeden RSP troj- až štvornásobný, čo naznačuje, že reálne tempo ekonomického rastu v sektore RSP výrazne prevyšovalo mieru inflácie.

Tabuľka 4: Priemerné finančné a ekonomické výsledky RSP na jeden podnik 2018 – 2023 (tis. eur)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Majetok (aktíva)	57,8	86,6	156,3	172,0	205,4	248,3
Vlastné imanie	36,3	20,9	52,3	55,3	64,1	84,2
Tržby z predaja vlast. výrobkov a služieb	84,8	104,8	151,3	175,3	217,2	257,4
Pridaná hodnota	49,9	51,4	68,3	81,8	95,7	120,4
Osobné náklady	74,3	70,0	82,8	108,0	144,3	169,6
Zisk/strata	-3,0	1,4	12,8	16,9	17,8	23,9
Počet analyzovaných podnikov	6	42	232	428	518	550

Zdroj: autori na základe údajov z databázy Finstat.

Priemerované hodnoty na jedného zamestnanca sektora RSP

Pozitívne trendy v raste ekonomickej výkonnosti RSP potvrdzujú aj priemerné finančné a ekonomické ukazovatele prepočítané na jedného zamestnanca (pozri **Tabuľka 5**). Údaje sú odvodené z celkového počtu zamestnancov v sektore RSP, pričom najvýraznejší rast bol zaznamenaný pri hodnote majetku a tržbách, naopak, miernejšie tempo rastu vykázali ukazovatele pridanej hodnoty a osobných nákladov. Rozdielne tempo rastu jednotlivých ukazovateľov možno vysvetliť rôznymi ekonomickými faktormi, ktoré vývoj parametrov ovplyvňujú.

Z ekonomického hľadiska je veľmi dôležitý rýchly rast tržieb ako hlavného zdroja úhrady nákladov, a to nielen v súvislosti so mzdami, ale aj s rozvojovými investíciami. Rast tržieb je zásadnou podmienkou udržateľnosti ekonomického modelu registrovaných sociálnych podnikov.

Relatívne rýchly rast majetku je vzhľadom na vývoj sektora RSP pochopiteľný a očakávaný, pretože podniky potrebujú na svoj rozvoj investovať najmä v prvých rokoch svojej činnosti a prostriedky na svoj rast získavajú predovšetkým z tržieb. Keďže (i) základné imanie, ktoré je súčtom základného imania a nerozdeleného zisku z minulých rokov, väčšinou zostáva konštantné a (ii) RSP svoj zisk prevažne socializujú v súlade so svojím spoločenským poslaním (pozri kapitola 6), relatívne pomalší rast vlastného imania je tiež logickým a očakávaným dôsledkom týchto mechanizmov.

Hoci zisk na jedného zamestnanca rástol pomalším tempom v porovnaní s inými ukazovateľmi, je zaujímavé, že rast zostal pozitívny aj v rokoch pandémie.

Osobné náklady sú súčtom miezd a náhrad miezd (odmeny, dovolenky, časť náhrad počas práceneschopnosti, tvorba sociálneho fondu). Významnú časť zamestnancov RSP tvoria znevýhodnení a zraniteľní pracovníci, ktorých mzdy sú vo veľkej miere naviazané na dotácie z verejných zdrojov. Podiel dotácií z verejných zdrojov na celkovom rozsahu osobných nákladov v konkrétnom RSP ovplyvňuje nielen podiel znevýhodnených a zraniteľných zamestnancov, ale aj štruktúra ich znevýhodnenia alebo veľkosť ich pracovných úväzkov. Tieto údaje síce nie sú dostupné, ale na základe rastu osobných nákladov v prepočte na jedného zamestnanca možno predpokladať, že mzdové náklady sa v sledovanom období (2018 – 2023) vyvíjali prinajmenšom rovnakým tempom ako miera inflácie.

Pridaná hodnota predstavuje súčet osobných nákladov a zisku. Keďže generovanie zisku nepredstavuje primárny cieľ RSP, dynamika rastu pridanej hodnoty v zásade zodpovedá vývoju osobných nákladov.

Tabuľka 5: Priemerné finančné a ekonomické výsledky RSP na jedného zamestnanca 2018 – 2023

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Majetok (aktíva)	7955	16545	16206	15907	17307	20221
Vlastné imanie	5000	4000	5424	5111	5403	6857
Tržby z predaja vlast. výrobkov a služieb	11591	20000	15684	16214	18294	20958
Pridaná hodnota	6818	9818	7082	7566	8058	9802
Osobné náklady	10227	13364	8579	9985	12155	13814
Zisk/strata	-455	273	1323	1563	1503	1947
Celkový počet zamestnancov RSP	44	220	2238	4627	6149	6754

Zdroj: autori na základe údajov z databázy Finstat a MPSVaR (počty zamestnancov).

2.3 Regionálna diferenciácia vybraných charakteristík registrovaných sociálnych podnikov

Z pohľadu geografického rozmiestnenia dominovali krátko po prijatí zákona o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch v počte RSP Prešovský a Košický kraj. S postupným nárastom počtu RSP sa síce ich prítomnosť rozptýlila do všetkých krajov Slovenskej republiky, ich regionálna distribúcia však aj naďalej zostáva nevyrovnaná, pričom význam aktivít RSP zreteľne vzrástol najmä v Žilinskom a Banskobystrickom kraji.

Po stabilizácii počtu RSP od roku 2021 možno pozorovať aj stabilizáciu podielov jednotlivých krajov na celkových tržbách, osobných nákladoch a hospodárskom výsledku. Najvyššie hodnoty aj relatívne podiely týchto ukazovateľov dosahujú Banskobystrický, Trenčiansky, Žilinský, Prešovský a Košický kraj, zatiaľ čo podiely Bratislavského a Trnavského kraja zostávajú marginálne (pozri **Tabuľka 6**).

Vývoj súhrnných finančných ukazovateľov RSP v delení podľa jednotlivých krajov v období rokov 2018 až 2023 poukazuje na zmenu regionálnej dynamiky v sektore. V rokoch 2018 až 2020, keď bol počet RSP ešte relatívne nízky, existovali medzi kraji výrazné rozdiely v štruktúre celkových tržieb, osobných nákladov, ale aj zisku. Dominantné postavenie v tomto období zastávali najmä Prešovský a Košický kraj.

Tabuľka 6: Vývoj tržieb, osobných nákladov a zisku/straty RSP podľa krajov, 2018 – 2023 (% a mil. eur)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	Tržby (%) podiel					
Banskobystrický kraj	0,0	22,4	18,6	17,9	17,5	19,2
Bratislavský kraj	0,0	0,0	3,3	5,0	3,2	3,1
Košický kraj	20,3	28,3	12,0	12,0	12,4	12,8
Nitriansky kraj	0,0	3,3	8,9	7,4	7,5	6,1
Prešovský kraj	79,7	34,9	17,5	15,2	15,9	17,9
Trenčiansky kraj	0,0	0,0	18,4	18,7	17,2	14,6
Trnavský kraj	0,0	3,9	12,7	10,5	9,9	8,9
Žilinský kraj	0,0	7,2	8,6	13,3	16,4	17,2
Spolu Slovensko	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
tržby spolu v mil. eur	0,5	4,4	35,1	75,0	112,5	141,6
	Osobné náklady (%) podiel					
Banskobystrický kraj	0,0	0,0	18,5	17,7	17,0	18,1
Bratislavský kraj	0,0	19,3	3,2	4,0	4,3	4,8
Košický kraj	27,2	32,4	21,6	17,5	17,1	17,1
Nitriansky kraj	0,0	2,2	4,3	5,2	5,4	5,0
Prešovský kraj	72,8	31,4	13,5	11,9	10,5	11,2
Trenčiansky kraj	0,0	0,0	19,8	18,8	17,3	15,4
Trnavský kraj	0,0	5,2	5,6	8,5	8,0	7,8
Žilinský kraj	0,0	9,6	13,4	16,4	20,4	20,5
Spolu Slovensko	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
osobné náklady spolu v mil. eur	0,4	2,9	19,2	46,2	74,7	93,3
	Zisk / strata (%) podiel					
Banskobystrický kraj	0,0	-86,5	24,5	31,2	20,6	24,5
Bratislavský kraj	0,0	0,0	6,8	11,3	3,3	2,6
Košický kraj	-84,5	234,7	7,2	7,5	15,5	10,5
Nitriansky kraj	0,0	16,9	1,1	0,8	1,1	1,1
Prešovský kraj	184,5	163,4	16,4	11,6	13,0	15,3
Trenčiansky kraj	0,0	0,0	13,8	18,0	22,8	13,8
Trnavský kraj	0,0	-228,4	23,2	3,8	4,3	11,6
Žilinský kraj	0,0	-0,0	7,0	15,8	19,4	20,5
Spolu Slovensko	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Zisk/strata spolu v mil. eur	-0,0	0,1	3,0	7,2	9,2	13,2

Zdroj: autori na základe údajov z databázy Finstat.

Regionálne rozdiely v počte RSP sa následne prejavujú aj vo veľkosti ich súhrnných, ekonomických a finančných ukazovateľov (pozri **Tabuľka 7**). Z hľadiska tržieb, aktív vlastného imania, ako aj osobných nákladov je možné najväčší rozvoj sledovať v Banskobystrickom, Košickom, Prešovskom, Trenčianskom a Žilinskom kraji. Teritoriálne rozloženie ekonomických aktivít RSP možno z hľadiska rozvoja sociálnej ekonomiky hodnotiť kladne, keďže sa tieto podniky koncentrujú prevažne v menej rozvinutých regiónoch.

Tabuľka 7: Súhrnné finančné a ekonomické výsledky RSP podľa krajov, 2023 (mil. eur)

Kraj	Majetok (aktíva)	Vlastné imanie	Tržby z predaja vlastných výrobkov a služieb	Pridaná hodnota	Osobné náklady	Zisk/ strata
Banskobystrický	29,8	9,4	27,2	12,4	16,9	3,2
Bratislavský	11,3	2,0	4,5	2,3	4,5	0,3
Košický kraj	13,4	4,7	18,1	10,5	16,0	1,4
Nitriansky	4,8	1,1	8,7	2,6	4,7	0,1
Prešovský	16,8	7,0	25,4	8,1	10,4	2,0
Trenčiansky	23,3	8,1	20,7	11,6	14,4	1,8
Trnavský	15,4	4,4	12,6	5,4	7,2	1,5
Žilinský	21,8	9,6	24,4	13,3	19,2	2,7
Slovensko	136,6	46,3	141,6	66,2	93,3	13,2

Zdroj: autori na základe údajov z databázy Finstat.

Pri pohľade na *priemerné finančné ukazovatele RSP* (v prepočte na jeden podnik) možno medzi jednotlivými kraji Slovenskej republiky identifikovať zreteľné rozdiely (pozri **Tabuľka 8**). Kladne možno hodnotiť najmä skutočnosť, že osobné náklady na jeden podnik boli nadpriemerné v Banskobystrickom a Košickom kraji, ktoré patria medzi ekonomicky najslabšie regióny Slovenska. Aj tento aspekt potvrdzuje, že RSP naplňujú svoju sociálnu funkciu predovšetkým tam, kde je ich činnosť najviac potrebná.

Tabuľka 8: Priemerné finančné a ekonomické výsledky RSP na jeden podnik v delení podľa krajov, 2023 (tis. eur)

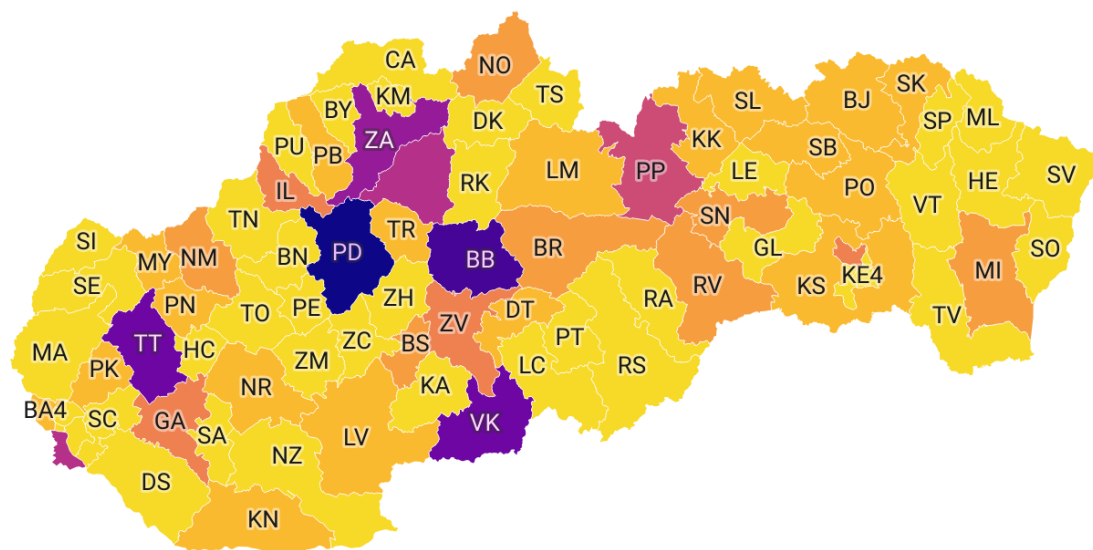
Kraj	Majetok (aktíva)	Vlastné imanie	Tržby z predaja vlastných výrobkov a služieb	Pridaná hodnota	Osobné náklady	Zisk/ strata
Banskobystrický	372,5	117,4	339,7	154,7	211,7	40,2
Bratislavský	450,2	79,3	178,0	93,1	178,9	13,6
Košický kraj	181,3	63,6	244,8	141,7	215,7	18,7
Nitriansky	114,1	25,2	207,0	61,2	111,5	3,5
Prešovský	262,5	109,9	396,3	127,0	163,2	31,4
Trenčiansky	338,2	117,7	300,5	168,0	208,9	26,4
Trnavský	341,7	97,8	280,2	121,0	161,0	34,0
Žilinský	234,3	103,4	262,5	145,8	208,2	29,4
Slovensko	277,6	94,1	287,7	135,1	190,0	26,8

Zdroj: autori na základe údajov z databázy Finstat.

Počty a ekonomické aktivity registrovaných sociálnych podnikov nie sú medzi jednotlivými kraji Slovenska rozložené rovnomerne. Ešte vyššie regionálne rozdiely však odhaľuje nižšie členenie na úroveň okresov (pozri grafy 3 – 8). Interpretácia týchto údajov nie je vždy jednoznačná, napriek tomu je zrejmé, že vysoké hodnoty aktív, tržieb, vlastného imania a pridanej hodnoty sa koncentrujú najmä v bývalých banských regiónoch, predovšetkým v oblastiach Prievidze a Veľkého Krtíša. Výrazná ekonomická aktivita je prítomná aj v regiónoch miest Žilina, Martin, Poprad, Zvolen, Námestovo, Banská Bystrica a Levice. Naopak, juhozápadné a severovýchodné časti Slovenska sa vyznačujú relatívne nízkym objemom tržieb, aktív, pridanej hodnoty a vlastného imania RSP.

Aktíva RSP, mil. Eur (2023)

< 0
0-1
1-2
2-3
3-4
4-5
5-6
6-7
7-8
8-9
9-10
≥ 10



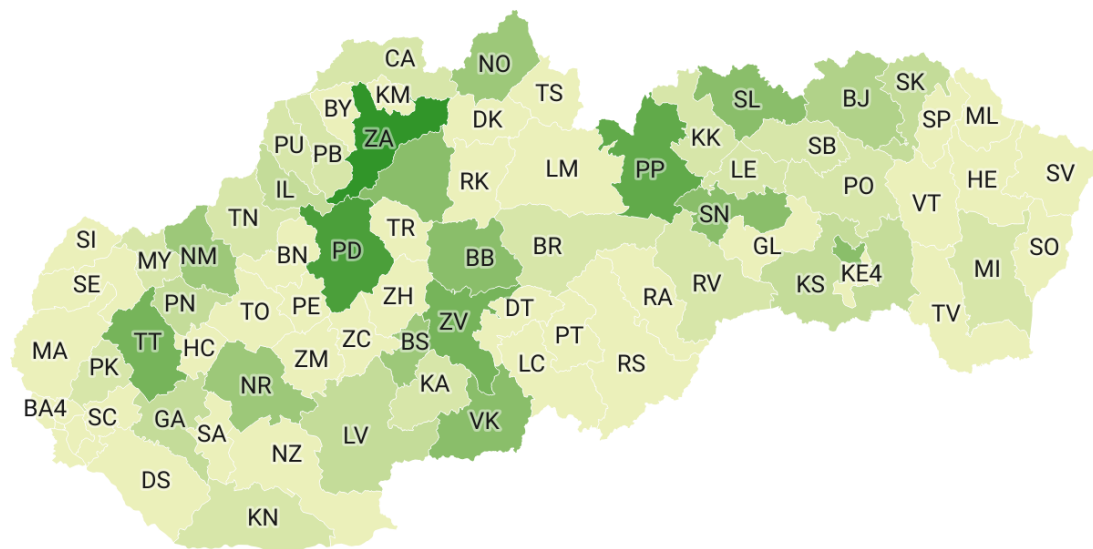
Mapa podľa: ZBGIS® • Vytvorené pomocou Datawrapper

Graf 3: Aktíva registrovaných sociálnych podnikov podľa okresov v mil. eur (2023).

Zdroj: autori na základe databázy Finstat.

Tržby RSP, mil. Eur (2023)

< 0
0-1
1-2
2-3
3-4
4-5
5-6
6-7
7-8
8-9
9-10
≥ 10



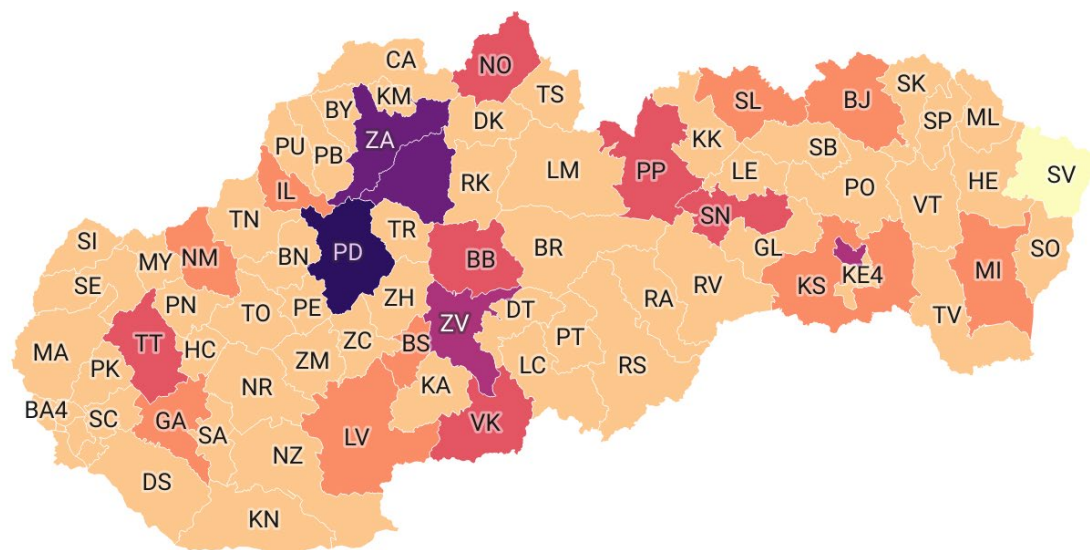
Mapa podľa: ZBGIS® • Vytvorené pomocou Datawrapper

Graf 4: Tržby registrovaných sociálnych podnikov podľa okresov v mil. eur (2023).

Zdroj: autori na základe databázy Finstat.

Vlastné imanie RSP, mil. Eur (2023)

< 0 0-1 1-2 2-3 3-4 4-5 ≥ 5



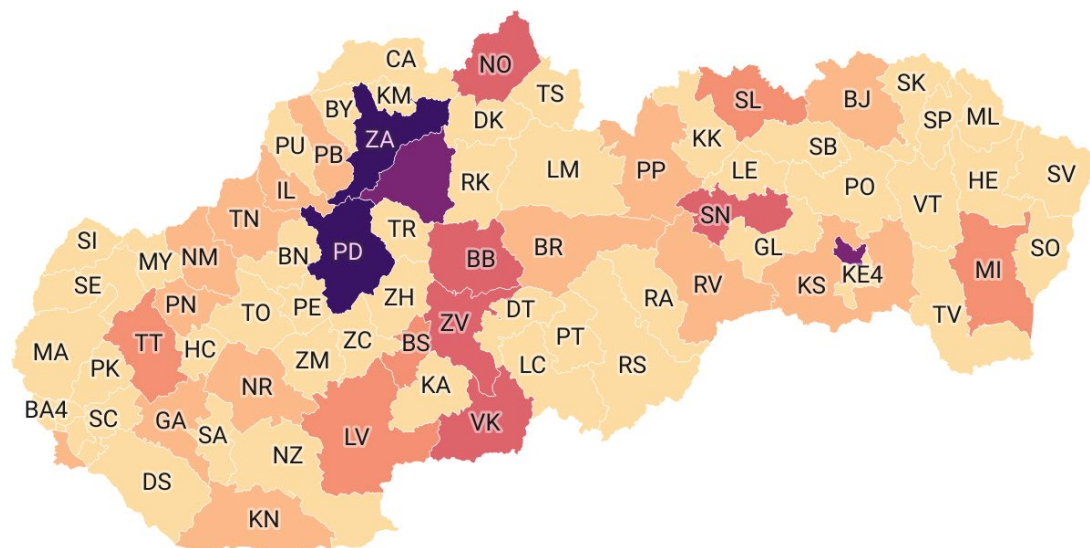
Mapa podľa: ZBGIS® • Vytvorené pomocou Datawrapper

Graf 5: Vlastné imanie registrovaných sociálnych podnikov podľa okresov v mil. eur (2023).

Zdroj: autori na základe databázy Finstat.

Osobné náklady RSP, mil. Eur (2023)

< 0 0-1 1-2 2-3 3-4 4-5 5-6 ≥ 6



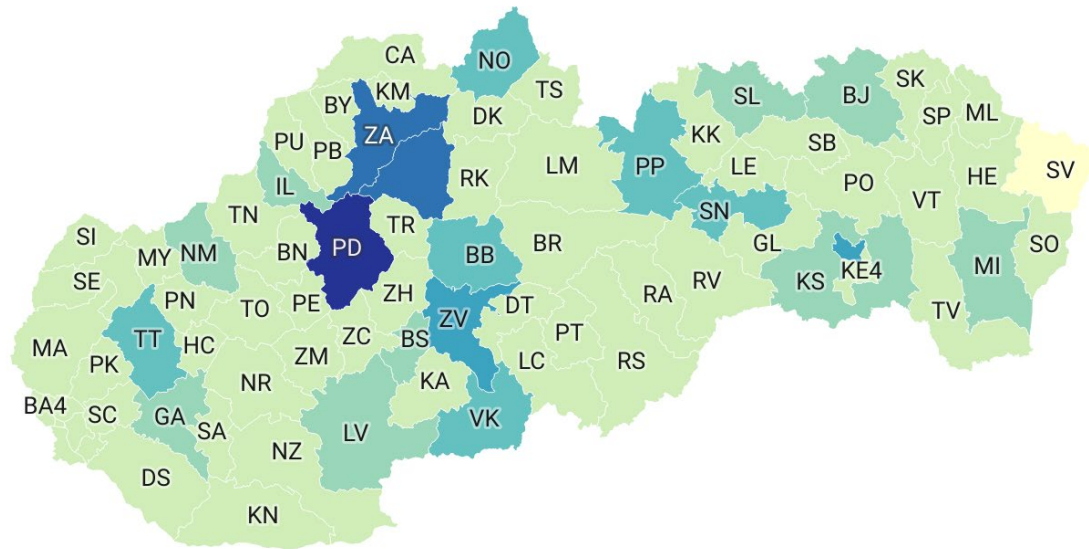
Mapa podľa: ZBGIS® • Vytvorené pomocou Datawrapper

Graf 6: Osobné náklady registrovaných sociálnych podnikov podľa okresov v mil. eur (2023).

Zdroj: autori na základe databázy Finstat.

Pridaná hodnota RSP, mil. Eur (2023)

< 0 0-1 1-2 2-3 3-4 4-5 ≥ 5



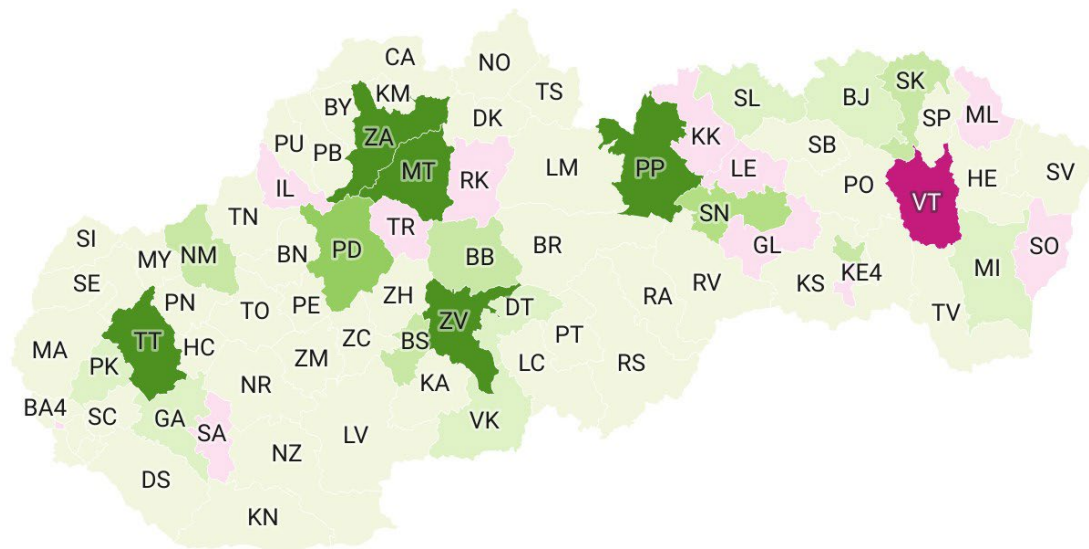
Mapa podľa: ZBGIS® • Vytvorené pomocou Datawrapper

Graf 7: Pridaná hodnota registrovaných sociálnych podnikov podľa okresov v mil. eur (2023).

Zdroj: autori na základe databázy Finstat.

Zisk / strata RSP, tis. Eur (2023)

< -148 -148-0 0-200 200-400 400-600 600-800 800-1000 ≥ 1000



Mapa podľa: ZBGIS® • Vytvorené pomocou Datawrapper

Graf 8: Zisk/strata registrovaných sociálnych podnikov podľa okresov v mil. eur (2023).

Zdroj: autori na základe databázy Finstat.

2.4. Odvetvové členenie vybraných charakteristík registrovaných sociálnych podnikov

Finančné ukazovatele RSP sú okrem regionálnych charakteristík diferencované aj sektorom a odvetvím hospodárstva, v ktorom pôsobia (pozri **Tabuľka 9**).

Krátko po prijatí zákona o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch zohrávalo z odvetvového hľadiska rozhodujúcu úlohu stavebníctvo. S postupným nárastom počtu RSP sa však odvetvová štruktúra začala diferencovať a podobne ako pri regionálnom rozložení, aj v tomto prípade došlo k výraznému profilovaniu. Po roku 2021 je tiež možné pozorovať postupné ustálenie podielov jednotlivých odvetví. Tri najčastejšie odvetvia (priemyselná výroba, stavebníctvo a administratívne a podporné služby) tvorili v roku 2023 približne 70 % celkových tržieb, osobných nákladov a zisku v rámci sektora registrovaných sociálnych podnikov.

Výsledky porovnania:

- Majetok (aktíva) – najväčšie objemy majetku sú sústredené v sektoroch „Priemyselná výroba“ (32,7 mil. eur), „Stavebníctvo“ (23 mil. eur) a „Administratívne a podporné služby“ (21,2 mil. eur⁶). Táto skutočnosť naznačuje, že uvedené odvetvia realizujú najväčšie investície do svojich aktív.
- Vlastné imanie – najvyššie hodnoty vlastného imania sú opäť zaznamenané v sektore „Priemyselná výroba“ (14,3 mil. eur) a v sektore „Administratívne a podporné služby“ (7,9 mil. eur). Silné vlastné imanie naznačuje ich finančnú stabilitu a potenciál ďalšieho rastu v týchto sektoroch.
- Tržby z predaja vlastných výrobkov a služieb – najvyššie tržby z predaja vlastných výrobkov a služieb dosahuje sektor „Administratívne a podporné služby“ (35,7 mil. eur), čo z neho robí lídra v generovaní príjmov. Za ním nasleduje sektor „Priemyselná výroba“ s tržbami vo výške 33,3 mil. eur.
- Pridaná hodnota – podobne vysoké hodnoty pridanej hodnoty sú viditeľné v sektoroch „Administratívne a podporné služby“ (18,6 mil. eur) a „Priemyselná výroba“ (14,4 mil. eur), čo naznačuje, že práve tieto sektory sú najefektívnejšie v pridávaní hodnoty k svojim produktom a službám.
- Osobné náklady – najväčšie výdavky na osobné náklady boli zaznamenané v sektoroch „Administratívne a podporné služby“ (28,3 mil. eur) a „Priemyselná výroba“ (19,9 mil. eur), čo môže naznačovať buď vysokú zamestnanosť, alebo nadpriemerné náklady na mzdy v týchto sektoroch.
- Hospodársky výsledok – z hľadiska hospodárskeho výsledku sú najziskovejšími sektormi „Administratívne a podporné služby“ (3,75 mil. eur) a „Priemyselná výroba“ (3,3 mil. eur). Naopak, niektoré sektory, ako napríklad „Vzdelávanie“ (-70 tis. eur) a „Činnosti v oblasti nehnuteľností“ (-127 tis. eur), vykazujú záporný hospodársky výsledok, čo poukazuje na prítomnosť finančných výziev a potenciálne nižšiu ekonomickú efektivitu v týchto sektoroch.

⁶ Táto skupina zahŕňa poskytovanie celej škály každodenných administratívnych služieb, ako je finančné plánovanie, účtovanie a vedenie záznamov, distribúcia personálu a fyzických prostriedkov či logistika pre zákazníkov na základe zmluvy alebo za odplatu.

Na základe uvedeného je zrejmé, že sektory ako „Priemyselná výroba“ a „Administratívne a podporné služby“ dominujú v mnohých kľúčových ekonomických ukazovateľoch. Naopak, menšie a špecializované sektory, ako napríklad „Vzdelávanie“ alebo „Činnosti v oblasti nehnuteľností“, môžu čeliť výzvam v oblasti ziskovosti a finančnej udržateľnosti.

Tabuľka 9: Súhrnné finančné a ekonomické výsledky RSP podľa odvetví, 2023 (mil. eur)

	Majetok (aktíva)	Vlastné imanie	Tržby z predaja vlastných výrobkov a služieb	Pridaná hodnota	Osobné náklady	Zisk/ strata
A Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	4,4	1,2	2,2	1,0	1,2	0,3
C Priemyselná výroba	32,7	14,3	33,3	14,4	19,9	3,3
E Dodávka a čistenie vody, čistenie odpadov	7,7	2,6	9,9	4,5	4,6	2,5
F Stavebníctvo	23,0	7,4	27,4	10,1	11,9	2,1
G Veľko- a maloobchod, oprava motor. vozidiel.	15,4	4,9	4,6	4,8	7,1	1,1
H Doprava a skladovanie	2,9	0,3	5,4	1,2	1,4	0,2
I Ubytovacie a stravovacie služby	6,8	2,5	8,1	3,2	5,0	0,9
J Informácie a komunikácia	0,6	0,2	0,8	0,7	1,3	0,1
L Činnosti v oblasti nehnuteľností	7,6	0,3	0,9	0,6	1,4	-0,1
M Odborné, vedecké a technické činnosti	5,1	1,9	5,2	2,9	3,9	0,8
N Administratívne a podporné služby	21,2	7,9	35,7	18,6	28,3	3,8
O Verejná správa a povinné soc. zabezpečenie	0,9	0,6	0,7	0,5	0,4	0,1
P Vzdelávanie	0,6	0,1	0,7	0,4	1,0	-0,1
Q Zdravotníctvo a sociálna pomoc	2,7	1,0	2,1	1,0	1,3	0,1
R Umenie, zábava a rekreácia	0,8	0,2	0,9	0,5	0,6	0,1
S Ostatné činnosti	3,9	0,8	3,7	1,8	4,0	0,2
Spolu	136,6	46,3	141,6	66,2	93,3	15,3

Zdroj: autori na základe údajov z databázy Finstat.

3 Regionálne a sektorové efekty registrovaných sociálnych podnikov

Nasledujúci text analyzuje regionálne a sektorové efekty registrovaných sociálnych podnikov v Slovenskej republike na základe výsledkov dotazníkového prieskumu a analýzy finančných výkazov dostupných v Registra účtovných závierok. Analýza sa sústreďuje na medzipodnikové toky dodávok výrobkov a služieb, pričom zohľadňuje jednak odvetvovú štruktúru odberateľov, jednak priestorové rozmiestnenia týchto tokov – či už v rámci jednotlivých okresov, alebo medzi rôznymi regiónmi.

Na analýzu regionálnych a sektorových sietí dodávok tovarov a služieb RSP boli použité postupy sieťovej analýzy. Sieťová analýza (*network science*) sa aplikuje pri štúdiu komplexných systémov, v ktorých je možné identifikovať aktérov (uzly) a prepojenia medzi nimi. Sieťová analýza sa bežne využíva v oblasti biológie, informatiky, kognitívnych a sociálnych vied, no jej využitie je relevantné aj pri skúmaní ekonomických a obchodných vzťahov.

Sieťový graf vizualizuje vzťahy medzi aktérmi prostredníctvom uzlov („nodes“) a hrán⁷ („edges“). Uzly, zobrazené ako krúžky, reprezentujú jednotlivé odvetvia alebo regióny, pričom ich veľkosť odráža kumulatívny objem realizovaných tokov do odvetvia alebo regiónu alebo z nich, prípadne objem tržieb RSP v danom odvetví alebo regióne. Hrany (spojnice), zobrazené ako čiary rôznej hrúbky, predstavujú medziodvetvové alebo medziregionálne finančné toky, teda objem dodávok fakturovaných RSP svojim zákazníkom v konkrétnom odvetví alebo regióne. Hrúbka spojnice priamo zodpovedá výške obchodného obratu medzi danými uzlami – čím hrubšia spojnice, tým vyšší objem transakcií.

Pre potreby publikácie boli pripravené dva sieťové grafy, ktoré znázorňujú regionálne toky dodávok výrobkov a služieb v roku 2022 medzi RSP ako dodávateľmi a ich odberateľmi. Podkladom pre analýzu boli dáta z veľkoplošného prieskumu realizovaného medzi RSP, ako aj údaje z Registra účtovných závierok. V rámci prieskumu boli RSP požiadané, aby uviedli troch najväčších odberateľov svojich výrobkov a služieb. Tejto požiadavke vyhovel 95 RSP z celkového počtu 323 zapojených RSP. Osobitným šetrením sa následne zisťovali podiely najväčších troch odberateľov na celkovom objem fakturovaných dodávok⁸. Konkrétne finančné objemy týchto tokov boli určené na základe tržieb uvedených účtovných uzávierkach jednotlivých RSP. Predmetný sieťový graf pokrýva 59 okresov Slovenskej republiky, pre ktoré boli k dispozícii relevantné údaje z autorského prieskumu.

Oba sieťové grafy sú prezentované v dvoch verziách. Jedna je založená na tzv. *weighted indegree* koeficientoch, ktoré znázorňujú, kde zákazníci RSP sídlili a koľko platili za faktúry RSP v roku 2022. Napríklad najväčší (červený) uzol (**Graf 10**, horná časť) predstavuje tovary a služby v hodnote 3,45 mil. eur z RSP v 26 odvetviach, fakturované zákazníkom vo verejnej správe (NACE 84). Druhá je založená na tzv. *weighted outdegree* koeficientoch a kvantifikuje tržby generované RSP aktívnymi v špecifických odvetviach/regiónoch. Napríklad odvetvie Inžinierske stavby (NACE 42) objednávalo tovary a služby od RSP pôsobiacich v štyroch odvetviach (NACE 47, 71, 80 a 82⁹). Naopak, RSP pôsobiace v odvetví stavebníctva predávali svoje služby zákazníkom v troch ďalších odvetviach (NACE 41, 46 a 84¹⁰).

⁷ Používa sa aj „spojnice“

⁸ Priemerný podiel troch najväčších odberateľov na celkových tržbách respondentov v roku 2022 činil 54 %.

Komplexné siete sú často rozdelené do samostatných blokov alebo modulov. Moduly (klastre uzlov) označujú husté spojenia medzi uzlami v rámci klastrov a riedke spojenia s inými uzlami mimo klastrov. Príslušnosť jednotlivých odvetví alebo regiónov k špecifickým modulom (klastrom uzlov) je určená algoritmicky na základe toho, či RSP spolupracujú prevažne s firmami a/alebo verejnými inštitúciami v rámci daného klastra (modulu) alebo mimo neho.

Na usporiadanie uzlov a spojení do modulov bol použitý softvér Gephi 1.10. Konkrétne moduly sú vo vizualizácii odlíšené farebne.

3.1 Regionálne smerovanie produkcie registrovaných sociálnych podnikov

Z dostupných údajov vyplýva, že dominantné postavenie zaujíma hlavné mesto SR, Bratislava. Analýza zahŕňala 59 z 79 okresov Slovenskej republiky, pričom výber vychádzal z dostupnosti relevantných dát.

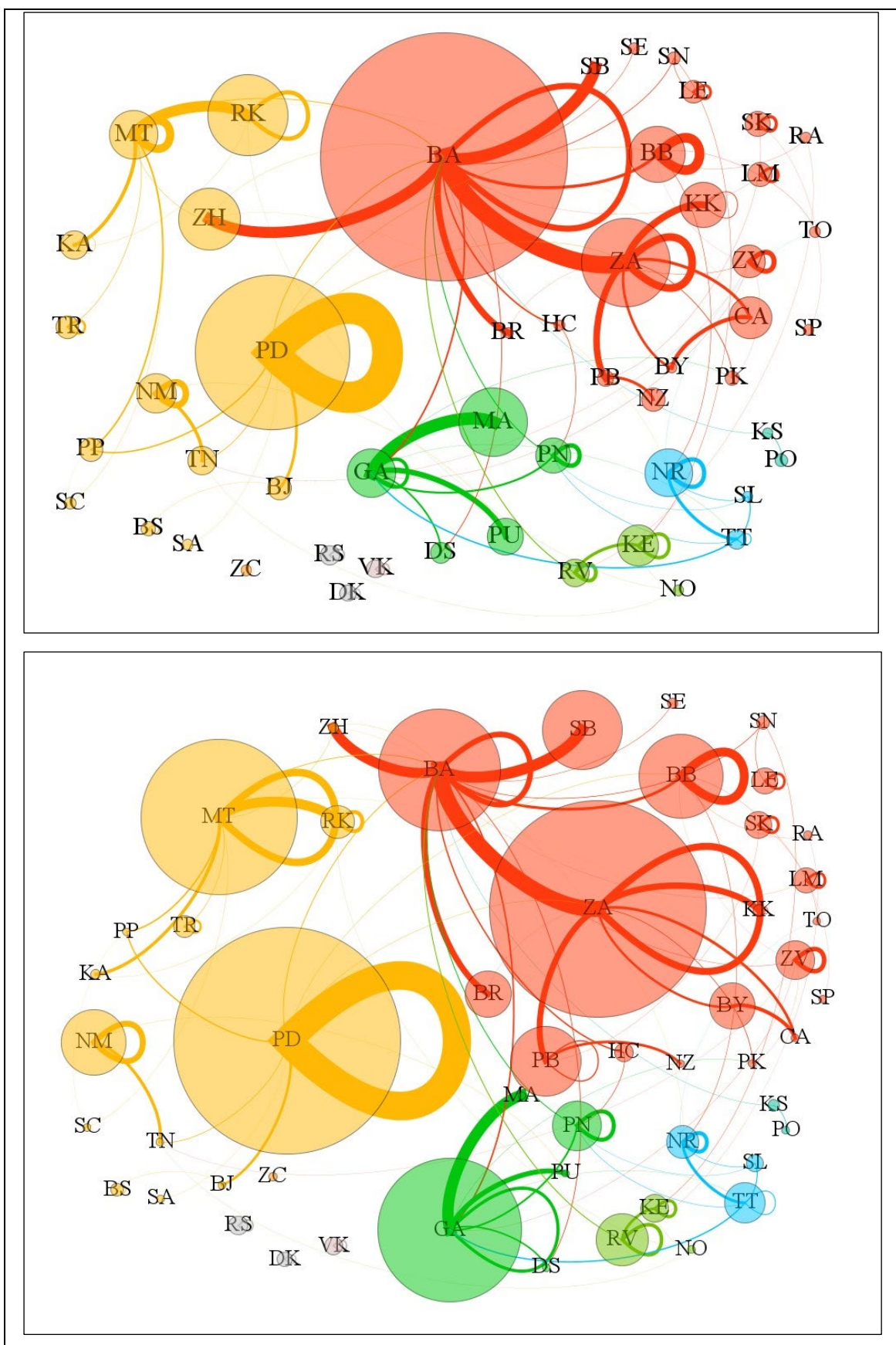
Bratislava koncentruje vysoký počet významných zákazníkov, pričom subjekty so sídlom v hlavnom meste spoločne vygenerovali tržby vo výške 2,06 mil. eur, čo predstavuje 19,6 % z celkových tržieb RSP (pozri **Graf 9**, horná časť). Silnú pozíciu Bratislavy vysvetľuje prítomnosť významných klientov z verejného sektora. Do tejto kategórie patria orgány štátnej správy, ako aj niektoré štátne podniky, napr. spoločnosť zabezpečujúca prepravu plynu. Zároveň však platí, že RSP so sídlom v Bratislave v porovnaní s inými regiónmi generujú relatívne nízke objemy predaja (pozri **Graf 9**, dolná časť).

V niektorých okresoch je možné sledovať výrazné slučkové krivky. Ide o situáciu, keď RSP a ich zákazníci sídlia v rovnakom okrese, t. j. výroba a predaj RSP sa realizujú v rovnakom regióne. Regionálne obchodné siete sú v grafe organizované do desiatich geografických zoskupení (tzv. modulov), pričom päť z nich sústreďuje 88,2 % celkových tržieb. Tieto moduly sa sústreďujú v okolí krajských miest a/alebo väčších okresných miest. Členstvo RSP v konkrétnom module je podmienené predovšetkým geografickou blízkosťou, ako aj spolupracou s partnermi z verejného verzus súkromného sektora.

- Najväčší identifikovaný modul (označený červenou farbou) zahŕňa hlavné mesto Bratislava, krajské mestá Banská Bystrica (BB) a Žilina (ZA), ako aj niektoré menšie okresné mestá, ako napríklad Kežmarok (KK) a Čadca (CA) a pokrýva 41,2 % celkových tržieb RSP. Jeho centrálnym bodom je Bratislava, kde pôsobia viaceré štátne inštitúcie, štátne podniky aj významné subjekty súkromného sektora. Významnými odberateľmi služieb a produktov RSP sú aj verejné inštitúcie so sídlom v krajských mestách Žilina a Banská Bystrica.
- Druhý najväčší modul (označený žltou farbou) predstavuje 25,5 % z celkových tržieb RSP a zahŕňa stredne rozvinuté okresy v regióne Stredného Slovenska. Kľúčové okresy v tomto klastri sa vyznačujú silným zastúpením spracovateľského priemyslu. Ako naznačujú výrazné slučky, podstatná časť tržieb pochádza od regionálnych odberateľov sídlia-cich v tom istom okrese ako RSP, najmä v okresoch Prievidza (PD), Ružomberok (RK) a Martin (MT).

⁹ NACE 47 – Maloobchod, okrem motorových vozidiel a motocyklov; NACE 71 – Architektonické a inžinierske činnosti; technické testovanie a analýzy; NACE 80 – Služby súvisiace s ochranou; NACE 82 – Administratívne, kancelárske a podporné činnosti

¹⁰ NACE 41 – Výstavba budov; NACE 46 – Veľkoobchod, okrem motorových vozidiel a motocyklov; NACE 84 – Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie



Graf 9: Regionálne smerovanie produkcie RSP v SR.

Zdroj: výpočty autorov v softvéri Gephi 1.10 na základe dát z registra účtovných uzávierok.

- Tretí najväčší modul (označený tmavozelenou farbou) pokrýva 9,8 % všetkých tržieb. Patria sem stredne rozvinuté okresy v regiónoch južného a západného Slovenska, ako sú napr. Piešťany (PN), Galanta (GA) a Malacky (MA).
- Modré a svetlozelené moduly zhodne pokrývajú po 5,9 % celkových tržieb RSP. Zahŕňajú okresy rozptýlené v regiónoch Západného a Východného Slovenska.

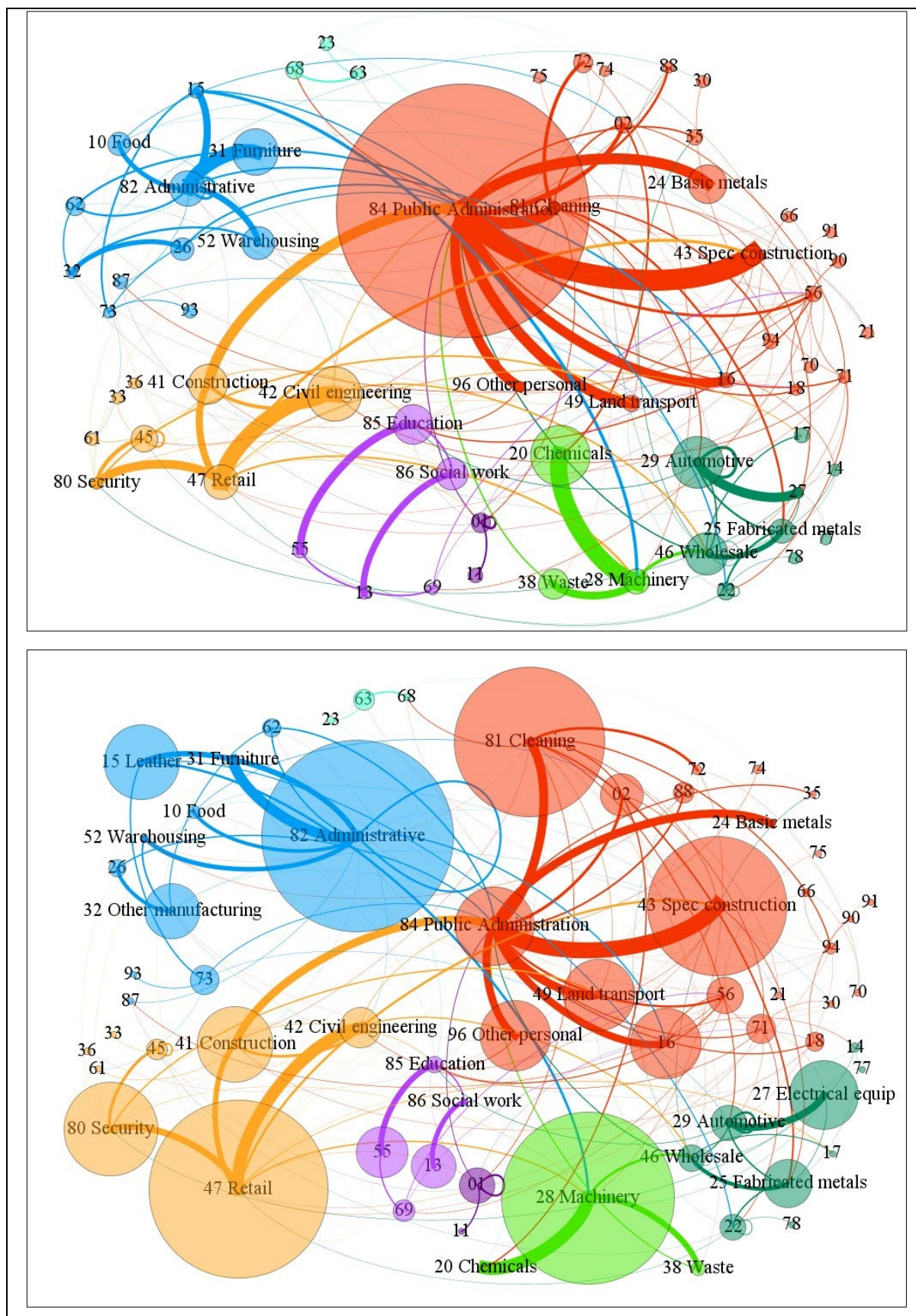
Na rozdiel od najväčšieho červeného modulu, ktorému dominujú klienti z verejného sektora, tržby v moduloch 2 až 5 generujú klienti zo súkromného sektora, najmä z oblasti spracovateľského priemyslu. Vysoký význam spracovateľského priemyslu v dodávateľských reťazcoch RSP odráža odvetvovú štruktúru slovenskej ekonomiky. Údaje Eurostatu (2023) o zamestnanosti podľa odvetví naznačujú, že priemyselná výroba, ktorej súčasťou je aj spracovateľský priemysel, v roku 2021 zamestnávala 21,4 % pracovnej sily Slovenska v porovnaní so 14,1 % v EÚ27.

Približne 48,2 % z celkových tržieb sa uskutočnilo v okrese sídla RSP a 51,8 % mimo neho. Tržby v rámci okresu označujú spoločné umiestnenie RSP a ich zákazníkov, ale nie nevyhnutne región konečnej spotreby. Keďže export tovarov tvoril v roku 2022 až 97,5 % slovenského HDP (Eurostat 2023), mnohé slovenské RSP poskytovali tovary a služby exportne orientovaným výrobcom usadeným v rovnakom regióne. Vnútroregionálna konečná spotreba je najtypickejšia pre RSP (najmä v stavebnom sektore), ktoré vlastní/spravuje miestna verejná správa.

3.2 Sektorové a odvetvové dodávateľsko-odberateľské siete registrovaných sociálnych podnikov

Medziodvetvová sieť obchodu s tovarmi a službami RSP sa v roku 2022 vyznačovala výraznou koncentráciou aktivít v rámci niekoľkých sektorových zoskupení (pozri **Graf 10**). Päť najväčších z ôsmich sektorových modulov pokrýva 87,5 % všetkých dodávok tovarov a služieb realizovaných v rámci tejto siete.

- Červený modul tvorí najväčší podiel (35,9 %) na dodávkach tovarov a služieb RSP. Hlavným odberateľom RSP je sektor verejnej správy (NACE 84), ktorý generuje 29,2 % všetkých výnosov RSP v sledovanej vzorke. RSP pôsobiace v službách súvisiacich s údržbou budov (vrátane čistiacich prác) a krajiny (NACE 81), v špecializovaných stavebných prácach (NACE 43), ostatných osobných službách (NACE 96), pozemnej doprave (NACE 49) a vo výrobe základných kovov (NACE 24) sú najvýznamnejšími dodávateľmi pre subjekty verejnej správy. Vysoký podiel zákazníkov z verejného sektora súvisí aj s ustanoveniami zákona o verejnom obstarávaní, ktoré stanovujú určité minimálne hranice pre uplatňovanie sociálnych aspektov vo verejnom obstarávaní s možnosťou realizácie tzv. vyhradených zákaziek, teda zákaziek, ktoré verejný obstarávateľ vyhradzuje len registrovaným sociálnym podnikom, pričom subjekty bez štatútu RSP sú zo súťaže vylúčené. Štát tým vytvoril tzv. „regulovaný sociálny trh“ (Bassi & Vincenti 2019: 13), v ktorom sa mnohé RSP stávajú „dodávateľmi“ tovarov a služieb pre rôzne odvetvia centrálnej, regionálnej a miestnej správy. Tento typ zákaziek sa objavuje často napr. v stavebnej činnosti.
- Modré, tmavozelené, žlté a svetlozelené moduly tvoria 17,2 %, 14,1 %, 12,5 % a 7,8 % tržieb RSP. Tieto klastre zahŕňajú zákazníkov RSP zo súkromného sektora, väčšinou zo stavebníctva a spracovateľského priemyslu. Zloženie klastrov naznačuje, že RSP sa úspešne integrovali do horizontálnych a vertikálnych dodávateľských reťazcov v súkromnom sektore.



Graf 10: Sektorové a odvetvové smerovanie produkcie RSP v SR.

Zdroj: výpočty autorov v softvéri Gephi 1.10 na základe dát z registra účtovných uzáverok.

Štruktúra siete (pozri **Graf 10**) poukazuje na výrazné rozdelenie medzi dodávateľskými reťazcami obsluhujúcimi sektor verejnej správy na jednej strane a súkromný sektor na strane druhej. Hrubé spojnice zvyčajne prepájajú členov jednotlivých klastrov, ale medzi klastrami sú relatívne zriedkavé, čo potvrdzuje relatívnu izoláciu dodávateľských reťazcov slúžiacich verejnému verzus súkromnému sektoru. Dodávka stavebných prác (NACE 41) verejnej správe (NACE 84) je výraznou výnimkou z pravidla. V roku 2022 pôsobilo v stavebníctve približne 12,6 % zo všetkých 531 v tom čase aktívnych slovenských RSP. Stavebníctvo bolo tretím najväčším odvetvím, hneď po spracovateľskom priemysle (23,0 %) a administratívnych službách (19,4 %). RSP pôsobiace vo výstavbe budov a inžinierskych stavbách (pozri žltý klaster NACE 41, resp. NACE 42) väčšinou pracovali pre súkromné spoločnosti vo veľkoobchode a maloobchode, ale dôležitým zákazníkom bola aj verejná správa (NACE 84).

Silné zastúpenie stavebníctva možno vysvetliť aj tým, že viaceré slovenské samosprávy si založili a prevádzkujú svoj vlastný RSP, zameraný práve na stavebné práce. Tieto RSP spravidla zamestnávajú nižšie kvalifikovanú pracovnú silu a zabezpečujú najmä pomocné stavebné práce súvisiace s demoláciami a prípravou staveniska.

3.3 Podnikateľská motivácia a vízia rozvoja podnikania

Prezentovaná sieťová analýza poskytuje grafický prehľad medziodvetvových a regionálnych dodávok tovarov a služieb registrovaných sociálnych podnikov. Výsledky tejto analýzy indikujú výrazné rozdiely v štruktúre sietí, dodávok a služieb medzi RSP vo verejnom vlastníctve¹¹ a RSP v súkromnom vlastníctve. Hlbšie príčiny rozdielov v dodávkach tovarov a služieb medzi RSP v súkromnom verzus verejnom vlastníctve boli analyzované prostredníctvom faktorovej a regresnej analýzy. Kvalitatívne vstupy a údaje pre tieto analýzy pochádzajú z autorského prieskumu medzi manažérmi a vlastníkmi RSP, zatiaľ čo kvantitatívne údaje boli čerpané z databáz spravovaných spoločnosťou Finstat.

Odpovede účastníkov prieskumu poskytli základ pre identifikáciu hlavných faktorov, ktoré ovplyvňujú rozhodovanie RSP o obchodných partnerstvách a orientácii na verejný alebo súkromný sektor. Faktorové skóre dvoch najsilnejších faktorov (faktor 1 a faktor 2, **Tabuľka 10**) sa následne použilo ako vysvetľujúce premenné v modeloch lineárnej regresie (pozri **Tabuľka 11**). Na základe analýzy sa vyprofilovali dve hlavné témy:

- **Téma 1: Motivácie pre sociálne podnikanie**

Z faktorovej analýzy vyplynuli tri charakteristické faktory súvisiace s podnikateľskou motiváciou respondentov (pozri **Tabuľka 10**). Položky zahrnuté vo faktore 1.1, „osobný rozvoj“, sa týkajú individuálnych ambícií a potreby seberealizácie. Faktor 1.2, „rast biznisu a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom“, zahŕňa položky týkajúce sa ekonomického úspechu, spoločenského uznania a dosahovania rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom. Faktor 1.3 pozostáva iba z jednej položky, „robiť veci prospešné pre spoločnosť“, ktorá naznačuje explicitnú orientáciu na spoločenský prínos.

- **Téma 2: Podnikateľské vízie sociálnych podnikov**

Vízie podnikateľských aktivít boli na základe faktorovej analýzy zoskupené do troch charakteristických faktorov. Faktor 2.1, „participatívne riadenie“ zahŕňal položky týkajúce sa zapojenia

¹¹ Za sociálne podniky vo verejnom vlastníctve sa považujú tzv. obecné sociálne podniky zriadené a kontrolované buď miestnou alebo regionálnou samosprávou.

zamestnancov do riadenia a podielu na rozdeľovaní ziskov v rámci RSP. Položky týkajúce sa pracovnej integrácie, pozitívnych sociálnych vplyvov a orientácie na služby pre miestnu komunitu boli zahrnuté do faktora 2.2. Faktor 2.3 obsahoval len jednu položku, ktorá zdôrazňovala cieľ „rast tržieb a ziskov“, čo poukazuje na ekonomicky zamerané podnikateľské očakávania.

Tabuľka 10: Dotazník a faktorová analýza

Téma 1: Motívy	F1.1	F1.2	F1.3
% objasnenej variance	32.6%	24.8%	13.0%
Nezávislosť a kontrola nad svojím životom	0.832	0.233	-0.007
Pocit spokojnosti s vlastným podnikaním	0.799	0.193	0.077
Realizácia schopností alebo talentu	0.769	0.134	0.082
Dosiahnutie osobného šťastia a pocitu naplnenia	0.617	0.525	0.176
Dosiahnutie rastu tržieb a zisku	0.200	0.807	-0.039
Získanie pozitívnej reputácie v komunite a u spotrebiteľov	0.139	0.786	0.186
Zosúladenie rodinného/osobného života s prácou	0.490	0.566	0.037
Robiť veci prospešné pre spoločnosť	0.095	0.105	0.980
Téma 2: Vízia	F2.1	F2.2	F2.3
% objasnenej variance	31.0%	19.5%	15.8%
Mať jasnejšie pravidlá pre použitie a rozdeľovanie zisku	0.817	0.027	0.074
Zlepšenie účasti zamestnancov na strategickom riadení	0.790	0.072	0.073
Zamestnávanie znevýhodnených a zraniteľných pracovníkov	-0.257	0.717	0.224
Viac sa zamerať na potreby miestnej komunity	0.173	0.688	-0.162
Preukázať pozitívny vplyv na spoločnosť a získať viac zdrojov	0.463	0.601	0.038
Rast tržieb a zisku	0.138	0.012	0.954

Poznámka: Metóda extrakcie: principal component analysis. Metóda rotácie: Varimax with Kaiser normalisation. Deskriptívne štatistiky: Téma 1 1: Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: 0.858. Bartlett's test of sphericity: approx. chi-squared: 868.884; df: 28; sig.: 0.000. Téma 2: Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy: 0.620. Bartlett's test of sphericity: approx. chi-squared: 163.443; df: 15; sig.: 0.000.

Regresná analýza (pozri **Tabuľka 11**) skúmala faktory, ktoré ovplyvňujú sektorové a regionálne siete produkcie a odbytu u slovenských RSP. Regresia použila dve závislé premenné: prvá merala podiel tržieb generovaný zákazníkmi zo súkromného sektora a druhá podiel tržieb pochádzajúci od nelokálnych zákazníkov, teda odberateľov mimo okresu, v ktorom má RSP sídlo.

Vysvetľujúce premenné zahŕňali typ vlastníctva RSP (verejné verus súkromné), podnikateľské motivácie a podnikateľskú víziu (reprezentované faktorovými skóre faktorov 1 a 2), podnikový potenciál (hodnota majetku a vek podniku ako aproximácia skúsenosti) a taktiež premenné vonkajšieho prostredia (región podnikania na úrovni NUTS2) a príslušnosť k odvetviu podľa klasifikácie NACE. Hoci veľký počet vysvetľujúcich premenných mohol spôsobiť multikolinearitu, všetky koeficienty VIF (Variance Inflation Factor) boli nižšie ako 1,66, čo naznačuje veľmi nízke riziko narušenia modelu týmto fenoménom.

Prieskumu sa zúčastnilo 249 registrovaných RSP, ktoré poskytli vstupné údaje pre realizáciu faktorovej analýzy. Pre finálnu vzorku 95 RSP sa podarilo úspešne spárovať informácie o obchodných modeloch, ekonomických parametroch, teritoriálnom a odvetvovom zaradení, ako aj hodnoty skóre faktorov 1 a 2.

Výsledky regresnej analýzy upozorňujú na značné rozdiely medzi súkromným a verejným vlastníctvom RSP z hľadiska ich integrácie do sektorových a teritoriálnych dodávateľských

reťazcov. RSP v súkromnom vlastníctve vykazujú vyššiu pravdepodobnosť spolupráce so súkromným sektorom a intenzívnejšie obchodné vzťahy s partnermi mimo regiónu svojho sídla. Zároveň však platí, že aj v prípadoch, keď sa RSP orientovali na nelokálnych zákazníkov, nešlo výlučne o ekonomickú kalkuláciu. Obchodné stratégie zostávali často primárne motivované sociálnym vplyvom, napríklad zabezpečením trvalej zamestnanosti pre znevýhodnené skupiny či podporou inklúzie, a až sekundárne zohľadňovali maximalizáciu tržieb alebo ziskov.

- **Podiel tržieb generovaných zákazníkmi zo súkromného sektora:** Podiel je pozitívne spojený s uvedenými motívmi osobného rozvoja (faktor 1,1) a negatívne s víziou zameranou na participatívne riadenie (faktor 2,2). Dve z ôsmich kontrolných premenných boli štatisticky významné: vek RSP a typ vlastníctva. RSP so súkromným vlastníkom a dlhšou históriou podnikania vykazovali vyšší podiel tržieb zo súkromného sektora ako tie, ktoré vlastnil verejný sektor. Inými slovami, RSP v súkromnom vlastníctve s dlhšou históriou podnikania a riadené vysoko motivovanými zakladateľmi dosahovali väčšie podiely tržieb zo súkromného sektora ako tie, ktoré vlastnil verejný sektor a ktoré sledovali víziu sociálneho vplyvu a rozvoja miestnej komunity. Na porovnanie vplyvu jednotlivých nezávislých premenných na závislú premennú boli použité štandardizované koeficienty *Beta*, ktoré sa používajú na porovnanie sily účinku každej nezávislej premennej na závislú premennú. Tieto koeficienty naznačujú, že všetky štatisticky významné premenné mali približne rovnaký účinok na závislú premennú.
- **Podiel tržieb generovaných zákazníkmi mimo regiónu RSP:** Podiel je pozitívne spojený s motívmi týkajúcimi sa sociálneho vplyvu (faktor 1.3) a negatívne s víziou, ktorá zdôrazňuje participatívne riadenie (faktor 2.1). Súkromné vlastníctvo RSP pozitívne koreluje s orientáciou na nelokálnych zákazníkov. Štandardizované *Beta* koeficienty naznačujú, že typ vlastníctva predstavuje podstatne silnejší prediktor spolupráce s partnermi mimo okresu sídla RSP než deklarované podnikateľské motivácie a vízie. Toto zistenie rezonuje s poznatkami z literatúry o motiváciách podnikania (Murnieks et al. 2019). Výsledok zároveň reflektuje špecifiká slovenského prostredia a kľúčové poslanie slovenských RSP, ktorým je zamestnávanie znevýhodnených a zraniteľných osôb. V roku 2022 pokryli mzdové dotácie len necelú tretinu celkových nákladov RSP na Slovensku, čo zvyšovalo tlak na diverzifikáciu príjmov. Dve tretiny slovenských RSP sa nachádzali v menej rozvinutých regiónoch stredného a východného Slovenska, kde sú možnosti predaja na miestnych trhoch často obmedzené. V tomto kontexte sa ako kľúčové ukazuje generovanie príjmov od väčších klientov vrátane inštitúcií verejnej správy a pobočiek zahraničných a nadnárodných spoločností, ktoré v praxi často prevyšuje význam a rozsah poskytovania služieb pre miestne komunity.

Najzaujímavejšie výsledky realizovanej regresnej analýzy sa týkajú rozdielov medzi RSP v súkromnom vlastníctve a zoskupeniami dodávateľských reťazcov orientovaných na súkromný respektíve verejný sektor. Oba sieťové diagramy (graf 9 a graf 10) zároveň vizualizujú výraznú štruktúru jadra a periférie, pričom jadro tvoria najmä verejné inštitúcie a zákazníci so sídlom v Bratislave. Spolupráca a obchodné vzťahy prebiehajú väčšinou vnútri klastra, zatiaľ čo prepojenia medzi klastrami sú zriedkavejšie. Regresná analýza tieto vzorce potvrdzuje a naznačuje, že RSP v súkromnom vlastníctve majú vyššiu tendenciu obchodovať so zákazníkmi zo súkromného sektora a zákazníkmi mimo ich vlastného regiónu. Tieto rozdiely odrážajú odlišné legitimačné vzorce v orientácii na rôznych zákazníkoch, ktoré súvisia s typom vlastníctva RSP. Zatiaľ čo RSP založené a riadené orgánmi miestnej samosprávy majú tendenciu slúžiť primárne miestnym trhom, súkromné RSP sa obvyčajne orientujú na širší okruh zákazníkov a často pôsobia aj mimo svojho bezprostredného geografického zázemia.

Tabuľka 11: Regresná analýza

	<i>B</i>	<i>Beta</i>	<i>Sig</i>	<i>B</i>	<i>Beta</i>	<i>Sig</i>
	<i>Tržby zo súkromného sektora</i> <i>Adjusted R2 = 0.333</i>			<i>Tržby mimo vlastného regiónu</i> <i>Adjusted R2 = 0.265</i>		
(Konštanta)	0.152		0.025	0.021		0.731
F1.1 Motív: osobný rozvoj	0.064	0.230	0.026	-0.047	-0.185	0.108
F1.2 Motív: rast biznisu a rovnováha v živote	-0.040	-0.172	0.080	0.040	0.179	0.097
F1.3 Motív: sociálny vplyv	-0.004	-0.015	0.867	0.059	0.230	0.029
F2.1 Vízia: participatívne riadenie	-0.009	-0.040	0.656	-0.045	-0.217	0.040
F2.2 Vízia: miestna komunita a sociálny vplyv	-0.056	-0.216	0.029	-0.027	-0.114	0.307
F2.3 Vízia: Rast tržieb a zisku	0.038	0.147	0.132	-0.010	-0.040	0.701
Vek podniku (roky)	0.007	0.236	0.020	0.000	-0.004	0.971
Aktíva 2022 (eur)	0.000	0.066	0.508	0.000	0.064	0.576
Vlastníctvo (0: verejné, 1: súkromné)	0.107	0.208	0.045	0.283	0.590	0.000
NUTS 2 Bratislava	0.108	0.123	0.199	0.000	0.000	0.996
NUTS Stredné Slovensko	-0.003	-0.007	0.947	-0.058	-0.074	0.503
NUTS 2 Východné Slovensko	-0.028	-0.043	0.681	-0.075	-0.088	0.391
Odvetvie stavebníctva	-0.100	-0.128	0.180	0.020	0.040	0.717
Odvetvia služieb	-0.009	-0.019	0.847	0.038	0.062	0.564

Poznámka: N = 95. NUTS 2 Západné Slovensko bolo referenčnou premennou pre región. Spracovateľský priemysel bol referenčnou premennou pre odvetvie.

Analýza potvrdzuje, že rozvoj sociálneho podnikania na Slovensku nepredstavuje jednoduché nahradenie starých inštitúcií novými, ale je výsledkom komplexného prepletania nových politických prístupov s historickými a inštitucionálnymi dedičstvami. Makro-inštitucionálny rámec podpory registrovaných sociálnych vzniká a formuje sa na pozadí existujúcich štruktúr tvorby hospodárskej a sociálnej politiky, ktoré sú tradične riadené zhora nadol, v kontexte výrazných regionálnych rozdielov medzi ekonomickým centrom a periferiou a nedostatočne rozvinutej občianskej spoločnosti (Kutter & Trappmann 2010: 45).

Malá a vysoko otvorená slovenská ekonomika, závislá od exportov priemyselných výrobkov, je ďalším inštitucionálnym dedičstvom, ktoré určuje obchodné vzorce RSP. Tento ekonomický profil zásadne ovplyvňuje obchodné stratégie a možnosti sociálnych podnikov, ktoré na rozdiel od väčších a rozvinutejších krajín nemôžu v plnej miere čerpať podporu zo silných lokálnych trhov. Malá, menej rozvinutá a mimoriadne otvorená ekonomika SR sa nevyhnutne musí špecializovať a súťažiť na medzinárodných trhoch. Výnimkou nie sú ani slovenské RSP.

Verejné obstarávanie generuje približne jednu tretinu tržieb RSP, pričom zvyšné dve tretiny tvoria tovary a služby dodávané súkromnému sektoru alebo jednotlivcom. Niektoré RSP nadviazali spoluprácu s firmami, ktoré sa priamo integrovali do medzinárodných dodávateľských reťazcov najmä prostredníctvom obchodovania s pobočkami nadnárodných spoločností. Iné RSP pôsobia ako dodávatelia medziproduktov či služieb pre firmy na nižších úrovniach týchto reťazcov, čím sa nepriamo podieľajú na exportne orientovaných výrobných systémoch.

Veľký význam medziregionálnych a medzinárodných trhov pre RSP nie je prekvapujúci. Internacionalizácia namiesto zamerania sa na miestnu komunitu je racionálnou stratégiou udržateľnosti pre RSP v malej a otvorenej ekonomike. Zameranie sa na širšie trhy umožňuje RSP diverzifikovať príjmy, optimalizovať kapacity a zároveň zvyšovať odolnosť voči výkyvom lokálnych verejných rozpočtov či politickej podpory.

Spolupráca v rámci dodávateľských reťazcov prináša vzájomné výhody slovenským RSP, ako aj medzinárodne orientovaným firmám, ktoré okrem iného čoraz častejšie reflektujú sociálne a environmentálne aspekty vo svojich podnikateľských stratégiách. Legitímnosť firmy je úzko spojená s jej reputáciou. Branco a Rodrigues (2008: 688) uvádzajú, že medzinárodná firma musí

„presvedčiť“ svoje relevantné auditórium, že jej aktivity sú v súlade s ich hodnotami“. Firmy, ktoré riadia dodávateľské reťazce alebo jednajú s koncovými zákazníkmi, musia spĺňať očakávania verejnosti a starostlivo manažovať spoločenské výzvy (Klassen & Vereecke 2012: 13; Ali et al. 2017: 289), aby legitimizovali spoločensky zodpovednú obchodnú stratégiu a vyhli sa potenciálnemu odmietnutiu zákazníkmi (Yawar & Seuring 2017: 626). V tomto kontexte môžu RSP predstavovať hodnotných partnerov pre medzinárodné firmy pri napĺňaní cieľov spoločenskej zodpovednosti a udržateľnosti.

Zosúladenie národnej legislatívy RSP s právnym rámcom EÚ nemusí nevyhnutne viesť k vyššej miere homogenity medzi samotnými sociálnymi podnikmi. Výsledky výskumu naznačujú značnú heterogenitu RSP z hľadiska typu ich zákazníkov, odvetvovej štruktúry podnikania alebo miery integrácie do dodávateľských reťazcov. RSP na Slovensku na existujúce výzvy reagovali pragmatickým prispôbením sa meniacim sa inštitucionálnym rámcom a ekonomickým prostrediam, čo sa prejavuje rozmanitosťou ich obchodných modelov. Zároveň však platí, že orientácia na trh nie je v rozpore so sociálnym poslaním RSP.

Záver vyplývajúce zo sieťovej, faktorovej a regresnej analýzy je však potrebné interpretovať s vedomím istých metodologických obmedzení. Zistenia o odvetvových a územných modeloch obchodovania RSP sú založené na vzorke 95 RSP. Hoci z hľadiska odvetvovej a územnej štruktúry zloženie tejto vzorky zodpovedá celkovému súboru RSP na Slovensku, nemožno ju považovať za plne reprezentatívnu. Formálna registrácia RSP sa na Slovensku začala až po prijatí príslušnej legislatívy v roku 2018, pričom približne polovica z celkového počtu 531 RSP zahrnutých do výskumu získala štatút RSP v období rokov 2020 – 2022 a mnohé z týchto RSP vznikli transformáciou z bývalých chránených dielní. Je preto možné predpokladať, že obchodné modely týchto podnikov zostali vzhľadom na ich transformáciu relatívne nezmenené.

4 Príležitosti a výzvy pre ďalší rozvoj registrovaných sociálnych podnikov

Predchádzajúce kapitoly naznačili, že počet registrovaných sociálnych podnikov na Slovensku sa po roku 2022 ustálil. Tento vývoj môže súvisieť s viacerými potenciálnymi faktormi, ktoré možno rozdeliť na demografické a administratívne.

Ako bolo diskutované v predchádzajúcich kapitolách, osoby so zdravotným znevýhodnením tvoria výraznú väčšinu všetkých znevýhodnených zamestnancov RSP. Ich klesajúci počet v evidencii uchádzačov o zamestnanie (pozri príloha 1), ktorý je významne ovplyvnený situáciou na trhu práce, nedostatkom disponibilnej pracovnej sily odrážajúcej demografické trendy a rastúcou otvorenosťou zamestnávateľov voči znevýhodnených uchádzačom, môže v blízkej budúcnosti predstavovať významnú prekážku pre ďalší rast RSP.

K výraznému poklesu nových žiadostí o registráciu prispelo aj spresnenie podmienok registrácie, čo umožnilo lepšiu selekciu podnikov pripravených napĺňať špecifické kritériá sociálneho podnikania. Súčasťou vývoja bolo aj sprísnenie overovacích postupov v procese registrácie. Dôkladnejšie preverovanie subjektov pred udelením štatútu RSP síce vedie k zníženiu počtu nových registrácií, no zároveň prispieva k zvýšeniu dôveryhodnosti a kvality registrovaných subjektov.

S cieľom overiť tieto predpoklady a identifikovať príležitosti a výzvy ďalšieho rozvoja sa v spolupráci s pracovníkmi MPSVaR realizoval dotazníkový prieskum medzi RSP. Zber údajov prebiehal v období od mája do septembra roku 2024 prostredníctvom on-line dotazníka (pozri príloha 2), pričom respondentom bola poskytovaná osobná asistencia pracovníkov regionálnych centier sociálnej ekonomiky. Výsledkom zvoleného spôsobu zberu dát bola mimoriadne vysoká návratnosť dotazníkov, čo výrazne posilňuje hodnovernosť a výpovednú hodnotu zistení. Vysoké percento (90 %) vyplnených dotazníkov má niekoľko dôležitých dôsledkov pre kvalitu výskumu:

- Vyššia spoľahlivosť zistení: Veľká vzorka respondentov poskytuje robustnejšie údaje, ktoré sú menej náchylné na skreslenia spôsobené extrémnymi alebo atypickými odpoveďami.
- Možnosť analýzy podskupín: Väčší počet respondentov umožňuje hlbšiu analýzu rôznych podskupín (napr. podľa regiónu, odvetvového zamerania, typu vlastníctva), a to bez straty štatistickej sily, čo zvyšuje analytickú presnosť výsledkov a poskytuje detailnejší obraz o rôznych segmentoch sektora RSP.
- Spoľahlivejšie štatistické testy: Viaceré štatistické metódy, ako napríklad regresné alebo korelačné analýzy, vyžadujú dostatočne veľkú vzorku potrebnú na dosiahnutie silných a spoľahlivých výsledkov. Vyšší počet respondentov zvyšuje pravdepodobnosť detekcie skutočných vzťahov medzi premennými, a nielen náhodných fluktuácií.

Po očistení vzorky od sociálnych podnikov, ktoré boli registrované po 31. decembri 2023, sa vzorka 521 dotazníkov¹² vyhodnotila a analyzovala. Informácia o ich štruktúre z hľadiska regionálnej distribúcie (kraje), rozdelenia podľa sektora prevažujúcej ekonomickej činnosti, právnej formy a druhu vlastníctva je uvedená v Prílohe 3.

¹² V celkovej vzorke boli aj RSP so štatútom udeleným v roku 2024. Tieto podniky v čase realizácie dotazníkového prieskumu svoje aktivity len rozbiehali, a preto nebolo možné ich porovnávať s už etablovanými podnikmi. V zmysle zákona č. 112/2018 Z. z. „nové podniky“ v čase zberu údajov tiež ešte nemuseli spĺňať podmienku povinného podielu zamestnávania znevýhodnených a zraniteľných osôb. Neboli teda ani cieľovou skupinou pre zber údajov v rámci dotazníkového prieskumu.

Realizovaný prieskum sa zameriaval na posúdenie aktuálneho stavu a perspektívy rozvoja registrovaných sociálnych podnikov na Slovensku najmä v oblasti zamestnanosti a pracovnej integrácie znevýhodnených a zraniteľných osôb. Cieľom bolo objasniť, ako samotné RSP vnímajú potenciál zamestnatel'nosti a zamestnanosti jednotlivých skupín znevýhodnených a zraniteľných osôb.

RSP na Slovensku sa aktuálne zameriavajú prevažne na pracovnú integráciu osôb so zdravotným znevýhodnením. Tento trend sa pod vplyvom demografických zmien môže v nadchádzajúcich rokoch výrazne zmeniť. S nástupom početne slabých ročníkov narodených po roku 1989 na trh práce sa znižuje celková dostupnosť pracovnej sily, čo vytvára tlak na adaptáciu aj v sektore sociálnej ekonomiky a v registrovaných sociálnych podnikoch. V dôsledku týchto zmien sa RSP môžu ocitnúť v situácii, keď bude nevyhnutné hľadať nové skupiny zamestnancov a tým reagovať na nový kontext trhu práce. V tejto súvislosti je dôležité preskúmanie širšieho spektra skupín, ktoré spĺňajú podmienky znevýhodnenia a zraniteľnosti, definované v zmysle zákona o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch, no dnes stoja len na okraji záujmu zamestnávateľských stratégií RSP. Ide napríklad o osoby v ťažkej životnej situácii alebo ľudí bez domova, ľudí z prostredia marginalizovaných rómskych komunít, dlhodobo nezamestnaných, či o osoby mimo oficiálneho trhu práce.

Cieľom prieskumu bolo získať odpovede na viaceré otázky súvisiace so zamestnávaním znevýhodnených a zraniteľných osôb v RSP, pričom formulované otázky sa týkali prioritne nasledujúcich oblastí:

- Ako sociálne podniky vnímajú potenciál zamestnávať znevýhodnené osoby?
- Aké podporné nástroje sú považované za vhodné na zvýšenie zamestnatel'nosti týchto osôb?
- Aké je zastúpenie a motivácia jednotlivých skupín znevýhodnených a zraniteľných osôb naprieč regiónmi?

Názory dopytovaných RSP na možnosti zamestnávania nových skupín znevýhodnených a/alebo zraniteľných pracovníkov sa môžu výrazne líšiť v závislosti od viacerých kritérií. Napríklad, podniky zriadené a manažované miestnymi samosprávami majú spravidla silnejšie väzby na lokálne prostredie a častejšie využívajú miestnu pracovnú silu ako podniky v súkromnom vlastníctve. Veľké podniky môžu disponovať efektívnejšími kapacitami manažmentu pracovných síl ako malé podniky. Podniky pôsobiace v najmenej rozvinutých okresoch, kde je zároveň aj vyššia koncentrácia marginalizovaných rómskych komunít, môžu mať vyššiu motiváciu zamestnávať znevýhodnených uchádzačov z MRK než podniky pôsobiace v iných regiónoch..

Z tohto dôvodu sú odpovede respondentov na otázky ohľadne zamestnávania nových cieľových skupín analyzované nielen v agregovanej podobe za všetkých respondentov prieskumu, ale aj v členení podľa vybraných premenných. Ide o členenie RSP podľa veľkosti (na mikropodniky verzus ostatné podniky), sídla (RSP pôsobiace v najmenej rozvinutých okresoch verzus podniky lokalizované mimo nich) a vlastníckej štruktúry RSP (RSP vo verejnom vlastníctve, najmä vlastníctve miestnej samosprávy verzus podniky v súkromnom vlastníctve).

Na charakteristiku rozdielov a ich štatistickej významnosti sa použili neparametrické testy, konkrétne Goodman Kruskalov gamma koeficient.

Výsledky prieskumu poskytujú cenné informácie, ktoré môžu pomôcť pri formovaní budúcich stratégií a opatrení v oblasti zamestnávania znevýhodnených a zraniteľných osôb v prostredí RSP.

4.1 Hlavné zistenia v súvislosti so zamestnávateľskými stratégiami RSP

Kľúčové zistenia z dotazníkového prieskumu odhaľujú hlavné faktory a výzvy spojené so zamestnávaním znevýhodnených a zraniteľných osôb v prostredí registrovaných sociálnych podnikov. Tieto zistenia je možné zosumarizovať nasledovne:

- **Cieľové skupiny a zamestnávanie:** RSP sa popri zamestnávaní osôb so zdravotným znevýhodnením vo výraznej miere zameriavajú na ľudí s dlhodobými ťažkosťami s uplatnením sa na trhu práce vrátane starších osôb (nad 50 rokov) a dlhodobo nezamestnaných. Naopak, mladší ľudia a osoby sú zamestnávané zriedkavejšie. Zamestnávanie osamelých osôb či príslušníkov etnických menšín (vrátane ľudí z MRK) je veľmi variabilné a závisí od stratégie konkrétneho podniku a špecifik miestneho kontextu (pre viac informácií pozri podkapitolu 4.1).
- **Zamestnávanie ľudí so zdravotným znevýhodnením:** Táto skupina zostáva v sociálnych podnikoch najčastejšie zastúpená, pričom ich zamestnávaniu napomáhajú finančné stimuly, tradícia zamestnávania tejto skupiny, ako aj pozitívne skúsenosti zamestnávateľov. Zo strany zamestnávateľov sa často oceňuje ich lojalita a vernosť, čo zvyšuje stabilitu pracovných miest v prostredí RSP. Na druhej strane, niektoré RSP čelia špecifickým bariéram, ako je nedostatok vhodných kandidátov, administratívne výzvy, špecifické požiadavky na zručnosti a fyzickú výkonnosť, či ekonomické obmedzenia. Tieto podniky by privítali dodatočnú podporu zo strany štátu, ktorá by zamestnávanie tejto skupiny uľahčila (pre viac informácií pozri podkapitolu 4.3).
- **Zamestnávanie ľudí z marginalizovaných rómskych komunít (MRK):** RSP vo všeobecnosti prejavujú relatívne nízky záujem o zamestnávanie osôb z MRK. Za hlavnú prekážku sa zo strany RSP považuje najmä ich nedostatočná pripravenosť na zamestnanie. Hoci finančné stimuly sú všeobecne vítané, nepredstavujú rozhodujúci faktor pri rozhodovaní o zamestnaní ľudí z tejto skupiny. Medzi ďalšie bariéry patria ekonomické nevýhody zamestnávania ľudí dostatočne nepripravených na zamestnanie, spoločenské predsudky voči Rómom ako aj pretrvávajúca systémová diskriminácia. Odporúčané riešenia zahŕňajú nové nástroje aktívnej politiky trhu práce, zamerané na postupnú pracovnú integráciu najviac znevýhodnených osôb, viac investícií do verejnej dopravy, ako aj komplexnejšiu formu mentorstva a intervencie, zameraných na prekonávanie predsudkov (pre viac informácií pozri podkapitolu 4.4).
- **Osoby s nízkou kvalifikáciou:** Hlavným dôvodom nízkej zamestnanosti týchto osôb je najmä ich slabá pripravenosť na pracovné výkony a náročnosť ich zapracovania. Finančné a konkurenčné tlaky, ktorým čelia aj registrované sociálne podniky, tiež obmedzujú možnosti absorpcie málo kvalifikovaných pracovníkov. Ich mieru zamestnatelnosti by však mohla zvýšiť cielená individuálna a integrovaná podpora a intenzívne zaškolenie, prispôbené konkrétnym pracovným podmienkam (pre viac informácií pozri podkapitolu 4.5).
- **Preferované cieľové skupiny:** Najväčší potenciál pracovnej integrácie majú podľa respondentov osoby so zdravotným znevýhodnením. Ďalšími skupinami s dobrou perspektívou zamestnania sú matky po materskej dovolenke, osoby po výkone trestu odňatia slobody a osoby v nepriaznivej sociálnej situácii. Ich efektívna integrácia však predpokladá dostupnosť finančnej podpory a flexibilitu v pracovných podmienkach, najmä v oblasti pracovného času, zaškolenia a intenzity pracovného zaťaženia (pre viac informácií pozri podkapitolu 4.6).

- **Bariéry zamestnávania znevýhodnených:** Najčastejšie uvádzané prekážky súvisia s absenciou vhodných integračných opatrení, nedostatočnou finančnou podporou, nedostatkom vhodných kandidátov a špecifickými kapacitnými problémami. Respondenti zdôrazňovali potrebu dotácií na mzdy, prítomnosť mentorov a riešenie sezónnych výkyvov, ktoré brzdia udržateľný rast pracovnej integrácie znevýhodnených skupín (pre viac informácií pozri podkapitolu 4.7).
- **Preferované a menej atraktívne cieľové skupiny:** Mladí ľudia bez vzdelania a osoby zapojené do aktivačných prác sú vnímané relatívne pozitívne. Naopak, z hľadiska zamestnávania sa za najmenej atraktívne skupiny považujú ľudia bez domova a ľudia z prostredia MRK. Záujem o zamestnávanie ľudí z rómskych komunít je však zmiešaný, približne tretina podnikov ich považuje za vhodných zamestnancov, zatiaľ čo ostatní vidia viacnásobné prekážky v ich zamestnávaní (pre viac informácií pozri podkapitolu 4.6).
- **Kapacity a špecifické požiadavky RSP:** Mnohé RSP často nemajú dostatočné kapacity na efektívne zamestnávanie najviac znevýhodnených osôb. Medzi hlavné identifikované prekážky patria: nedostatok odborného a podporného personálu, ekonomické tlaky a požiadavky na minimálnu úroveň zručností a pracovných návykov. Významným obmedzujúcim faktorom je sezónnosť pracovných miest, ktorá limituje možnosti dlhodobého a stabilného zamestnávania (pre viac informácií pozri podkapitolu 4.6 a 4.8).
- **Potrebné opatrenia:** Respondenti považujú za kľúčovú špecifickú finančnú podporu a tréning mentorov, ktorí by mali zohrávať aktívnejšiu a efektívnejšiu úlohu v procese pracovnej integrácie znevýhodnených osôb. Za dôležité sa považuje aj zvyšovanie povedomia o sociálnom podnikaní a pracovnej integrácii, ako aj podpora tréningov. Menej priorizované, no stále relevantné sú návrhy na zmiernenie vplyvov exekúcií a zlepšenie prístupu k externým podporným službám, hoci v týchto oblastiach sa názory medzi respondentami výrazne líšia (pre viac informácií pozri podkapitolu 4.7 a 4.9).
- **Podpora pracovných asistentov a mentorov:** Pracovní asistenti zohrávajú v mnohých RSP kľúčovú úlohu, najmä v súvislosti s výkonom fyzicky náročnejších úloh alebo pri poskytovaní psychosociálnej podpory pre zamestnancov. Prístup RSP k využívaniu tejto formy podpory sa však líši. V prípade pracovnej asistencie volí časť RSP medzi dvoma legislatívnymi normami (zákon č. 112/2018 Z. z. a č. 5/2004 Z. z.) podľa toho, ktorá z nich ponúka pre daný RSP vhodnejšie podmienky. Iné RSP túto formu podpory nevyužívajú buď z dôvodu neprítomnosti oprávnených zamestnancov, alebo ich odrádza administratívna náročnosť spojená s čerpaním podpory (pre viac informácií pozri podkapitolu 5.1).
- **Pracovná integrácia ako viacvrstvový proces:** Väčšina respondentov vníma pracovnú integráciu zdravotne znevýhodnených ako komplexný a viacvrstvový proces, ktorý zahŕňa rozvoj pracovných návykov, prispôbenie pracovného prostredia a adresnú podporu a rozvoj zručností. Pracovná integrácia sa zároveň vníma aj ako nástroj zlepšenia kvality života a posilnenia ekonomickej stability jednotlivcov, a to s perspektívou prípravy na otvorený trh práce (pre viac informácií pozri podkapitolu 4.10).

Približne jednu tretinu RSP na Slovensku tvoria podniky vo vlastníctve samosprávy (verejné vlastníctvo), najmä miest a obcí. Tieto RSP sú všeobecne rozoznávané pod označením „obecné sociálne podniky“. Realizovaný výskum naznačuje, že podniky vo verejnom verzus v súkromnom vlastníctve majú mierne odlišné ekonomické správanie. RSP vo verejnom vlastníctve sa zameriavajú predovšetkým na služby pre svojich zriaďovateľov a vo väčšej miere sú ochotné zamestnávať miestnych obyvateľov z rôzneho sociálneho prostredia. Pri analýze odpovedí z dotazníkového prieskumu sa preto rozlišovali odpovede medzi RSP vo verejnom a súkromnom vlastníctve, pričom významné rozdiely sa ukázali najmä v nasledovných oblastiach:

- **Motivácie na zamestnávanie osôb so zdravotným znevýhodnením:** RSP vo verejnom vlastníctve disproporcionálne častejšie súhlasili s tvrdením, že vysoký podiel zamestnancov so zdravotným znevýhodnením (až 85 %) súvisí s pravidlami dotácií na mzdu zamestnanca, ktorá môže byť v prípade zamestnancov so zdravotným znevýhodnením v porovnaní s inými cieľovými skupinami vyššia. Naopak, RSP v súkromnom vlastníctve disproporcionálne viac oceňovali vernosť zamestnanca.
- **Postoje k zamestnávaniu ľudí z iných znevýhodnených skupín:** Pokiaľ ide o zamestnávanie ľudí z MRK, zamestnávanie osôb s nízkou kvalifikáciou alebo najviac znevýhodnených osôb (najčastejšie osôb s viacnásobným znevýhodnením), názory RSP vo verejnom alebo súkromnom vlastníctve boli veľmi podobné a bez významných štatistických rozdielov.
- **Preferencie pri zavádzaní podporných nástrojov:** Pri úvahách o zaradení nových podporných nástrojov podporovali RSP vo verejnom vlastníctve výrazne častejšie zavedenie nových nástrojov podpory, zameranej najmä na zamestnávanie ľudí z prostredia MRK, poberateľov dávky v hmotnej núdzi, ako aj na ľudí zapojených do aktivačných programov.
- **Finančná podpora a intenzita príspevkov:** RSP vo verejnom vlastníctve zároveň podstatne viac akcentovali potrebu zaviesť špecifickú finančnú podporu vrátane úprav intenzity a podmienok aktuálne existujúcich príspevkov pre zamestnávanie znevýhodnených a zraniteľných osôb.

Vzhľadom na uvedené je možné konštatovať, že RSP vo verejnom vlastníctve sú vo všeobecnosti viac otvorené voči zamestnávaniu aj iných znevýhodnených skupín než len osôb so zdravotným znevýhodnením. Požadujú však zavedenie zodpovedajúcich podporných nástrojov vrátane finančných dotácií, ktoré by intenzívnejšie kompenzovali zvýšené náklady spojené so zamestnávaním týchto skupín.

Vzhľadom na to, že RSP majú potenciál prinášať najviac sociálnych efektov v regiónoch s vyššou mierou nezamestnanosti a vyšším zastúpením národnostných a etnických menšín, získané odpovede sa analyzovali aj podľa sídla, konkrétne podľa členenia na RSP so sídlom v najmenej rozvinutých okresoch verzus štandardných okresoch.

RSP v najmenej rozvinutých okresoch (21,3 % všetkých RSP) disproporcionálne viac zamestnávajú i) ľudí, ktorí patria k národnostným alebo etnickým menšinám, ii) ľudí, ktorí majú trvalý pobyt v rovnakom okrese ako RSP, iii) osoby vedené v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 mesiacov a iv) osoby s nižším ako stredným odborným vzdelaním. Tieto RSP zároveň častejšie vidia potenciál v zamestnávaní uvedených skupín než podniky z iných okresov. Za kľúčovú podmienku zamestnávania týchto skupín však považujú potrebu zvyšovania ich zručností.

Napriek relatívnej otvorenosti voči iným skupinám znevýhodnených pracovníkov, aj podniky sídlia v najmenej rozvinutých okresoch za hlavnú skupinu svojich zamestnancov považujú osoby so zdravotným znevýhodnením. Rozhodujúcim faktorom je výška dotácie na mzdu zamestnanca, ktorá je v prípade tejto skupiny najvyššia.

Rozdiely v prístupoch medzi okresmi však môžu byť do značnej miery ovplyvnené rozdielnou štruktúrou vlastníctva. V najmenej rozvinutých okresoch je vo verejnom vlastníctve 31 % RSP, zatiaľ čo v štandardných okresoch to je len 17 %. Vzhľadom na to, že vlastnícka forma ovplyvňuje zamestnávateľské stratégie, je pravdepodobné, že rozdiely medzi regiónmi nie sú len geografické, ale aj inštitucionálne podmienené.

Pri analýze odpovedí boli zohľadnené aj veľkostné kategórie RSP. Najväčšiu skupinu RSP tvoria mikropodniky s počtom zamestnancov 0 – 9, ktoré predstavujú 57,6 % všetkých RSP. Do kategórie malých podnikov (10 – 49 zamestnancov) patrí 40,3 % RSP a len 2,1 % RSP možno zaradiť do kategórie stredných podnikov (50 – 249 zamestnancov). Najväčší RSP v súbore mal v čase prieskumu 236 zamestnancov. Rozdiely v odpovediach medzi jednotlivými veľkostnými kategóriami boli relatívne malé, no stále je možné identifikovať niektoré tendencie, ako napríklad:

- Väčšie podniky zapojené do prieskumu sú vo všeobecnosti náchylnejšie vnímať vyšší potenciál zamestnávania znevýhodnených a zraniteľných osôb. Väčšie podniky sú o niečo ochotnejšie zamestnávať aj ľudí z MRK a poberateľov dávky v hmotnej núdzi, avšak za predpokladu zlepšenia zručností týchto ľudí. V porovnaní s mikropodnikmi môže byť vyššia miera zamestnávania znevýhodnených osôb vo väčších podnikoch dôsledkom väčších personálnych a finančných kapacít, ktoré podnikom umožňujú investovať viac do integrácie týchto skupín. Ďalším dôvodom môže byť odlišná povaha výrobného programu a väčšia orientácia na štandardizované a opakované činnosti, ktoré sú vhodnejšie pre pracovníkov s obmedzenými schopnosťami alebo nižšou kvalifikáciou.
- Mikropodniky zapojené do prieskumu sú skeptickejšie voči možnosti zvyšovania zamestnanosti najviac znevýhodnených skupín a častejšie poukazujú na obmedzené možnosti svojho rozvoja, ktoré im bránia prijímať zamestnancov s vyššími nárokmi na adaptačnú a podpornú infraštruktúru.

Tieto zistenia potvrdzujú, že veľkosť podniku môže mať vplyv na postoje k cieľovým skupinám a schopnosť ich pracovnej integrácie. Nasledujúce kapitoly poskytujú detailnejšiu analýzu odpovedí respondentov v členení podľa vybraných premenných.

Detaily jednotlivých zistení v prepojení na konkrétne otázky dotazníkového zisťovania sú predmetom nasledujúcich kapitol.

4.2 Vnímanie možného rozvoja zo strany integračných sociálnych podnikov

Úvodná otázka prieskumu bola zameraná na reflexiu misie RSP v oblasti pracovnej integrácie a znela:

Ktoré cieľové skupiny okrem zdravotne znevýhodnených zamestnávajú podľa vášho názoru integračné sociálne podniky najčastejšie?

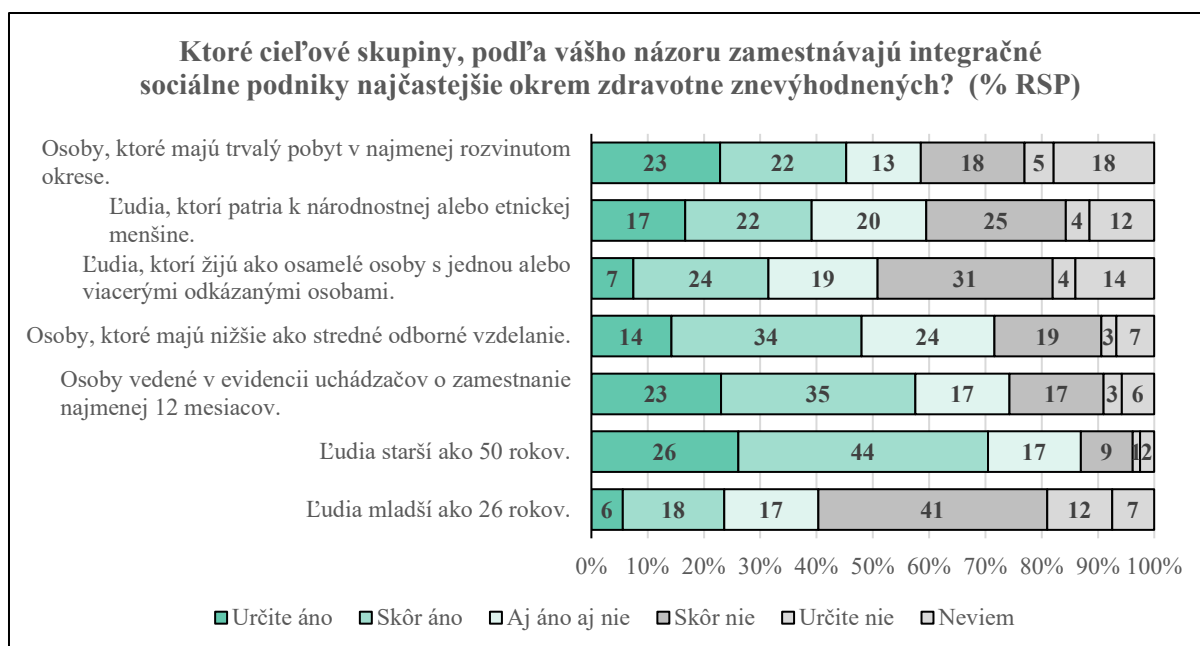
Je dôležité zdôrazniť, že otázka v prieskume nebola zameraná na popis reálneho stavu zamestnávania jednotlivých znevýhodnených skupín, ale na preskúmanie percepcie respondentov v súvislosti s tým, ktoré skupiny sú podľa ich názoru zamestnávané najčastejšie. Inými slovami, cieľom nebolo zistiť, „ktoré skupiny aktuálne zamestnávajú“, ale „ktoré skupiny považujete za najčastejšie zamestnávané v sektore“.

Odpovede respondentov sú nepochybne ovplyvnené aj ich vlastnou skúsenosťou, no zároveň poskytujú jedinečnú sondu do spôsobu, ako sociálne podniky a ich úlohu v oblasti pracovnej integrácie vnímajú samotní aktéri.

Celková distribúcia odpovedí

Výsledky zistení v súvislosti so skupinami, ktoré respondenti vnímajú ako tie, ktoré sú najčastejšie zamestnávané v prostredí RSP, možno prezentovať nasledovne (**Graf 11**):

- **Ľudia mladší ako 26 rokov** sú podľa väčšiny respondentov zamestnávaní skôr zriedka. Až 41 % z nich uviedlo, že integračné sociálne podniky túto skupinu zamestnávajú „skôr nie“, a len 6 % odpovedalo „určite áno“. Tento výsledok naznačuje, že mladí ľudia napriek svojej potenciálnej zraniteľnosti na trhu práce nepredstavujú hlavnú cieľovú skupinu RSP.
- Naopak, **Ľudia starší ako 50 rokov** sú podľa respondentov neporovnateľne častejšie zamestnávaní v prostredí RSP, dokonca sa po skupine ľudí so zdravotným postihnutím považujú za skupinu, ktorá je v RSP zamestnávaná najčastejšie. Celkovo 44 % respondentov odpovedalo „skôr áno“ a ďalších 26 % uviedlo „určite áno“. Toto poukazuje na výraznú rolu, ktorú RSP môžu zohrávať v prípade zamestnávania starších zamestnancov, v ochrane pred ich predčasným prepúšťaním a plynulom prechode do dôchodkového obdobia.
- **Osoby vedené v evidencii uchádzačov o zamestnanie po dobu minimálne 12 mesiacov** sa tiež považujú za výraznú cieľovú skupinu integračných sociálnych podnikov. Viac ako polovica respondentov (23 % „určite áno“ a 35 % „skôr áno“) považuje túto skupinu za významne zamestnávanú v integračných sociálnych podnikoch. Tento výsledok nie je prekvapivý, keďže odráža podstatu integračných RSP v súvislosti s podporou zamestnanosti ľudí, ktorí čelia zníženej šanci na vstup/návrat na trh práce.
- **Osoby s nižším ako stredným odborným vzdelaním** sa tiež vnímajú ako osoby, ktoré nachádzajú v RSP svoje uplatnenie, pričom 34 % respondentov uviedlo „skôr áno“ a 14 % „určite áno“. Výrazná časť respondentov však odpovedala aj neutrálne („aj áno, aj nie“, 24 %), čo naznačuje, že v tejto oblasti existujú rozdiely, pravdepodobne ovplyvnené praxou jednotlivých podnikov v závislosti od konkrétneho odvetvia, regionálneho kontextu a dostupných podporných opatrení.
- V prípade **osamelých osôb s jednou alebo viacerými odkázanými osobami** bola odpoveď menej jednoznačná. Najviac respondentov (31 %) odpovedalo „skôr nie“, čo naznačuje, že táto skupina nie je vnímaná medzi skupinami, ktoré sú v integračných podnikoch zamestnávané často.
- **Ľudia, ktorí patria k národnostnej alebo etnickej menšine** aj napriek očakávania tiež nemajú jednoznačnú podporu. Odpovede sú rozložené pomerne rovnomerne medzi „áno“ a „nie“ možnosti. Aj keď 17 % respondentov odpovedalo „určite áno“, 25 % odpovedalo „skôr nie“, čo môže naznačovať regionálne alebo iné rozdiely vo vnímaní situácie zo strany jednotlivých respondentov.
- **Osoby s trvalým pobytom v najmenej rozvinutom okrese** sú vnímané ako tie, ktoré sú zamestnávané často. Odpoveď „určite áno“ uviedlo 23 % respondentov a ďalších 22 % „skôr áno“. Tento výsledok poukazuje na skutočnosť, že integračné RSP sú vnímané ako priestor pre zamestnávanie osôb z regiónov s obmedzenými ekonomickými príležitosťami, čím aktívne prispievajú k znižovaniu regionálnych rozdielov v zamestnanosti.



Graf 11: Cieľové skupiny okrem zdravotne znevýhodnených

V rámci otvorenej otázky mali respondenti možnosť uviesť aj iné cieľové skupiny, ktoré nepokrývali uzatvorené položky dotazníka. Viacerí respondenti túto možnosť využili, medzi najčastejšie zmieňované skupiny patrili cudzinci (najmä odídenci z Ukrajiny) a matky po materskej dovolenke. Tieto odpovede pravdepodobne reflektujú aktuálnu sociálnu situáciu a konkrétne potreby trhu práce, ktorým konkrétne RSP čelia.

Postoje voči zamestnávaniu konkrétnych skupín podľa typu vlastníctva RSP

Približne jedna tretina RSP na Slovensku je vo verejnom vlastníctve, najmä vo vlastníctve miestnej samosprávy. Výskum naznačuje, že RSP vo verejnom vlastníctve sa profilujú odlišne v porovnaní s RSP v súkromnom vlastníctve. RSP vo verejnom vlastníctve sú spravidla viac ukotvené v miestnom prostredí a sústreďujú sa na miestne trhy, poskytujú služby najmä miestnym komunitám a riadia sa pritom potrebami a požiadavkami svojich zriaďovateľov. Vo väčšej miere zamestnávajú miestnu pracovnú silu, pričom sa viac orientujú na sociálne než na ekonomické ciele a kladú menší dôraz na trhovú expanziu či maximalizáciu zisku.

Tabuľka 12 porovnáva priemerné hodnoty odpovedí dotazníka na Likertovej škále (1 až 5) medzi podnikmi vo verejnom a súkromnom vlastníctve. Zároveň uvádza, ktoré rozdiely medzi týmito dvomi skupinami boli štatisticky významné. Hladina významnosti je tabuľkách označená počtami hviezdíček:

- *** $p < 0,001$ (veľmi vysoko štatisticky významné),
- ** $p < 0,01$ (vysoko významné).

Toto značenie sa uplatňuje v tejto aj nasledujúcich tabuľkách a slúži na jednoduchú identifikáciu štatisticky robustných rozdielov medzi verejnými a súkromnými RSP.

Výsledky dotazníkového prieskumu poukázali na to, že RSP v súkromnom a verejnom vlastníctve sa významne odlišujú v názoroch na zamestnávanie ľudí mladších ako 26 rokov, osôb vedených v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 mesiacov a osôb, ktoré majú nižšie ako stredné odborné vzdelanie. Konkrétne:

- RSP v súkromnom vlastníctve dosiahli priemernú hodnotu odpovede 2,75, kým RSP vo verejnom vlastníctve len 2,37 pri otázke, či sociálne podniky – okrem osôb so zdravotným znevýhodnením – najčastejšie zamestnávajú mladých ľudí do 26 rokov. Tento rozdiel v hodnote odpovedí bol štatisticky veľmi významný, čo naznačuje, že RSP v súkromnom vlastníctve disproporcionálne častejšie súhlasili s názorom, že RSP okrem zdravotne znevýhodnených zamestnávajú najmä ľudí do 26 rokov.
- RSP vo verejnom vlastníctve výrazne častejšie súhlasili s názorom, že RSP okrem zdravotne znevýhodnených zamestnávajú najmä osoby vedené v evidencii uchádzačov o zamestnanie po dobu minimálne 12 mesiacov (***), osoby s nižším ako stredným vzdelaním (***) a ľudí, ktorí patria k národnostnej alebo etnickej menšine (**). Naznačuje to, že RSP vo verejnom vlastníctve tieto skupiny zamestnávajú častejšie.

Tabuľka 12: Názory na zamestnávanie cieľových skupín podľa typu vlastníctva

	Celá vzorka RSP			RSP vo verejnom vlastníctve			RSP v súkromnom vlastníctve		
	N	priemer	Štd. odch	N	priemer	Štd. odch	N	priemer	Štd. odch
Ľudia mladší ako 26 rokov.	482	2,63	1,11	154	2,37	1,04	328	2,75***	1,13
Ľudia starší ako 50 rokov.	508	3,87	0,96	163	3,82	1,02	345	3,89	0,93
Osoby vedené v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 mesiacov.	491	3,61	1,14	159	3,84***	1,11	332	3,50	1,14
Osoby, ktoré majú nižšie ako stredné odborné vzdelanie.	486	3,41	1,06	155	3,80***	0,98	331	3,22	1,05
Ľudia, ktorí žijú ako osamelé osoby s jednou alebo viacerými odkázanými osobami.	448	3,00	1,09	140	3,00	1,19	308	3,00	1,04
Ľudia, ktorí patria k národnostnej alebo etnickej menšine.	461	3,26	1,19	147	3,50**	1,27	314	3,14	1,14
Osoby, ktoré majú trvalý pobyt v najmenej rozvinutom okrese.	428	3,48	1,28	135	3,53	1,36	293	3,46	1,24

Zdroj: Vlastný prieskum s pracovníkmi MPSVaR.

Poznámka: Rozhodne áno=5; Skôr áno=4; Áno aj nie=3; Skôr nie=2; Rozhodne nie=1.

4.3 Dôvody uprednostňovania osôb so zdravotným znevýhodnením v RSP

Osoby so zdravotným znevýhodnením tradične predstavujú veľkú väčšinu zamestnancov RSP. Dôvody uprednostňovania zamestnancov so zdravotným znevýhodnením boli skúmané prostredníctvom dvoch samostatných otázok dotazníka, pričom jedna otázka bola uzatvorená a druhá otvorená. Otvorená otázka sa sústredila na preskúmanie budúcich stratégií v súvislosti so zamestnávaním osôb so zdravotným postihnutím.

Uzatvorená otázka sa zamerala na identifikáciu príčin tohto stavu:

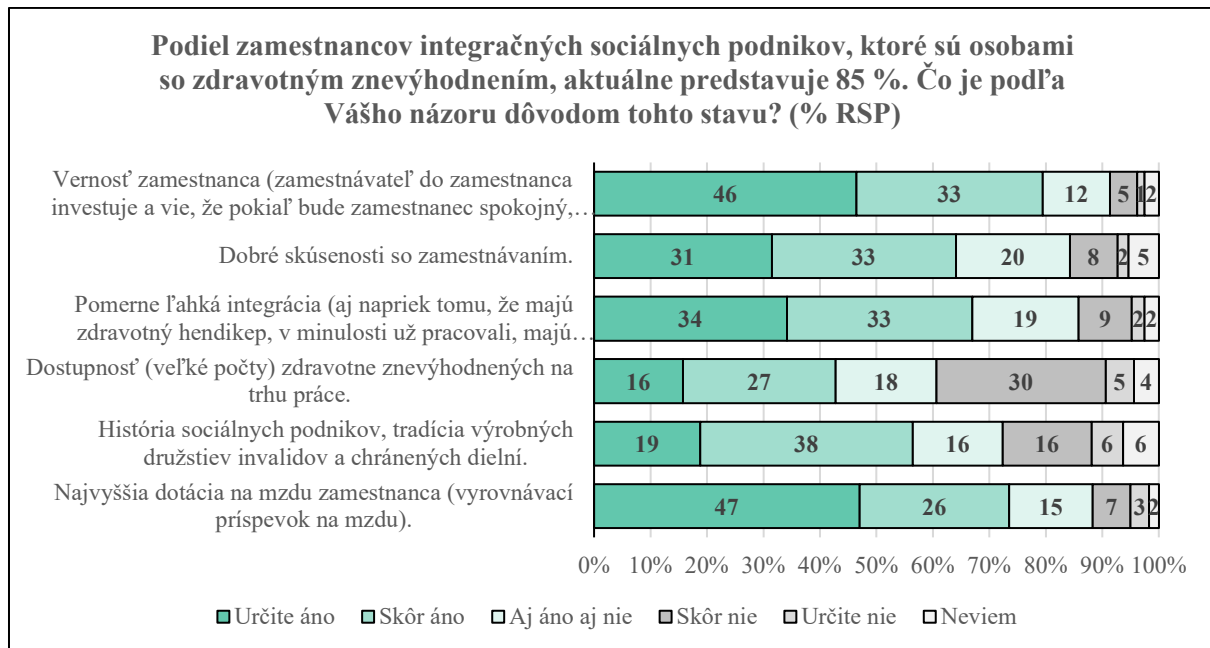
„Podiel zamestnancov integračných sociálnych podnikov, ktoré sú osobami so zdravotným znevýhodnením, aktuálne predstavuje 8 5%. Čo je podľa Vášho názoru dôvodom tohto stavu?“

Celková distribúcia odpovedí

Výsledky zisťovania, ktoré skúmalo dôvody vysokého podielu zamestnancov so zdravotným znevýhodnením v integračných sociálnych podnikoch, poukazujú na viacero faktorov (**Graf 12**):

- **Vernosť zamestnancov:** Najčastejšie uvádzaným dôvodom vysokého zastúpenia osôb so zdravotným znevýhodnením medzi zamestnancami RSP je ich vernosť, ktorú ako najvýznamnejší faktor uviedlo až 79 % respondentov (odpovede „určite áno“ a „skôr áno“). RSP oceňujú stabilitu a lojalitu týchto zamestnancov, ktorí po získaní pracovného miesta často zotrvávajú v zamestnaní dlhodobo. Táto skutočnosť motivuje zamestnávateľov investovať do ich rozvoja a adaptácie, pretože môžu počítať s ich dlhodobým zotrvaním v podniku.
- **Výška dotácie na mzdu zamestnanca:** Finančná podpora realizovaná prostredníctvom tzv. vyrovnávacieho príspevku na mzdu vyplácaná v zmysle zákona 112/2018 o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch je podľa väčšiny respondentov (73 % respondentov, ktorí uviedli odpoveď „určite áno“ alebo „skôr áno“) jedným z hlavných dôvodov vysokého zastúpenia osôb so zdravotným znevýhodnením medzi zamestnancami RSP. Dotácie zo strany štátu predstavujú kľúčový mechanizmus podpory, keďže umožňujú podnikom kompenzovať zvýšené náklady spojené so zamestnávaním osôb so zdravotným znevýhodnením, čím sa posilňujú motivácie zamestnávateľov ich do pracovného pomeru. Iba malá časť respondentov (10 %) uviedla, že vyrovnávací príspevok nepredstavuje relevantný dôvod pri rozhodovaní o zamestnávaní osôb so zdravotným znevýhodnením.
- **Pomerne ľahká integrácia zdravotne znevýhodnených osôb:** Až 67 % respondentov (odpovede „určite áno“ alebo „skôr áno“) uviedlo, že zamestnanci so zdravotným znevýhodnením sa pomerne ľahko integrujú do pracovného procesu. Ich úspešná adaptácia je podľa respondentov často podmienená pracovnými návykmi a predchádzajúcimi pracovnými skúsenosťami, ktoré im umožňujú efektívne sa začleniť a plniť pracovné úlohy aj napriek zdravotným obmedzeniam. Len 11 % respondentov s týmto tvrdením nesúhlasí, čo znamená, že vo väčšine prípadov integrácia osôb so zdravotným znevýhodnením nepredstavuje pre RSP zásadný problém.
- **Skúsenosti so zamestnávaním zdravotne znevýhodnených osôb:** Skúsenosti so zamestnávaním osôb so zdravotným znevýhodnením sú ďalším faktorom ovplyvňujúcim rozhodovanie sociálnych podnikov. Až 64 % respondentov označilo tieto skúsenosti ako pozitívne. RSP, ktoré už majú skúsenosti s týmito zamestnancami, sú často motivované pokračovať v zamestnávaní ďalších osôb so zdravotným znevýhodnením. Len 10 % respondentov uviedlo, že predchádzajúce skúsenosti nie sú pri ich rozhodovaní rozhodujúce.
- **Tradícia výrobných družstiev invalidov a chránených dielní:** Často uvádzanou príčinou vysokého zastúpenia osôb so zdravotným znevýhodnením v RSP je historická tradícia ich zamestnávania. Tento faktor označilo za relevantný 57 % respondentov (odpovede „určite áno“ alebo „skôr áno“). Mnohé RSP nadväzujú na dlhoročnú prax bývalých výrobných družstiev invalidov a chránených dielní, ktoré v minulosti poskytovali pracovné príležitosti pre zdravotne znevýhodnených. Táto inštitucionálna kontinuita prispieva k vytváraniu stabilných podmienok zamestnávania, ako aj k vyššej miere spoločenskej akceptácie zamestnávania týchto osôb. Iba 22 % respondentov túto tradíciu nepovažuje za dôležitú pri rozhodovaní sa o zamestnávaní osôb so zdravotným znevýhodnením.

- **Dostupnosť zdravotne znevýhodnených na trhu práce:** Dostupnosť osôb so zdravotným znevýhodnením na trhu práce predstavuje jeden z faktorov, ktoré ovplyvňujú rozhodovanie sociálnych podnikov pri ich zamestnávaní. Tento dôvod označilo za dôležitý 43 % respondentov (odpovede „určite áno“ alebo „skôr áno“), čo poukazuje na relatívne vysoké zastúpenie tejto skupiny mimo trhu práce a tým aj na širšiu základňu potenciálnych zamestnancov pre RSP. Zároveň však 35 % respondentov považuje tento faktor za menej významný, čo naznačuje, že samotná dostupnosť cieľovej skupiny nie je automaticky hlavným motívom jej zamestnávania a rovnako už nie je ani automatickým javom.



Graf 12: Prečo RSP uprednostňujú zdravotne znevýhodnených

V rámci otvorenej otázky mali respondenti možnosť uviesť aj slovnú odpoveď. Pri otázke zameranej na dôvody vysokého podielu zamestnancov so zdravotným znevýhodnením v integračných RSP niektorí respondenti poskytli vlastné dôvody. Tieto odpovede je podľa tematickej príbuznosti možné rozdeliť do nasledujúcich kategórií:

Finančné a administratívne faktory: viacerí respondenti v otvorených odpovediach poukázali na finančné a administratívne dôvody, ktoré výrazne uľahčujú zamestnávanie osôb so zdravotným znevýhodnením v RSP. Tieto okrem samotnej výšky príspevku (čo bolo uvedené v zozname možnosti) zahrnuli aj ďalšie aspekty:

- **Časová neobmedzenosť vyrovnávacieho príspevku a jeho stabilita:** Príspevok na mzdu zamestnancov so zdravotným znevýhodnením nie je časovo neobmedzený, čo z pohľadu zamestnávateľov predstavuje veľkú výhodu. Dlhodobý a stabilný charakter príspevkov na mzdu zdravotne znevýhodnených zamestnancov RSP umožňuje lepšie plánovanie.
- **Nižšia administratívna náročnosť:** Podľa niektorých respondentov je administratívne jednoduchšie preukázať zdravotné znevýhodnenie v porovnaní s inými skupinami znevýhodnených. Respondenti pritom evidentne vychádzali zo skúseností so zamestnávaním osôb, ktoré sú uznané za invalidné.
- **Stabilný mechanizmus získania príspevkov:** Príspevok na mzdu zdravotne znevýhodneného je považovaný za najspoľahlivejší typ podpory pre RSP.

Sociálne faktory a empatia: Okrem ekonomických a administratívnych faktorov viacerí respondenti uviedli aj hodnotovo motivované dôvody, ktoré zohrávajú úlohu pri rozhodovaní. Išlo najmä o:

- ***Empatiu a osobné skúsenosti:*** Niektorí zamestnávateľia uviedli, že majú v rodine osobu so zdravotným znevýhodnením, prípadne sú sami zdravotne znevýhodnení. Tieto osobné dôvody vytvárajú silnú motiváciu pre zamestnávanie osôb so zdravotným znevýhodnením.
- ***Sociálne cítenie a solidarita:*** Časť respondentov uviedla, že zamestnávanie osôb so zdravotným znevýhodnením vnímajú ako svoju povinnosť pomáhať osobám kvôli ich ťažšiemu postaveniu v spoločnosti.
- ***Pocit, že robia dobro:*** Niektorí respondenti uviedli, že ich k zamestnávaniu zdravotne znevýhodnených osôb vedie vnútorné presvedčenie a pocit, že týmto spôsobom konajú dobro a pomáhajú zlepšiť životy ľudí.

Stabilita a vernosť zamestnancov: Napriek tomu, že atribúty týkajúce sa vernosti zamestnancov so zdravotným postihnutím boli zahrnuté aj v zozname možností (pozri **Graf 12**), faktor vernosti sa často uvádzal aj v rámci voľných odpovedí, čo indikuje, že z pohľadu RSP ide o veľmi silný argument pri zamestnávateľských stratégiách. Tento faktor vo veľkej miere súvisí aj s proaktívnym prístupom veľkej časti ľudí so zdravotným znevýhodnením voči svojej integrácii na trh práce. V odpovediach bolo uvedená najmä:

- ***Stabilita zamestnancov:*** Osoby so zdravotným znevýhodnením sú vnímané ako spoľahliví a stabilní zamestnanci, ktorí nevykazujú časté zmeny zamestnania. Uvedená stabilita znižuje nároky spojené s častým preobsadzovaním pracovných miest a prispieva k plynulému chodu podniku.
- ***Vernosť a vd'ačnosť:*** Podľa niektorých respondentov si ľudia so zdravotným znevýhodnením v porovnaní s inými skupinami zamestnancov možnosť zamestnať sa viac vážia, čo sa následne prejavuje v miere ich lojality a pracovného nasadenia.
- ***Aktívne si hľadajú prácu:*** Niektorí respondenti upozornili aj na vyššiu mieru aktivity zdravotne znevýhodnených pri hľadaní pracovného uplatnenia v porovnaní s inak znevýhodnenými skupinami.

Postoje voči uprednostňovaniu osôb so zdravotným znevýhodnením podľa typu vlastníctva RSP

Rozdiely v postojoch voči uprednostňovaniu osôb so zdravotným znevýhodnením medzi RSP rôznych typov vlastníctva (pozri **Tabuľka 13** **Graf 13**) sa najvýraznejšie prejavili v súvislosti s nasledujúcimi oblasťami:

- RSP vo verejnom vlastníctve výrazne častejšie súhlasili s názorom, že vysoký podiel zamestnancov so zdravotným znevýhodnením v RSP súvisí s výškou a trvaním možnej dotácie na mzdu pre túto skupinu. Uvedený rozdiel bol štatisticky veľmi významný.
- RSP v súkromnom vlastníctve zas disproporcionálne viac oceňovali lojalitu a vernosť zamestnancov so zdravotným znevýhodnením. Tento rozdiel bol štatisticky významný.

Odlíšnosti v odpovediach podľa typu vlastníctva môžu naznačovať odlišné ekonomické a regionálne podmienky, v ktorých RSP pôsobia. RSP vo verejnom vlastníctve sa častejšie nachádzajú v najmenej rozvinutých okresoch (najmä v okresoch východného a južného Slovenska), ktoré sa vyznačujú vyššou mierou nezamestnanosti a vyšším podielom ľudí žijúcich v prostredí MRK. V týchto okresoch je menej pracovných príležitostí a získanie dotácie na mzdu od štátu je z pohľadu ekonomickej udržateľnosti RSP veľmi dôležité. Na druhej strane, RSP v súkromnom vlastníctve sú disproporcionálne častejšie umiestnené v rozvinutejších okresoch západného Slovenska, ktoré sú charakterizované aj nízkou mierou nezamestnanosti a nedostatkom disponibilnej pracovnej sily. V týchto okresoch RSP súperia o pracovnú silu s ostatnými zamestnávateľmi, preto hodnoty ako stabilita, vernosť a lojalita zamestnanca sú z pohľadu zamestnávateľov veľmi dôležité. RSP aktívne v ekonomicky výkonnejších regiónoch majú tiež lepšie podmienky pre rozvoj podnikania a sú menej závislé od štátnej dotácie ako podniky v najmenej rozvinutých okresoch.

Tabuľka 13: Prečo RSP najviac zamestnávajú zdravotne znevýhodnených?

	Celá vzorka RSP			RSP vo verejnom vlastníctve			RSP v súkromnom vlastníctve		
	N	priemer	Štd. odch	N	priemer	Štd. odch	N	priemer	Štd. odch
Najvyššia dotácia na mzdu zamestnanca (vyrovnávací príspevok na mzdu).	512	4,09	1,09	165	4,45***	0,83	347	3,92	1,16
História sociálnych podnikov, tradícia výrobných družstiev invalidov a chránených dielní.	488	3,52	1,16	155	3,46	1,15	333	3,54	1,17
Dostupnosť (veľké počty) zdravotne znevýhodnených na trhu práce.	498	3,19	1,20	155	3,14	1,14	343	3,22	1,22
Pomerne ľahká integrácia (aj napriek tomu, že majú zdravotný hendikep, v minulosti už pracovali, majú pracovné návyky).	508	3,89	1,06	159	3,85	1,05	349	3,91	1,07
Dobré skúsenosti so zamestnávaním.	493	3,88	1,04	152	3,78	1,08	341	3,93	1,01
Vernosť zamestnanca (zamestnávateľ do zamestnanca investuje a vie, že pokiaľ bude zamestnanec spokojný, bude u neho pracovať ešte niekoľko ďalších rokov).	508	4,21	0,94	163	4,07	1,00	345	4,28*	0,90

Zdroj: Vlastný prieskum s pracovníkmi MPSVaR.

Poznámka: Rozhodne áno=5; Skôr áno=4; Áno aj nie=3; Skôr nie=2; Rozhodne nie=1.

V rámci otvorenej otázky mali respondenti možnosť vyjadriť sa k budúcej orientácii svojho podniku na zamestnávanie zdravotne znevýhodnených osôb:

„Chcete sa aj v budúcnosti orientovať najmä na zdravotne postihnutých? Sú v okolí vášho podniku ešte dostatočné počty takýchto osôb so zdravotných postihnutí (potenciálnych zamestnancov), aby sa zabezpečil rozvoj vášho podniku? Povedzte nám, prosím, niečo o vašich plánoch“.

Celková distribúcia odpovedí

Najpočetnejšia skupina respondentov (počet odpovedí 250+) deklarovala viac-menej pevné rozhodnutie pokračovať v zamestnávaní zdravotne znevýhodnených osôb aj v budúcnosti. Podniky z tejto kategórie majú často dlhodobú prax s touto skupinou zamestnancov a považujú ju za základ svojej identity. Mnohé plánujú rozšírenie činností a zároveň si uvedomujú prínosy, ktoré táto skupina zamestnancov prináša. Niektoré z týchto podnikov sú dokonca postavené na zamestnávaní výlučne zdravotne znevýhodnených ľudí, čo považujú za základ svojej činnosti.

V časti pozitívnych odpovedí sa objavila aj istá miera opatrnosti, ktorú ovplyvnili rôzne faktory, ako dostupnosť kandidátov na zamestnanie, situácia na trhu, podpora zo strany štátu alebo úroveň dopytu po tovaroch a službách produkovaných RSP. Tieto podniky okrem výraznej orientácie na zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím zvažujú aj iné alternatívy alebo sa orientujú aj na zamestnávanie iných skupín znevýhodnených osôb.

Na opačnej strane spektra sa nachádza skupina respondentov (50+ odpovedí), ktorí vo väčšej alebo menšej miere odmietajú orientáciu na zamestnávanie zdravotne znevýhodnených odmietajú. Hlavné dôvody zahŕňajú nedostatok vhodných kandidátov alebo orientáciu na iné kategórie znevýhodnených či zraniteľných osôb. Táto skupina sa zameriava najmä na efektívnosť a udržateľnosť podnikania, pričom zdravotné znevýhodnenie sa nevníma ako výhoda, aj keď časť respondentov v tejto skupine je v prípade naplnenia určitých podmienok (napr. prítomnosť vhodného kandidáta so zdravotným postihnutím) otvorená možnosti alternatívne zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím.

Zvyšná časť odpovedí (190+) bola vyhodnotená ako indiferentná (na zamestnávanie ľudí so zdravotným znevýhodnením sa RSP explicitne neorientuje, ale túto orientáciu ani vylučuje), neistá (dôraz na výzvy v podnikaní a silné uvedomovanie si neistej budúcnosti súvisiacej s ekonomickou výkonnosťou podniku), nejasná alebo vyhýbavá (respondenti uvádzali formulácie, ktoré nebolo možné vyhodnotiť).

Detailnejšia analýza odpovedí vyjadrujúcich pozitívny postoj k budúcemu zamestnávaniu zdravotne znevýhodnených osôb umožnila identifikovať sedem hlavných tematických skupín. Tieto reprezentujú rôzne motivačné faktory, výzvy a strategické zámery podnikov. Konkrétne ide o nasledujúce:

- 1. Zamestnanci so zdravotným znevýhodnením ako jadro podniku:** Ide o podniky, ktoré sa dlhodobo orientujú takmer výlučne na zamestnávanie zdravotne znevýhodnených osôb, ktoré tvoria základ ich pracovnej sily vzhľadom na to, že ich vnímajú ako lojálnych, stabilných a motivovaných pracovníkov. Tieto RSP často deklarujú, že zamestnávanie tejto skupiny je v súlade s ich misiou a víziou.

Medzi typické odpovede patrí:

- „Nad'alej sa plánujeme zameriavať na zdravotne postihnutých, pretože sú zatiaľ dostatočné kapacity takýchto osôb. Takéto osoby majú pracovné návyky a aj chuť robiť.“
- „Áno, náš potenciál a kapacita je naplnená, momentálne nechceme iných zamestnancov.“
- „Áno, chceme sa zamerať na zdravotne znevýhodnených, sme spokojní s ich prácou a pracovným výkonom.“

- 2. Zamestnanci so zdravotným znevýhodnením ako spoľahliví a lojálni zamestnanci:** Podniky v tejto skupine zdôrazňujú osobnostné a pracovné kvality zdravotne znevýhodnených zamestnancov, ako sú zodpovednosť, lojalita, pracovné návyky alebo vďačnosť za možnosť zamestnania a považujú ich za kľúčový prínos pre podnik.

Medzi typické odpovede patrí:

- „Zdravotne znevýhodnení zamestnanci sú pre nás lojálni, vážia si prácu a prinášajú do firmy stabilitu.“
- „Máme s nimi veľmi dobré skúsenosti – vážia si pracovné miesto a sú spoľahliví.“
- „Áno, chceme sa orientovať na zdravotne znevýhodnených, pretože sú disciplinovaní a zodpovední.“

- 3. Skúsenosti s dlhodobým zamestnávaním zdravotne znevýhodnených:** Tieto podniky majú dlhodobé skúsenosti so zamestnávaním zdravotne znevýhodnených osôb, často ešte z obdobia pred získaním štatútu registrovaného sociálneho podniku. Mnohé z týchto podnikov majú vybudované pracovné podmienky, know-how ako aj organizačné procesy prispôsobené zamestnancom so zdravotným znevýhodnením. Viaceré z týchto podnikov nadväzujú na svoju históriu chránenej dielne a ich cieľom je udržať kontinuitu v orientácii na zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím a pokračovať v prístupe, ktorý sa osvedčil.

Medzi typické odpovede patrí:

- „Áno, máme dlhoročné skúsenosti so zamestnávaním zdravotne znevýhodnených osôb ešte z čias, keď sme boli chránená dielňa.“
- „Plánujeme aj naďalej zamestnávať zdravotne znevýhodnených, je to tradícia, ktorú sme si vytvorili.“
- „Dlhodobo zamestnávame zdravotne znevýhodnených

- 4. Rozširovanie činností s podporou zamestnávania zdravotne znevýhodnených:** Tieto podniky plánujú rozšíriť svoje aktivity a zároveň vytvárať nové pracovné miesta pre zdravotne znevýhodnených zamestnancov. Realizáciu plánov podmieňujú investíciami do technického vybavenia a podporou štátu, ktorú pri vytváraní a udržiavaní pracovných miest pre túto skupinu zamestnancov vnímajú ako kľúčovú. Medzi typické odpovede patrí:

- „Plánujeme rozšíriť aktivity a prijať ďalších zamestnancov, prioritne zo zdravotne znevýhodnených.“
- „V budúcnosti plánujeme otvoriť novú prevádzku, kde by sme zamestnali ďalších zdravotne znevýhodnených.“
- „Áno, chceme naďalej zamestnávať zdravotne znevýhodnených, aktuálne pracujeme na rozšírení výroby.“

- 5. Podpora štátu ako kľúčový faktor pre ďalší rozvoj:** Podniky v tejto skupine považujú zamestnávanie osôb so zdravotným znevýhodnením za možné a žiaduce, podmieňujú ho však pokračujúcou (alebo zvýšenou) podporou zo strany štátu, najmä formou príspevkov na mzdy a investičné stimuly. Bez dostatočnej podpory by ich možnosti boli obmedzené a ich ochota zamestnávať túto skupinu by mohla byť ohrozená.

Medzi typické odpovede patrí:

- „Áno, radi by sme zamestnávali viac zdravotne znevýhodnených, ale potrebujeme na to väčšiu podporu od štátu.“
- „Plánujeme sa orientovať na zdravotne znevýhodnených, ale bez dostatočných príspevkov to bude ťažké.“
- „Pokračovanie v zamestnávaní zdravotne znevýhodnených závisí v našom prípade od výšky príspevkov.“

- 6. Dostupnosť vhodných kandidátov:** Odpovede respondentov v tejto skupine poukazujú na dobré prepojenie s organizáciami zameranými na podporu ľudí so zdravotným znevýhodnením, vďaka čomu tieto podniky pomerne ľahko získavajú nových zamestnancov so zdravotným postihnutím. Na druhej strane, v rámci tejto skupiny sa objavujú aj respondenti, ktorí síce deklarujú záujem o zamestnávanie osôb so zdravotným znevýhodnením, no stretávajú sa s nedostatkom vhodných uchádzačov v danom regióne. Tento problém vnímajú ako významnú prekážku rozšírenia zamestnanosti. Viaceré podniky v tejto súvislosti navrhujú posilnenie spolupráce s úradmi práce a zlepšenie prístupu k relevantným databázam uchádzačov, čo by mohlo prispieť k efektívnejšiemu sprostredkovaniu pracovných miest.

Medzi typické odpovede patrí:

- „Spolupracujeme s organizáciami zameranými na podporu zdravotne znevýhodnených, vďaka čomu vieme nájsť dobrých zamestnancov s postihnutím.“
- „Radi by sme zamestnávali viac zdravotne znevýhodnených, ale v našom okolí nie sú dostatočné počty vhodných kandidátov.“
- „Áno, plánujeme zamestnávať zdravotne znevýhodnených, ale potrebovali by sme lepší prístup k databáze týchto osôb.“

7. Potenciál zamestnávať iné znevýhodnené skupiny: Tieto podniky deklarujú záujem naďalej zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím, no zároveň sú otvorené aj iným znevýhodneným skupinám, ako sú rodičia po materskej dovolenke, osoby nad 50 rokov alebo mladí bez pracovných skúseností a pod. Ich prístup je flexibilný a reflektuje aktuálnu situáciu na trhu práce. Medzi typické odpovede patrí:

- „Naďalej sa chceme zamerať na zdravotne znevýhodnených, ale zvažíme aj iné znevýhodnené skupiny, ako sú matky po materskej.“
- „Áno, máme záujem o zamestnávanie zdravotne znevýhodnených, ale nebránime sa ani iným zraniteľným skupinám.“
- „Chceme zamestnávať zdravotne znevýhodnených, ale zároveň sa sústredíme aj na osoby nad 50 rokov.“

Na opačnej strane spektra boli na základe odpovedí vyjadrujúcich negatívny postoj k budúcemu zamestnávaniu osôb so zdravotným znevýhodnením identifikované kľúčové dôvody, ktoré podniky uvádzali ako hlavné prekážky. Týkajú sa predovšetkým charakteru vykonávaných podnikateľských činností, obmedzeného počtu vhodných uchádzačov a preferencie iných cieľových skupín. Na základe obsahovej analýzy odpovedí bolo možné vyčleniť šesť hlavných tematických okruhov:

1. Nevyhovujúce požiadavky na zručnosti a fyzické schopnosti: Podniky v tejto skupine uvádzajú, že povaha ich činností vyžaduje špecifické zručnosti, fyzickú zdatnosť alebo vysokú kvalifikáciu, ktorú zdravotne znevýhodnení uchádzači často nespĺňajú. Tieto podniky preto preferujú zamestnávať iné skupiny, ktoré lepšie vyhovujú ich požiadavkám, alebo sa rozhodli nezameriavať na konkrétnu kategóriu znevýhodnených.

Medzi typické odpovede patrí:

- „Nezameriavame sa najmä na zdravotne postihnutých. V našom okolí je celkový problém získať zamestnancov, nielen osoby so zdravotným znevýhodnením.“
- „Podnik potrebuje zamestnať hlavne ľudí, ktorí majú fyzický a psychický predpoklad na výkon jednotlivých predmetov činností, je nám v podstate jedno, akú kategóriu osôb zamestnáme.“
- „Nevyklúčujeme orientovanie sa aj na ostatné skupiny osôb. Charakter vykonávaných pracovných činností a nároky na odbornosť nám neumožňujú zamestnať akúkoľvek skupinu osôb.“

2. Nedostatok vhodných zdravotne znevýhodnených uchádzačov: Podniky v tejto skupine sa a priori nebránia zamestnávaniu osôb so zdravotným znevýhodnením, avšak narážajú na problémy s nachádzaním dostatočného počtu vhodných uchádzačov v regióne. Mnohí uvádzajú, že už v minulosti mali problém s náborom osôb so zdravotným znevýhodnením, ktoré by vyhovovali ich potrebám.

Medzi typické odpovede patrí:

- „V okolí podniku nie je dostatok zdravotne znevýhodnených občanov, ktorí by sa mohli stať zamestnancami RSP. Nepočítame so zvyšovaním ich počtu.“

- „RSP sa orientuje na zdravotne znevýhodnené osoby, má snahu ich zamestnať, ale v okolí je ťažké nájsť takéhoto zamestnanca, hlavne keď sa od neho vyžaduje aj určitý výkon.“
- „V okolí nášho podniku nie sú dostatočné počty osôb so zdravotným postihnutím. Ak aj sú, nechcú pracovať.“

3. Orientácia na iné znevýhodnené alebo zraniteľné skupiny: Tieto podniky sa rozhodli uprednostňovať iné znevýhodnené skupiny, ako napríklad osoby nad 50 rokov, dlhodobo nezamestnaných alebo ľudí z marginalizovaných rómskych komunít. Osoby so zdravotným znevýhodnením nie sú ich prioritou – často z pragmatických alebo strategických dôvodov. Často je pre nich dôležitá flexibilita, ktorú môžu viac očakávať od iných cieľových skupín.

Medzi typické odpovede patrí:

- „Našou prioritou nie je zamestnávanie zdravotne postihnutých. Skôr sa zameriavame na rómskych spoluobčanov, ktorých zamestnávame.“
- „Chceme sa orientovať aj na iné kategórie znevýhodnených osôb (mladšie ako 26 rokov, osoby s nižším než stredným odborným vzdelaním) a zraniteľné osoby (matky po materskej dovolenke).“
- „V budúcnosti sa chceme orientovať na invalidov, ale aj na ďalších znevýhodnených.“

4. Preferencia zručností a motivácie zamestnancov nad znevýhodnením: Podniky v tejto skupine zdôrazňujú, že ich rozhodovanie nie je založené na formálnych kategóriách znevýhodnenia, ale na osobných a odborných kvalitách uchádzača. Ich prioritou je kvalita a motivácia zamestnancov bez ohľadu na kategóriu znevýhodnenia. Preferujú zamestnávať ľudí, ktorí sú ochotní a schopní vykonávať prácu, a rozhodujú sa na základe motivácie a pracovného nasadenia uchádzača.

Medzi typické odpovede patrí:

- „Nechceme sa orientovať len na zdravotne znevýhodnené osoby. Máme záujem zamestnávať aj iné typy znevýhodnených osôb.“
- „Podnik sa neorientuje na túto skupinu ľudí, zamestnáme kohokoľvek, kto chce pracovať.“
- „Neorientujeme sa len na zdravotne znevýhodnených, hľadáme šikovných ľudí. Naši zamestnanci si vážia prácu.“

5. Problémy s administratívou a legislatívnymi požiadavkami: Viaceré podniky uviedli, že zamestnávanie osôb so zdravotným znevýhodnením je spojené s náročnou administratívou, nejasnými alebo komplikovanými pravidlami, či problémami s uznávaním statusu zdravotného znevýhodnenia. Odpovede poukazovali na problém s komunikáciou s úradmi, zložitú administratívu alebo legislatívne prekážky, ktoré znižujú ich ochotu orientovať sa na túto skupinu zamestnancov.

Medzi typické odpovede patrí:

- „Zvažujeme ako ďalej vzhľadom na administratívnu náročnosť a problematickú komunikáciu s úradom práce.“
- „Chceli by sme pokračovať v zamestnávaní tejto skupiny zdravotne znevýhodnených osôb, no problémy sú s legislatívou, schvaľovaním týchto osôb zo strany UPSVaR.“
- „Veľkou prekážkou je neschvaľovanie lekárskeho posudku aj zamestnancom/uchádzačom, ktorí majú vážne zdravotné problémy.“

6. Ekonomické obmedzenia a náročnosť zamestnávania osôb so zdravotným znevýhodnením: Títo respondenti zdôrazňujú finančnú náročnosť zamestnávania osôb so zdravotným znevýhodnením, napríklad v súvislosti s nižším pracovným výkonom, potrebou dohľadu či nákladmi na prispôsobenie pracovného prostredia. Uvádzajú, že bez navýšenia podpory zo strany štátu sú tieto aktivity pre nich neudržateľné.

Medzi typické odpovede patrí:

- „Nášmu podniku by pomohol vyšší príspevok na mzdy, pretože títo ľudia nepodávajú také pracovné výkony ako bežní zamestnanci.“
- „Ak by sa zvýšila výška a dĺžka poberania príspevku, vidíme veľký potenciál zamestnávania iných ako zdravotne znevýhodnených zamestnancov.“

4.4 Dôvody nízkeho záujmu o zamestnávanie ľudí z MRK

Ľudia z marginalizovaných rómskych komunít (MRK) často čelia systémovej diskriminácii na trhu práce, čo výrazne obmedzuje ich reálne možnosti sociálnej a ekonomickej integrácie. Hoci sociálne podniky majú potenciál zohrávať významnú úlohu pri pracovnej integrácii ľudí z MRK, je možné tvrdiť, že zatiaľ zostáva nevyužitý a aktuálne zastúpenie ľudí z MRK medzi zamestnancami registrovaných sociálnych podnikov je naďalej nízke.

Tretia otázka dotazníkového prieskumu sa preto zamerala na identifikáciu príčin tohto stavu. Respondentom bola položená nasledovná otázka:

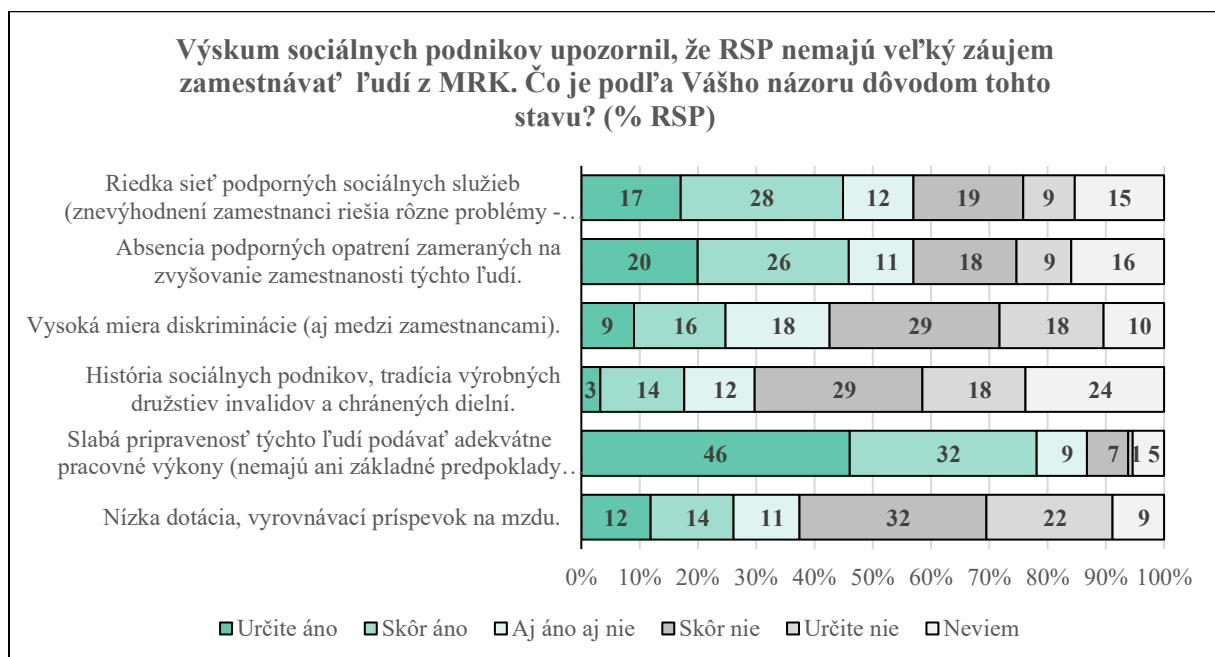
„Výskum sociálnych podnikov upozornil, že RSP nemajú veľký záujem zamestnávať ľudí z MRK. Čo je podľa Vášho názoru príčinou tohto stavu?“

Celková distribúcia odpovedí

Príčiny nízkeho záujmu integračných sociálnych podnikov zamestnávať ľudí z MRK sa podľa respondentov týkajú najmä slabej pripravenosti týchto ľudí na trh práce, ale aj absencie podporných opatrení a funkčných sietí podporných sociálnych služieb, ktoré by napomáhali odstraňovať bariéry úspešnej integrácie na trh práce. Postoje k najčastejšie uvádzaným bariéram zo strany respondentov (**Graf 13**):

- **Slabá pripravenosť ľudí z MRK na trh práce.** Najčastejšie uvádzaným dôvodom nízkeho záujmu o zamestnávanie osôb z MRK je podľa respondentov nedostatočná pripravenosť týchto ľudí podávať adekvátne pracovné výkony. Až 46 % respondentov jednoznačne súhlasí, že tento faktor je hlavnou prekážkou a ďalších 32 % respondentov uviedlo odpoveď „skôr áno“. Pod nedostatočnou pripravenosťou možno rozumieť nedostatok základných pracovných návykov, ako sú pravidelná dochádzka, schopnosť komunikovať so zamestnávateľom či schopnosť pracovať v kolektíve. Pre mnohých zamestnávateľov sú práve tieto faktory kľúčové pri hodnotení zamestnateľnosti uchádzačov a môžu ich považovať za vážny problém.
- **Absencia podporných opatrení zameraných na zvyšovanie zamestnanosti.** Viac ako štvrtina respondentov (26 %) súhlasí s tým, že absencia cielenej podpory predstavuje významnú prekážku, pričom ďalších 20 % ju považuje za jednoznačný dôvod nízkeho zastúpenia osôb z MRK v sociálnych podnikoch. Nedostatočná podpora môže zahŕňať napr. nedostupnosť programov zameraných na rozvoj zručností, odborné vzdelávanie, pracovné tréningy či individualizované poradenstvo pri hľadaní zamestnania. Vnímaný nedostatok takýchto nástrojov signalizuje chýbajúcu infraštruktúru komplexnej pracovnej integrácie uvedenej cieľovej skupiny.

- **Riedka sieť podporných sociálnych služieb.** Nedostatočná dostupnosť a slabá sieť kvalitných sociálnych služieb zameraných na odstraňovanie bariér vstupu a zotrvania na trh práce, akými sú napr. nízka kvalita bývania, vysoká miera zadlženia, zlý zdravotný stav jednotlivcov, nedostupnosť služieb starostlivosti a iné, sa tiež vníma ako problém. Tento faktor označilo za významný 28 % respondentov a ďalších 17 % s týmto tvrdením jednoznačne súhlasilo. Absencia takýchto služieb zvyšuje záťaž na samotného zamestnávateľa, v dôsledku čoho môže klesať ochota RSP zamestnávať ľudí z MRK.
- **Nízka dotácia a hodnota vyrovnávacieho príspevku na mzdu.** Finančné príspevky na zamestnávanie ľudí z MRK hodnotili respondenti ako relatívne menej dôležitý faktor ovplyvňujúci rozhodovanie RSP. Až 32 % respondentov odpovedalo „určite nie“ a 22 % „skôr nie“, čo naznačuje, že finančné motivačné mechanizmy nie sú hlavným problémom v súvislosti so zamestnávaním ľudí z MRK.
- **Vnímaná miera diskriminácie.** Hoci je diskriminácia ľudí z MRK často identifikovaná ako problém trhu práce, v tomto prípade nebola vnímaná ako hlavný faktor. Až 29 % respondentov uviedlo odpovede „skôr nie“ a 18% „určite nie“, čo naznačuje, že diskriminácia ľudí z MRK zo strany možných zamestnávateľov nie je medzi respondentami považovaná za hlavný dôvod ich nízkeho záujmu o zamestnávanie ľudí z MRK.
- **Historická kontinuita sociálnych podnikov a tradícia chránených dielní.** Tento faktor nebol identifikovaný ako rozhodujúci pri zamestnávaní ľudí z MRK. Až 54 % respondentov odpovedalo, že tradícia týchto podnikov nemá vplyv na rozhodovanie RSP v súvislosti so zamestnávaním ľudí z MRK.



Graf 13: Prečo RSP nezamestnávajú príslušníkov MRK

V rámci otvorenej otázky mali respondenti možnosť uviesť aj iné dôvody/prekážky, ktoré považujú za dôležité pri rozhodovaní ohľadom zamestnávania ľudí z MRK. Iné dôvody uviedlo pomerne veľa respondentov (80 odpovedí). Podľa ich tematickej príbuznosti je odpovede možné rozdeliť do niekoľkých kategórií:

Kultúrne a sociálne odlišnosti:

- **Odlišná mentalita a hodnotové nastavenie:** Niektorí respondenti poukazovali na odlišné životné podmienky a sociálno-kultúrne vzorce v marginalizovaných rómskych komunitách, ktoré môžu ovplyvňovať pracovné návyky a očakávania v oblasti dochádzky či plnenia pracovných povinností. Uvádzali napríklad skúsenosti so zvýšeným výskytom neplánovanej neprítomnosti zamestnancov z dôvodu rodinných či komunitných udalostí, čo podľa nich môže predstavovať prevádzkovú výzvu pre plynulý chod podniku.
- **Vysoká miera predsudkov a stereotypov:** Respondenti opakovane poukazovali na existujúce spoločenské predsudky voči Rómom, pričom mnohí respondenti vyjadrili svoje alebo cudzie negatívne skúsenosti. Tieto ovplyvňujú nielen samotné podniky, ale aj ich zákazníkov. Obavy s reakcie zákazníkov sa objavujú zvlášť v sektore služieb (napr. v sektore gastronómie), čo odrádza niektorých zamestnávateľov od prijímania Rómov, najmä ľudí z MRK.
- **Štandardy osobnej hygieny a pracovnej disciplíny:** Niektorí respondenti poukázali na výzvy spojené so zabezpečením pracovnej dochádzky a udrzaním štandardov pracovného prostredia (v zmysle dostatočných štandardov osobnej hygieny alebo zdržanlivosti od alkoholu a iných návykových látok), pričom v tejto súvislosti spomínali aj skúsenosti s problémami ovplyvňujúcimi pracovný výkon a disciplínu. Tieto situácie vnímali ako faktor, ktorý môže komplikovať efektívne fungovanie podniku, najmä ak nie sú dostupné adekvátne podporné mechanizmy. V súvislosti s týmto faktorom je vhodné podotknúť, že mnohé vyjadrenia boli formulované výrazne stereotypne, čo potvrdzuje vysokú mieru predsudkov a stereotypov, ktoré sú prítomné aj v prostredí RSP.
- **Špecifické komunikačné potreby:** Viaceré odpovede poukazovali, že zamestnanci z MRK vyžadujú najmä počas adaptačného procesu viac osobnej podpory a vyžadujú špecifický prístup či v osobnej interakcii, alebo v komunikácii, na čo nie sú zamestnávatelia vždy dostatočne pripravení.

Výzvy na pracovisku:

- **Potreba mentorstva a individuálneho vedenia:** Viac respondentov zdôraznilo potrebu nepretržitého mentorstva alebo asistencie, ideálne zo strany samotných Rómov, ktorí by novým zamestnancom pomáhali zvyknúť si na pracovné prostredie, podporovať rozvoj pracovných návykov a sledovať ich pokrok. Tento prístup by podľa respondentov zvýšil úspešnosť pracovnej integrácie, aktuálne však takáto podpora nie je dostupná.
- **Vysoká fluktuácia a nízka miera spoľahlivosti:** Viacerí respondenti poukázali na vysokú fluktuáciu zamestnancov z MRK. Mnohí z nich odchádzajú zo zamestnania po relatívne krátkom čase. Táto situácia komplikuje stabilizáciu pracovného tímu a sťažuje dlhodobé udržanie pracovných miest. Nestabilita pracovného vzťahu bola identifikovaná ako jeden z faktorov ovplyvňujúcich rozhodovanie v súvislosti so zamestnávaním ľudí z MRK.
- **Nedostatok pracovných zručností:** Respondenti upozornili, že ľudia z MRK často nemajú základné alebo odborné zručnosti potrebné pre výkon konkrétnych pracovných úloh, čo sťažuje ich adaptáciu na pracovisku a zvyšuje nároky na zaškolenie a podporu zo strany zamestnávateľa.

Ekonomické a finančné bariéry:

- **Nízke mzdy v porovnaní so sociálnymi dávkami:** Niektorí respondenti sa domnievajú, že výška sociálnych dávok môže byť v niektorých prípadoch porovnateľná alebo vyššia ako ponúkaná mzda, čo oslabuje motiváciu vstúpiť do zamestnania. Táto situácia sa týka najmä veľmi veľkých domácností s viacerými nezaopatrenými deťmi a s nárokom na dávku na bývanie. V niektorých prípadoch zohráva rolu aj snaha domácnosti zostať v systéme dávky v hmotnej núdzi z dôvodu zachovania nepriamych finančných výhod (napr. príspevky pre nízkopríjmové domácnosti, odpustenie poplatkov a podobne).
- **Krátke trvanie finančnej podpory:** Podľa viacerých respondentov je obdobie vyplácania dotácie mzdy znevýhodnených zamestnancov príliš krátke a nedostačujúce na pokrytie celého procesu pracovnej integrácie ľudí z MRK.
- **Dlhý a exekúcie:** Mnoho ľudí z MRK čelí exekučným konaniam. Títo jednotlivci sa často vyhýbajú formálnemu zamestnaniu, keďže by im zo mzdy boli zrážané splátky, čo znižuje ich čistý príjem a oslabuje záujem o legálne zamestnanie.
- **Finančná negramotnosť:** Respondenti poukázali aj na nízku úroveň finančnej gramotnosti medzi ľuďmi z MRK, čo komplikuje hospodárenie s príjmom, oslabuje motiváciu plánovať a šetriť a brzdí plnohodnotné zapojenie sa do pracovného trhu.

Právne a administratívne prekážky:

- **Nedostatok základných právnych dokumentov:** Respondenti opísali situácie, v ktorých uchádzačom z MRK chýbali základné administratívne dokumenty, ako napríklad občiansky preukaz alebo iné doklady potrebné na uzatvorenie pracovnoprávneho vzťahu. Absencia týchto dokumentov v praxi znemožňuje ich legálne zamestnanie.
- **Nejasnosti v kategorizácii znevýhodnených osôb:** Niekoľko respondentov uviedlo, že nemajú dostatočné informácie o tom, ako formálne klasifikovať ľudí z MRK – či ako príslušníkov etnickej menšiny, sociálne znevýhodnených alebo dlhodobo nezamestnaných. Tieto nejasnosti komplikujú proces získania relevantných dotácií a podpôr, ale tiež môžu manipulovať údaje o reálnej miere zamestnávania ľudí z prostredia MRK, keďže ich zamestnávanie môže byť vykazované v rámci viacerých kategórií znevýhodnenia.

Návrhy na zvýšenie pracovnej integrácie ľudí z MRK:

Zo zoznamu voľných odpovedí zameraných na identifikáciu dôvodov, pre ktoré RSP zamestnávajú ľudí z MRK len v obmedzenej miere, vyplynulo viacero návrhov, ktoré môžu prispieť k prekonaniu aktuálnych prekážok. Medzi najčastejšie odporúčania patrili najmä:

- **Mentorstvo a neustála podpora:** Úspešnosť zamestnávania ľudí z MRK sa podľa respondentov úzko spája s dlhodobou prítomnosťou mentora a individualizovanou podporou. Takáto forma podpory umožňuje rozvíjať pracovné návyky a posilňovať zodpovednosť a zlepšovať schopnosť prispôbiť sa pravidlám formálneho zamestnania.
- **Predĺženie trvania finančnej podpory:** Respondenti poukázali na to, že časové obmedzenie aktuálne poskytovaných dotácií na mzdu znevýhodnených zamestnancov často nezodpovedá dĺžke potrebnej na stabilnú integráciu pracovníkov z MRK. Navrhujú preto predĺženie trvania finančnej podpory a zavedenie nepretržitej ekonomickej pomoci, ktorá by kompenzovala náklady spojené s dosiahnutím úspešnej pracovnej integrácie.
- **Vzdelávanie o diskriminácii a diverzite na pracovisku:** Niekoľko respondentov upozornilo na napätie zo strany nerómskych zamestnancov a ich neochotu pracovať s rómskymi kolegami. Za kľúčové preto považujú realizáciu vzdelávacích a tréningových podujatí zameraných na elimináciu predsudkov, podporu inkluzívneho prostredia a budovanie medzikultúrneho rešpektu na pracovisku.

Postoje voči zamestnávaniu ľudí z MRK podľa typu vlastníctva RSP

Výsledky analýz naznačujú, že názory RSP vo verejnom a súkromnom vlastníctve na zamestnávaní ľudí z MRK sú veľmi podobné. Podniky vo verejnom vlastníctve o niečo viac poukazyvali na nedostatočnú pripravenosť ľudí z MRK na požiadavky a štandardy trhu práce, kým RSP v súkromnom vlastníctve častejšie zdôrazňovali prítomnosť diskriminácie voči tejto skupine potenciálnych zamestnancov (**Tabuľka 14**). Žiaden z týchto rozdielov však nebol štatisticky významný, čo naznačuje, že východiskové postoje oboch skupín podnikov k zamestnávaniu MRK sú do veľkej miery zhodné.

Tabuľka 14: Prečo RSP nemajú veľký záujem o zamestnávanie ľudí z MRK?

	Celá vzorka RSP			RSP vo verejnom vlastníctve			RSP v súkromnom vlastníctve		
	N	priemer	Štd. odch	N	priemer	Štd. odch	N	priemer	Štd. odch
Nízka dotácia, vyrovnávací príspevok na mzdu	475	2,59	1,35	149	2,76	1,36	326	2,51	1,34
Slabá pripravenosť týchto ľudí podávať adekvátne pracovné výkony (nemajú ani základné predpoklady pre prácu v pracovnoprávnom vzťahu, napr. ráno neprídu do práce, neinformujú zamestnávateľa, nevedia pracovať v kolektíve)	493	4,22	0,95	152	4,18	0,94	341	4,24	0,96
História sociálnych podnikov, tradícia výrobných družstiev invalidov a chránených dielní	397	2,43	1,16	129	2,43	1,10	268	2,44	1,19
Vysoká miera diskriminácie (aj medzi zamestnancami)	467	2,65	1,26	144	2,54	1,23	323	2,70	1,27
Absencia podporných opatrení zameraných na zvyšovanie zamestnanosti týchto ľudí	438	3,35	1,34	140	3,32	1,32	298	3,36	1,35
Riedka sieť podporných sociálnych služieb (Znevýhodnení zamestnanci riešia rôzne problémy – bývanie, exekúcie, atď. Zamestnávateľ by využil podporu v týchto otázkach, no nevie na koho sa obrátiť, resp. v okolí nie sú organizácie, ktoré by zamestnancom vedeli pomôcť.)	441	3,30	1,30	144	3,32	1,32	297	3,29	1,29

Zdroj: Vlastný prieskum s pracovníkmi MPSVaR.

Poznámka: Rozhodne áno=5; Skôr áno=4; Áno aj nie=3; Skôr nie=2; Rozhodne nie=1.

4.5 Dôvody nízkeho záujmu zamestnávať ľudí s nízkou mierou dosiahnutého vzdelania

Ľudia s nízkou mierou dosiahnutého vzdelania sa vo všeobecnosti len ťažko uplatňujú na otvorenom trhu práce. RSP by v teoretickej rovine mohli zohrávať kľúčovú úlohu pri ich pracovnej integrácii. V praxi však túto skupinu zamestnávajú iba v obmedzenom rozsahu, čo výrazne limituje ich potenciálny prínos k riešeniu tohto štrukturálneho problému.

Z uvedeného dôvodu sa štvrtá otázka v prieskume zamerala na identifikáciu príčin tohto stavu:

„Výskum sociálnych podnikov upozornil, že RSP nemajú veľký záujem zamestnávať ľudí s nízkou mierou dosiahnutého vzdelania. Čo je podľa Vášho názoru dôvodom tohto stavu?“

Celková distribúcia odpovedí

Prieskum vygeneroval štruktúru odpovedí (pozri **Graf 14**), ktorá sa dá vo veľkej miere porovnať so štruktúrou odpovedí týkajúcou sa nízkeho záujmu RSP zamestnávať ľudí z prostredia MRK. Táto podobnosť môže súvisieť s tým, že skupiny osôb s nízkou úrovňou vzdelania a ľudia z MRK sú v praxi často vnímané ako prekrývajúce sa, alebo dokonca totožné.

- **Slabá pripravenosť na pracovné výkony:**

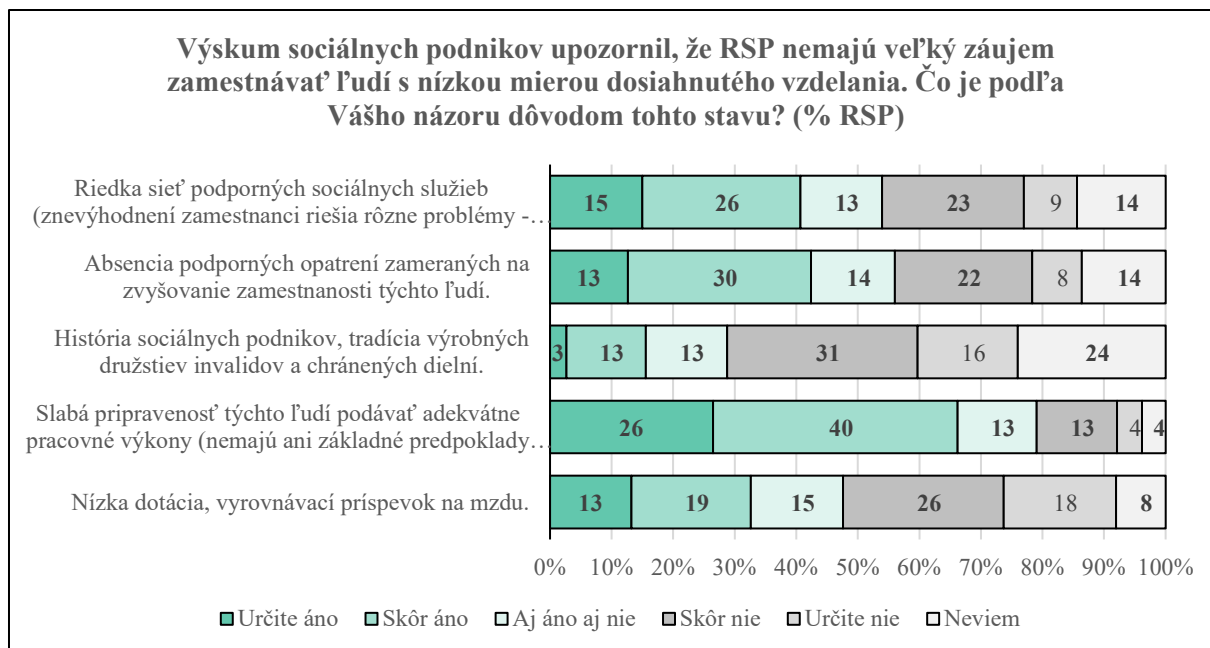
Najvyššie percento respondentov (66 %, odpovede „určite áno“ alebo „skôr áno“) považuje slabú pripravenosť zamestnancov na pracovné výkony za hlavný problém, čím sa tento faktor stal najvýznamnejším dôvodom v rámci analyzovanej otázky. Tento výsledok poukazuje na obavy RSP týkajúce sa schopnosti ľudí s nízkym vzdelaním dlhodobo zvládať pracovné požiadavky a udržať si stabilné zamestnanie. Na druhej strane, len 17 % respondentov vyjadrilo nesúhlas s týmto tvrdením, čo naznačuje pomerne vysokú mieru zhody v hodnotení tejto prekážky.

- **Absencia podporných opatrení:** Nedostatok podporných opatrení bol identifikovaný ako ďalší významný faktor, ktorý ovplyvňuje zamestnávanie osôb s nízkou mierou dosiahnutého vzdelania. Až 43 % respondentov súhlasí s tvrdením, že nedostatočná podpora zo strany verejných inštitúcií negatívne ovplyvňuje mieru zamestnanosti a zamestnatelnosti tejto skupiny. Naopak, 30 % respondentov tento faktor nepovažuje za dôležitý. Štruktúra odpovedí naznačuje, že zvýšenie a zlepšenie podporných mechanizmov by mohlo prispieť ku zvýšeniu záujmu RSP o zamestnávanie ľudí s nízkou mierou dosiahnutého vzdelania.

- **História sociálnych podnikov:** Väčšina respondentov (47 %) sa domnieva, že história a tradícia sociálnych podnikov a výrobných družstiev invalidov nemá podstatný vplyv na nízky záujem o zamestnávanie osôb s nízkou mierou dosiahnutého vzdelania. Naopak, len 16 % respondentov považuje historické faktory za relevantné, čo z tejto položky robí najmenej významný dôvod v rámci analyzovaných odpovedí.

- **Riedka sieť podporných sociálnych služieb:** Viac ako 40 % respondentov vyjadrilo súhlas s tvrdením, že riedka sieť podporných sociálnych služieb predstavuje prekážku pre zamestnávanie osôb s nízkou mierou dosiahnutého vzdelania. Relatívne významná časť (32 %) respondentov sa však domnieva, že tento faktor nezohráva rozhodujúcu úlohu. Výsledky naznačujú, že nedostatočne rozvinutá infraštruktúra sociálnych služieb je vnímaná ako stredne dôležitá prekážka, ktorá môže v niektorých prípadoch limitovať možnosti pracovnej integrácie, no nie je univerzálne považovaná za kľúčový problém.

- **Nízka dotácia a hodnota vyrovnávacieho príspevku na mzdu:** Nízkou hodnotu vyrovnávacieho príspevku na mzdu označila za hlavný dôvod nezájmu o zamestnávanie osôb s nízkou mierou dosiahnutého vzdelania len tretina respondentov (32 %, odpovede „určite áno“ alebo „skôr áno“). Naopak, až 44 % respondentov tento faktor nepovažuje za rozhodujúci, prípadne ho priamo odmieta. Uvedené zistenie naznačuje, že názory respondentov sa v tejto otázke relatívne líšia, pričom mierna väčšina sa prikláňa k presvedčeniu, že výška finančných stimulov, podobne ako v prípade zamestnávania osôb z MRK, nepredstavuje rozhodujúci motivačný faktor pri zamestnávaní ľudí s nízkou úrovňou vzdelania.



Graf 14: Prečo RSP nezamestnávajú ľudí s nízkou mierou dosiahnutého vzdelania

Rovnako ako pri predchádzajúcich otázkach, aj v tomto prípade mali respondenti možnosť uviesť slovné odpovede pre dôvody nedostatočného záujmu RSP o zamestnávanie ľudí s nízkou mierou dosiahnutého vzdelania. Odpovede je podľa ich tematickej príbuznosti možné roztriediť nasledovne:

- **Motivačné a osobnostné faktory pracovníkov.** Viacero respondentov uviedlo, že problémom je nízka motivácia, slabá pracovná disciplína a nedostatok základných pracovných návykov u týchto ľudí. Osobnostné charakteristiky a nízka vnútorná motivácia zohrávajú kľúčovú úlohu pri (ne)schopnosti stabilne zotrvať v zamestnaní. RSP tak často čelia problémom s udrzaním stabilných pracovných miest, keďže zamestnanci z tejto skupiny vykazujú vyššiu mieru fluktuácie, nižšiu vnútornú motiváciu a menšiu ochotu reflektovať pracovné povinnosti.
- **Nízka ochota investovať do zapracovania zamestnancov s nízkym vzdelaním a investovať do rozvíjania ich kvalifikácie.** Ďalšou významnou prekážkou je podľa respondentov časová a finančná náročnosť zapracovania a rozvíjania zručností u nízko kvalifikovaných zamestnancov. Niektorí respondenti tiež uvádzali, že táto skupina ľudí často nemá vnútornú motiváciu zvyšovať svoju kvalifikáciu a zlepšovať svoje schopností, čo ďalej znižuje návratnosť investícií do ich rozvoja. Respondenti poukazujú na potrebu väčších investícií do rozvoja zamestnancov, zároveň však upozorňujú, že pre mnohé RSP nie sú z hľadiska ekonomickej rentability reálne uskutočniteľné. Tento problém poukazuje na potrebu cielej podpory zo strany verejných politík v oblasti rozvoja zručností a adaptácie nízkokvalifikovanej pracovnej sily.
- **Charakter výroby alebo poskytovaných služieb a požiadavky na kvalifikáciu.** Viacero respondentov uviedlo, že charakter ich podnikania alebo poskytovaných služieb vyžaduje vyššiu úroveň vzdelania alebo odbornej kvalifikácie. To znamená, že RSP často nemôžu zamestnávať ľudí bez dostatočnej kvalifikácie na špecifické pracovné pozície. Tento faktor je obzvlášť kľúčový pre RSP pôsobiace v odborných a technických činnostiach, pri ktorých sú vzdelanie alebo odborná prax nevyhnutnou podmienkou

výkonu práce. Z tohto dôvodu sa RSP, ktoré potrebujú kvalifikovanú pracovnú silu, zdráhajú zamestnávať nekvalifikovaných pracovníkov.

- **Nedostatok pracovných asistentov a podpora pri zapracovaní.** Ďalšou identifikovanou prekážkou je nedostatok pracovných asistentov a špecializovanej podpory pre zamestnancov s nízkou kvalifikáciou. Viacerí respondenti poukázali na absenciu inštitucionálnej infraštruktúry a nedostatok kvalifikovaných odborníkov, ktorí by mohli systematicky asistovať pri adaptácii a zapracovaní novoprijatých pracovníkov.
- **Finančné a konkurenčné tlaky.** Finančné tlaky a konkurenčné prostredie majú zásadný vplyv na kapacity RSP prijímať a podporovať zamestnancov s nízkou úrovňou kvalifikácie. Potreba obstať v trhovom prostredí RSP núti zvyšovať efektivitu, čo často obmedzuje schopnosť investovať do zaškoľovania a rozvoja nízko kvalifikovaných zamestnancov.
- **Individuálne prístupy a špecifické potreby.** Viacerí respondenti zdôraznili, že zamestnávanie osôb s nízkou mierou dosiahnutého vzdelania je vysoko individuálnou záležitosťou, ktorú nemožno jednoducho generalizovať. Uvádzali, že každý prípad je špecifický a vyžaduje prispôbený prístup zo strany zamestnávateľa. Niektoré odpovede odrážali pozitívnu skúsenosť so zamestnávaním tejto cieľovej skupiny (napr. „Je to veľmi individuálne, nedá sa to paušalizovať,“ alebo „Mám dobrú skúsenosť so zamestnávaním tejto skupiny osôb.“). Tieto vyjadrenia poukazujú na význam individuálne orientovaných intervencií a potrebu flexibilných podporných mechanizmov.

Postoje voči zamestnávaniu ľudí s nízkou mierou vzdelania podľa typu vlastníctva RSP

Podobne ako pri otázke týkajúcej sa zamestnávania ľudí z MRK ani pri otázke ohľadom zamestnávania osôb s nízkou mierou dosiahnutého vzdelania neboli zaznamenané významné rozdiely v odpovediach podnikov vo verejnom a súkromnom vlastníctve (**Tabuľka 15**). Štruktúra odpovedí naznačuje, že RSP bez ohľadu na typ vlastníctva uvažujú veľmi podobne o možnostiach a prekážkach zamestnávania ľudí z MRK a ľudí s nízkou úrovňou dosiahnutého vzdelania.

Tabuľka 15: Prečo RSP nemajú záujem zamestnávať ľudí s nízkou mierou vzdelania

	Celá vzorka RSP			RSP vo verejnom vlastníctve			RSP v súkromnom vlastníctve		
	N	priemer	Štd. odch	N	priemer	Štd. odch	N	priemer	Štd. odch
Nízka dotácia, vyrovnávací príspevok na mzdu	479	2,82	1,35	154	2,99	1,36	325	2,74	1,35
Slabá pripravenosť týchto ľudí podávať adekvátne pracovné výkony (nemajú ani základné predpoklady pre prácu v pracovnoprávnom vzťahu, napr. ráno neprídu do práce, neinformujú zamestnávateľa, nevedia pracovať v kolektíve)	501	3,74	1,13	157	3,71	1,06	344	3,76	1,15
História sociálnych podnikov, tradícia výrobných družstiev invalidov a chránených dielní	396	2,40	1,11	129	2,42	1,09	267	2,40	1,12
Absencia podporných opatrení zameraných na zvyšovanie zamestnanosti týchto ľudí	446	3,18	1,28	148	3,21	1,33	298	3,16	1,26
Riedka sieť podporných sociálnych služieb (znevýhodnení zamestnanci riešia rôzne problémy – bývanie, exekúcie, atď. – zamestnávateľ by využil podporu v týchto otázkach, no nevie na koho sa obrátiť, resp. v okolí nie sú organizácie, ktoré by zamestnancom vedeli pomôcť).	479	2,82	1,35	154	2,99	1,36	325	2,74	1,35

Zdroj: Vlastný prieskum s pracovníkmi MPSVaR.

Poznámka: Rozhodne áno=5; Skôr áno=4; Áno aj nie=3; Skôr nie=2; Rozhodne nie=1.

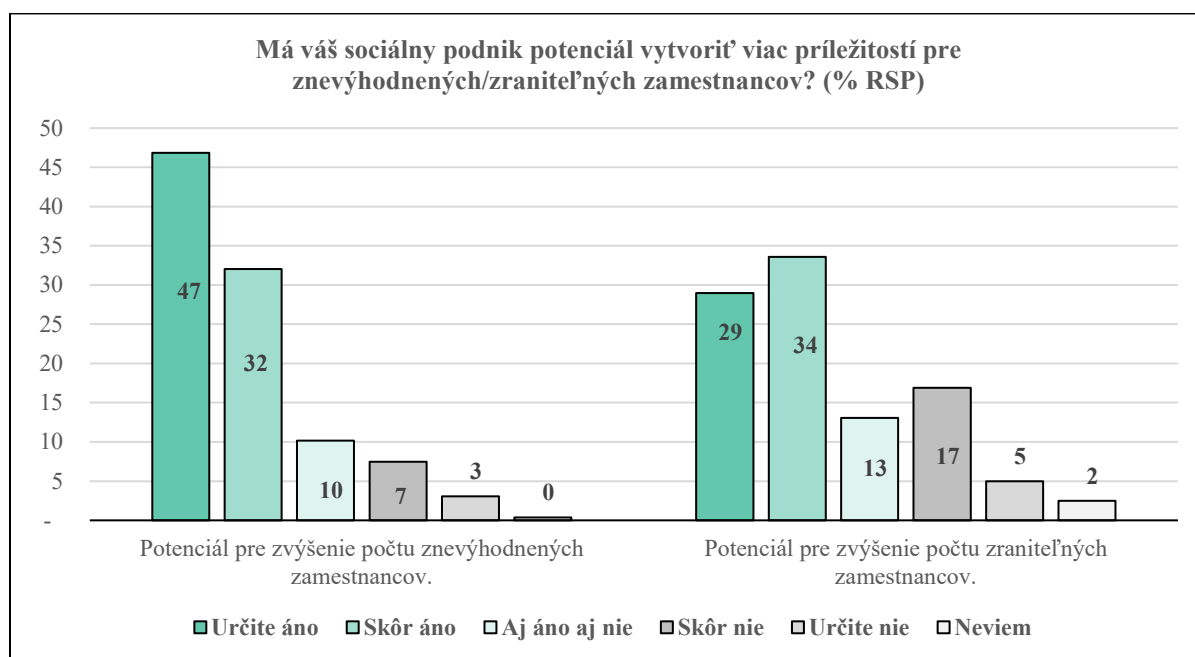
4.6 Potenciál vytvoriť viac príležitostí pre znevýhodnených/zraniteľných zamestnancov

Väčšina registrovaných sociálnych podnikov na Slovensku pôsobí v kategórii integračných sociálnych podnikov, čo okrem iného znamená, že pozitívny sociálny vplyv dosahujú prostredníctvom zamestnávania znevýhodnených alebo zraniteľných osôb. Dominantnú časť znevýhodnených zamestnancov RSP tvoria ľudia so zdravotným znevýhodnením. Ako je diskutované v predchádzajúcich kapitolách, potenciál pre zamestnávanie tejto skupiny znevýhodnených pracovníkov sa postupne zužuje, čo môže tiež čiastočne vysvetľovať stabilizáciu v počte RSP po roku 2022. V tejto súvislosti teda vzniká otázka týkajúca sa ďalšieho rozvoja RSP a potenciálu pre vytváranie nových pracovných príležitostí pre znevýhodnených a zraniteľných zamestnancov. Toto bola aj téma piatej otázky dotazníkového prieskumu:

„Má váš sociálny podnik potenciál vytvoriť viac príležitostí pre znevýhodnených/zraniteľných zamestnancov?“

Celková distribúcia odpovedí

Pri otázke ohľadom možnosti zvýšiť počet znevýhodnených zamestnancov konkrétneho RSP výrazná väčšina respondentov vyjadrila pozitívne stanovisko. Až 47 % respondentov je presvedčených, že ich podnik má v tejto oblasti potenciál a uviedlo odpoveď „určite áno“ a ďalších 32 % respondentov uviedlo odpoveď „skôr áno“. Spolu 79 % respondentov považuje možnosť vytvoriť ďalšie pracovné miesto/miesta za reálnu (**Graf 15**). Na druhej strane celkom 10 % respondentov túto možnosť považuje za nereálnu v menšej či väčšej miere. Z uvedeného vyplýva, že väčšina registrovaných sociálnych podnikov vníma vysoký potenciál pre zvýšenie počtu znevýhodnených zamestnancov, čo môže byť dôsledkom rastúcej ekonomickej výkonnosti RSP, ale i existencie finančných podporných mechanizmov a dopytu po tejto kategórii pracovnej sily.



Graf 15: Potenciál vytvoriť viac príležitostí pre znevýhodnených/zraniteľných zamestnancov

Na druhej strane pri hodnotení potenciálu pre zvýšenie počtu tzv. zraniteľných skupín zamestnancov¹³ sú výsledky mierne menej optimistické. Hoci 29 % respondentov potenciál rastu vidí zreteľne a uviedlo odpoveď „určite áno“ a 34 % „skôr áno“, čo spolu tvorí 63 % pozitívnych odpovedí, v súvislosti s touto cieľovou skupinou je v porovnaní s postojmi voči rastu v počte znevýhodnených zamestnancov možné sledovať aj vyšší podiel neistých alebo negatívnych odpovedí. Až 13 % respondentov odpovedalo „Aj áno, aj nie“, čo naznačuje určitú opatrnosť alebo nejednoznačnosť ohľadom tejto možnosti. Zároveň 17 % respondentov odpovedalo „skôr nie“ a 5 % „určite nie“, čo spolu predstavuje významný podiel (22 %) RSP, ktoré nevidia reálny potenciál pre rast v zamestnávaní zraniteľných osôb. Tento rozdiel môže súvisieť najmä s nižšou úrovňou finančnej podpory na zamestnávanie tejto cieľovej skupiny.

Potenciál pre zvýšenie počtu znevýhodnených a zraniteľných zamestnancov podľa typu vlastníctva RSP

RSP vo verejnom aj súkromnom vlastníctve mali veľmi podobné názory voči potenciálu zvýšiť počet znevýhodnených a/alebo zraniteľných zamestnancov. Medzi odpoveďami týchto dvoch skupín neboli zaznamenané štatisticky významné rozdiely (**Tabuľka 16**).

Tieto výsledky naznačujú, že vnímanie možností ďalšieho rastu v počte znevýhodnených a/alebo zraniteľných zamestnancov je konzistentné naprieč typmi vlastníctva bez ohľadu na odlišnosti v štruktúre zákazníkov, regiónoch pôsobenia či obchodných stratégiách.

Tabuľka 16: Potenciál pre zvýšenie počtu znevýhodnených/zraniteľných zamestnancov

	Celá vzorka RSP			RSP vo verejnom vlastníctve			RSP v súkromnom vlastníctve		
	<i>N</i>	<i>priemer</i>	<i>Štd. odch</i>	<i>N</i>	<i>priemer</i>	<i>Štd. odch</i>	<i>N</i>	<i>priemer</i>	<i>Štd. odch</i>
Potenciál pre zvýšenie počtu znevýhodnených zamestnancov	519	4,13	1,07	163	4,07	1,10	356	4,15	1,05
Potenciál pre zvýšenie počtu zraniteľných zamestnancov	508	3,66	1,21	161	3,60	1,23	347	3,69	1,21

Zdroj: Vlastný prieskum s pracovníkmi MPSVaR.

Poznámka: Rozhodne áno=5; Skôr áno=4; Áno aj nie=3; Skôr nie=2; Rozhodne nie=1.

Potenciál pre zamestnávanie špecifických znevýhodnených a zraniteľných cieľových skupín

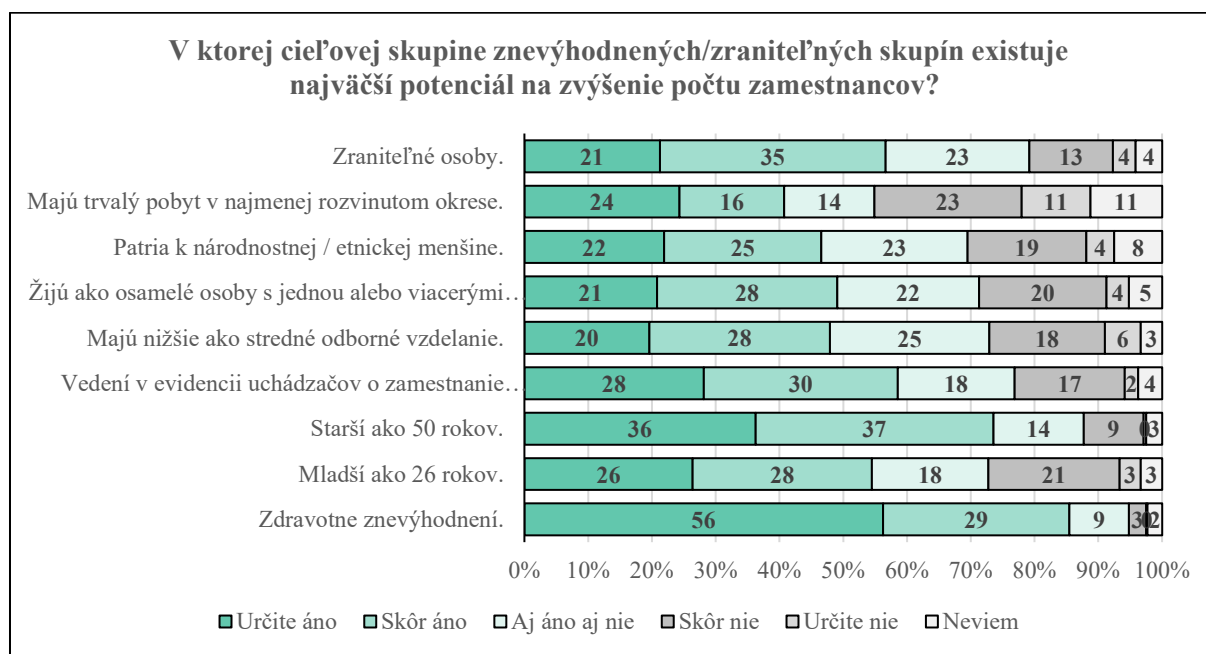
Respondenti, ktorí vyjadrili pozitívny postoj k možnosti zvýšiť počet znevýhodnených a/alebo zraniteľných zamestnancov, mali následne možnosť označiť konkrétnu cieľovú skupinu, pri ktorej vnímajú najväčší potenciál (**Graf 16**).

Analýza odpovedí na otázku, pri ktorej skupine znevýhodnených a zraniteľných osôb vnímajú respondenti najväčší potenciál na zvýšenie počtu zamestnancov, poukazuje na viacero významných trendov. Nasledujúci prehľad konkrétnych skupín je zoradený podľa podielu pozitívnych odpovedí („určite áno“ alebo „skôr áno“) a reflektuje preferencie RSP v oblasti pracovnej integrácie:

¹³ Pozri definíciu zraniteľných osôb v zmysle Zákona 112/2018 o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch

- **Osoby so zdravotným znevýhodnením:** Tieto osoby jednoznačne predstavujú skupinu s najvýraznejším identifikovaným potenciálom na zvýšenie počtu zamestnancov. Až 56 % respondentov označilo odpoveď „určite áno“ a ďalších 29 % „skôr áno“. Tento výsledok poukazuje na silný konsenzus medzi RSP v hodnotení schopnosti a ochoty zamestnávať túto cieľovú skupinu a potvrdzuje významnú orientáciu slovenských RSP na zamestnávanie osôb so zdravotným znevýhodnením.
- **Osoby staršie ako 50 rokov:** Aj v prípade starších osôb je pozitívne identifikovaný potenciál. 36 % respondentov uviedlo odpoveď „určite áno“ a 37 % „skôr áno“, čo spolu predstavuje výraznú väčšinu pozitívnych odpovedí. Tento výsledok môže naznačovať zmeny v prístupe zamestnávateľov voči starším pracovníkom, ktorí môžu priniesť pracovné skúsenosti, stabilitu a lojalitu.
- **Osoby vedené v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 mesiacov:** Napriek tomu, že 28 % respondentov uviedlo odpoveď „určite áno“ a 30 % „skôr áno“, výrazná časť odpovedí naznačuje tiež určitú mieru neistoty, čo môže súvisieť s rôznorodosťou pracovných návykov a motivácie v tejto cieľovej skupine.
- **Zraniteľné osoby:** Viac ako polovica respondentov vyjadrila viac-menej podporný postoj (21 % označilo „určite áno“ a 35 % „skôr áno“). Vzhľadom na vysoký počet vážavých alebo negatívnych odpovedí však výsledok naznačuje stredný potenciál pri zamestnávaní tejto skupiny, čo môže súvisieť aj s vágnou definíciou tejto cieľovej skupiny.
- **Osoby mladšie ako 26 rokov:** Rovnako ako v prípade predchádzajúcej kategórie ani pri mladých ľuďoch nie je situácia jednoznačná. Viac ako štvrtina respondentov vyjadrila jednoznačne pozitívny postoj k ich zamestnávaniu (26 % odpoveď „určite áno“, 28 % „skôr áno“), no zároveň až 40 % respondentov zaujalo vážavý alebo negatívny postoj. Tento výsledok potvrdzuje predchádzajúce zistenia o relatívne nízkej miere zapojenia mladých ľudí do činností RSP a poukazuje na to, že ich pracovná integrácia sa vníma ako silne podmienená individuálnymi zručnosťami a úrovňou motivácie a kapacít konkrétneho mladého človeka.
- **Osamelé osoby s odkázanými osobami:** V tejto kategórii sú odpovede rozdelené vyrovnanejšie – len 21 % respondentov označilo možnosť „určite áno“, pričom značná časť respondentov (46%) vyjadrila neistotu alebo vážavosť. Výsledky naznačujú, že zamestnávanie osamelých osôb so závislými členmi rodiny predstavuje pre sociálne podniky výraznejšiu výzvu. Táto opatrnosť môže byť spojená s nedostatkom praktických skúseností s touto cieľovou skupinou, ako aj s obavami o možnú zníženú flexibilitu alebo dostupnosť týchto zamestnancov.
- **Osoby s nižším ako stredným odborným vzdelaním:** Pri tejto skupine a nasledujúcich skupinách je potenciál hodnotený skôr vážavo až negatívne. Jednoznačnú podporu vyjadrilo len 20 % respondentov (odpoveď „určite áno“), čo poukazuje na výrazné obavy RSP ohľadom zamestnateľnosti a pracovnej pripravenosti tejto skupiny.
- **Osoby patriace k národnostným alebo etnickým menšinám:** Rovnako ako iné zisťovania, aj toto poukázalo na nízky záujem RSP o zamestnávanie osôb z národnostných menšín, ktoré sa na Slovensku vnímajú cez prizmu ľudí z MRK. Odpoveď „určite áno“ označilo len 22 % respondentov. Výsledky poukazujú na prítomnosť viacerých vnímaných prekážok, ktoré komplikujú zamestnávanie tejto skupiny – najmä v súvislosti s predsudkami a obavami o pracovnú pripravenosť. Tieto faktory môžu znižovať ochotu sociálnych podnikov aktívne ich zamestnávať a zároveň naznačujú potrebu cieľenej podpory a odbúravania bariér na viacerých úrovniach.

- **Osoby s trvalým pobytom v najmenej rozvinutom okrese:** V tomto prípade boli názory respondentov pomerne rozdielne, pričom len 24 % respondentov uviedlo odpoveď „určite áno“. Nízka miera podpory však môže súvisieť s podielom zastúpenia RSP v týchto okresoch, keďže je možné predpokladať, že RSP lokalizované v iných než najmenej rozvinutých okresoch nepovažujú obyvateľov z najmenej rozvinutých okresov za svoju prioritnú cieľovú skupinu.



Graf 16: Potenciál pre zamestnávanie špecifických znevýhodnených a zraniteľných cieľových skupín

V rámci voľnej odpovede respondenti uviedli ďalšie cieľové skupiny, pre ktoré by mohol ich RSP vytvárať pracovné príležitosti. Skupiny sú zoradené podľa početnosti jednotlivých odpovedí:

- **Matky po materskej alebo rodičovskej dovolenke:** Matky po návrate z materskej alebo rodičovskej dovolenky boli vnímané ako najviac podporovaná skupina, pričom respondenti zdôrazňovali potrebu flexibilných pracovných podmienok pre ich úspešnú pracovnú integráciu.
- **Osoby v nepriaznivej sociálnej situácii:** Táto skupina zahŕňa ľudí v hmotnej núdzi a osoby čeliace ekonomickým problémom, ktorí sú vnímaní ako perspektívna, ale významne nestabilná cieľová skupina.
- **Osoby po výkone trestu odňatia slobody:** Respondenti identifikovali osoby po výkone trestu ako skupinu s potenciálom na pracovnú integráciu prostredníctvom RSP. Zároveň však zdôraznili potrebu dodatočnej terapeutickej, sociálnej a motivačnej podpory, ktorá by uľahčila ich návrat na trh práce a zvýšila udržateľnosť zamestnávania v dlhodobom horizonte.
- **Azylanti a cudzí štátni príslušníci:** V súvislosti s touto skupinou boli špecificky uvádzaní odídenci z Ukrajiny a azylanti, pričom táto skupina bola vnímaná ako dôležitá z pohľadu potrieb sociálnych podnikov a zmien na trhu práce, ktorým Slovensko čelí najmä v súvislosti s dostupnosťou pracovnej sily.

- **Osoby po ukončení poberania opatrovateľského príspevku:** Ide o osoby, ktoré sa po ukončení starostlivosti o odkázanú osobu vracajú na trh práce. Respondenti túto skupinu považovali z hľadiska zamestnania za veľmi perspektívnu.
- **Rómovia:** Napriek tomu, že táto cieľová skupina bola zahrnutá do preddefinovaného výberu možností, zmienky o nej sa opakovane objavili aj vo voľných odpovediach. Respondenti často poukazovali na to, že ide o početnú, teda perspektívnu skupinu, ktorá však čelí viacerým formám bariér. Ich pracovná integrácia si preto podľa respondentov vyžaduje rozsiahle investície do sprievodnej podpory a značné kapacity zo strany zamestnávateľa.

Potenciál pre zamestnávanie špecifických znevýhodnených a zraniteľných cieľových skupín podľa typu vlastníctva RSP

Rozdiely medzi RSP vo verejnom a súkromnom vlastníctve pri hodnotení potenciálu pre zamestnávanie špecifických znevýhodnených a zraniteľných cieľových skupín boli relatívne malé (**Tabuľka 17**). Konkrétne zistenia možno zosumarizovať nasledovne:

- RSP v súkromnom vlastníctve v porovnaní s RSP vo verejnom vlastníctve disproporcionálne častejšie vidia potenciál v zamestnávaní zdravotne znevýhodnených (*) a ľudí do 26 rokov (*).
- Naopak, RSP vo verejnom vlastníctve častejšie vidia potenciál v zamestnávaní osôb vedených v evidencii uchádzačov o zamestnanie po dobu dlhšiu ako 12 mesiacov (**) a tiež v zamestnávaní osôb, ktoré dosiahli nižšie ako stredné odborné vzdelanie(*)

Tieto rozdiely sú síce štatisticky významné, no celkové výsledky ukazujú na pomerne podobné vnímanie príležitostí na zamestnávanie znevýhodnených skupín bez ohľadu na typ vlastníctva.

Tabuľka 17: Potenciál pre zamestnávanie špecifických znevýhodnených a zraniteľných cieľových skupín

	Celá vzorka RSP			RSP vo verejnom vlastníctve			RSP v súkromnom vlastníctve		
	N	priemer	Štd. odch	N	priemer	Štd. odch	N	priemer	Štd. odch
Zdravotne znevýhodnení	471	4,42	0,79	145	4,27	0,88	326	4,48*	0,74
Mladší ako 26 rokov	465	3,55	1,20	142	3,38	1,21	323	3,63*	1,18
Starší ako 50 rokov	468	4,02	0,97	144	3,97	1,04	324	4,04	0,94
Vedení v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 mesiacov	462	3,68	1,14	141	3,91**	1,08	321	3,58	1,15
Majú nižšie ako stredné odborné vzdelanie	464	3,39	1,17	141	3,60*	1,09	323	3,30	1,19
Žijú ako osamelé osoby s jednou alebo viacerými odkázanými osobami	456	3,45	1,15	137	3,45	1,21	319	3,45	1,13
Patria k národnostnej/etnickej menšine	443	3,44	1,19	135	3,54	1,24	308	3,40	1,16
Majú trvalý pobyt v najmenej rozvinutom okrese	427	3,23	1,41	130	3,22	1,49	297	3,23	1,37
Zraniteľné osoby	460	3,60	1,09	141	3,60	1,13	319	3,60	1,07

Zdroj: Vlastný prieskum s pracovníkmi MPSVaR.

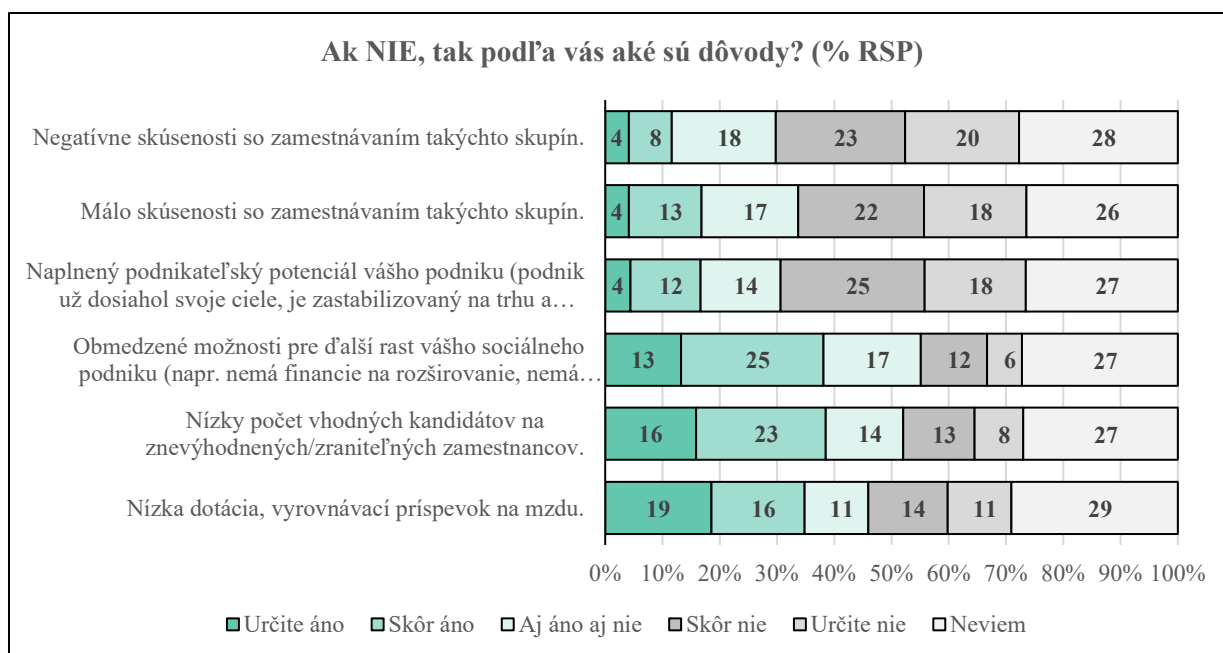
Poznámka: Rozhodne áno=5; Skôr áno=4; Áno aj nie=3; Skôr nie=2; Rozhodne nie=1.

Dôvody neexistencie väčšieho potenciálu pre zamestnávanie znevýhodnených a zraniteľných osôb

Respondenti, ktorí v rámci otázky ohľadom potenciálu vytvárať viac príležitostí pre znevýhodnených zamestnancov odpovedali negatívne, mali možnosť uviesť dôvody svojho stanoviska. Výsledky (pozri **Graf 17**) sa dajú sumarizovať nasledovne:

- **Nedostatok vhodných kandidátov:** Za najvýznamnejšiu prekážku pri vytváraní nových pracovných príležitostí označilo 39 % respondentov nízky počet vhodných kandidátov. Tento faktor vystupuje ako najčastejšie identifikovaná bariéra zo strany RSP. Zároveň však 27 % respondentov zvolilo odpoveď „neviem“, čo môže naznačovať neistotu alebo nedostatok praktických skúseností v oblasti náboru znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Tento výsledok poukazuje na potrebu zlepšenia podporných mechanizmov v oblasti sprostredkovania práce a cieľenej identifikácie vhodných kandidátov.
- **Obmedzené možnosti rastu podniku:** Až 38 % respondentov označilo obmedzené finančné alebo zákaznícke zdroje ako hlavný dôvod, ktorý limituje rast ich podnikov. Táto bariéra môže odrážať širšie ekonomické a trhové faktory, ktoré obmedzujú schopnosť RSP rozširovať svoje aktivity a zamestnávať viac znevýhodnených pracovníkov.
- **Nízka úroveň vyrovnávacieho príspevku na mzdu znevýhodneného zamestnanca:** Nízke príspevky na mzdy zamestnancov patria medzi najčastejšie identifikované bariéry zo strany respondentov – za problém ich označilo 35 % z nich. Zároveň však až 29 % respondentov zvolilo odpoveď „neviem“, čo môže naznačovať neistotu alebo nedostatočnú informovanosť o výške, dostupnosti či praktickej využiteľnosti existujúcich foriem finančnej podpory. Tento výsledok poukazuje na potrebu zefektívnenia komunikácie o podporných nástrojoch a zlepšenia prístupu k relevantným informáciám pre sociálne podniky.
- **Nedostatok skúseností so zamestnávaním znevýhodnených osôb:** Viac ako 40 % respondentov, ktorí boli požiadaní o zodpovedanie tejto otázky, uviedlo, že majú buď málo, alebo žiadne skúsenosti so zamestnávaním znevýhodnených osôb. Tento výsledok poukazuje na nedostatočné know-how v oblasti pracovnej integrácie znevýhodnených osôb, čo predstavuje významnú prekážku pre ďalší rast zamestnanosti v rámci RSP.
- **Naplnený podnikateľský potenciál:** 16 % respondentov označilo odpoveď „skôr áno“ alebo „určite áno“, čo naznačuje, že tieto RSP už dosiahli svoju stabilnú pozíciu a neplánuje ďalší rast. Ďalších 43 % respondentov túto bariéru nepovažuje za relevantnú, čo naznačuje významný potenciál pre rast sektora RSP.
- **Negatívne skúsenosti so zamestnávaním znevýhodnených skupín:** 43 % respondentov sa priklonilo k názoru, že negatívne skúsenosti nepovažujú za dôležitý faktor ovplyvňujúci ich zamestnávateľské rozhodnutia. Tento údaj naznačuje, že negatívne skúsenosti nie sú hlavným faktorom brániacim širšiemu zamestnávaniu znevýhodnených osôb, aj keď ich určité percento RSP takéto skúsenosti pociťuje.

Analýza otvorených odpovedí naznačuje, že dôvody, pre ktoré RSP nerozširujú zamestnanosť, sú rozmanitejšie než tie, ktoré boli ponúknuté v rámci preddefinovaných možností. Táto skutočnosť môže zároveň vysvetľovať, prečo pomerne veľká skupina respondentov (takmer 30 %) pri každej z preddefinovaných odpovedí zvolila možnosť „neviem“.



Graf 17: Dôvody pre nezamestnávanie znevýhodnených a zraniteľných cieľových skupín

Bariéry presahujú zoznam už tradične diskutovaných faktorov, ako sú nízke dotácie alebo nedostatok vhodných kandidátov, a zahŕňajú administratívne, ekonomické, organizačné a ďalšie špecifické problémy spojené so zamestnávaním znevýhodnených osôb. Otvorené odpovede možno zosumarizovať nasledovne:

- **Administratívna a finančná záťaž:** Respondenti najčastejšie reflektujú problémy s byrokraciou, nejasnými pravidlami pri čerpaní tzv. dodatočných nákladov, krátkodobosťou podporných mechanizmov, ako aj ťažkosti pri zabezpečení pravidelnej dochádzky a stabilnej prítomnosti zamestnancov na pracovisku.
- **Špecifické požiadavky pracovných miest:** Tieto odpovede naznačujú, že mnohé RSP vyžadujú špecifické odborné/sociálne zručnosti alebo kvalifikácie, ktoré obmedzujú možnosti zamestnávania širokého spektra znevýhodnených osôb.
- **Kapacitné a priestorové obmedzenia:** Tieto odpovede poukazujú na to, že mnohé RSP sú limitované fyzickými alebo produkčnými kapacitami, a preto nemôžu rozšíriť počet zamestnancov, aj keby ochota existovala.
- **Nedostatok podpory pre zamestnancov:** Respondenti v tejto kategórii odpovedí zdôrazňujú potrebu systematickej podpory vo forme pracovných mentorov a asistentov, ktorí by pomáhali všetkým kategóriám znevýhodneným zamestnancom adaptovať sa na pracovné prostredie.
- **Sezónnosť a dopyt:** Sezónny charakter tovarov a služieb poskytovaných niektorými RSP obmedzuje možnosti stabilného prijímania nových zamestnancov počas celého roka.
- **Kolektív a pracovné návyky:** Tieto odpovede poukazujú na sociálne a pracovné výzvy spojené s integráciou znevýhodnených zamestnancov do existujúcich pracovných tímov, na ktorých riešenie viaceré RSP nemajú kapacity.
- **Iné individuálne dôvody:** Tieto faktory reflektujú široké spektrum individuálnych okolností, ktoré môžu ovplyvniť rozhodnutia RSP o zamestnávaní (napr. plán ukončiť podnikanie).

Dôvody neexistencie väčšieho potenciálu pre zamestnávanie znevýhodnených a zraniteľných osôb podľa typu vlastníctva RSP

Analýza odpovedí ukázala, že RSP vo verejnom vlastníctve disproporcionálne častejšie uvádzali obmedzené možnosti pre ďalší rast podniku ako hlavnú bariéru pre zamestnávanie nových zamestnancov (**Tabuľka 18**).

Tento výsledok naznačuje, že verejne vlastnené RSP sú v porovnaní s RSP v súkromnom vlastníctve vo väčšej miere limitované svojou organizačnou kapacitou alebo finančnými zdrojmi, čo obmedzuje ich schopnosť rozširovať pracovné príležitosti pre znevýhodnené a zraniteľné skupiny.

Tabuľka 18: Dôvody nezamestnávania znevýhodnených a zraniteľných cieľových skupín

	Celá vzorka RSP			RSP vo verejnom vlastníctve			RSP v súkromnom vlastníctve		
	N	priemer	Štd. odch	N	priemer	Štd. odch	N	priemer	Štd. odch
Nízka dotácia, vyrovnávací príspevok na mzdu	210	3,24	1,43	75	3,51	1,29	135	3,10	1,49
Nízky počet vhodných kandidátov na znevýhodnených/zraniteľných zamestnancov	216	3,34	1,31	76	3,25	1,28	140	3,39	1,32
Obmedzené možnosti ďalšieho rastu vášho sociálneho podniku (napr. nemá financie na rozširovanie, nemá nových klientov, zákazky)	214	3,38	1,20	74	3,61*	1,17	140	3,26	1,20
Naplnený podnikateľský potenciál vášho podniku (podnik už dosiahol svoje ciele, je zastabilizovaný na trhu a nepredpokladá sa ďalšie rozširovanie)	216	2,46	1,20	75	2,64	1,31	141	2,37	1,12
Málo skúseností so zamestnávaním takýchto skupín	214	2,50	1,19	73	2,55	1,27	141	2,48	1,16
Negatívne skúsenosti so zamestnávaním takýchto skupín	211	2,36	1,16	76	2,41	1,12	135	2,33	1,18

Zdroj: Vlastný prieskum s pracovníkmi MPSVaR.

Poznámka: Rozhodne áno=5; Skôr áno=4; Áno aj nie=3; Skôr nie=2; Rozhodne nie=1.

4.7 Nástroje podpory zamerané na rozvoj pracovných zručností znevýhodnených skupín zamestnancov

Viacere zistenia poukazujú na potrebu komplexnejšej a lepšie segmentovanej štruktúry podporných nástrojov, keďže súčasné mechanizmy podpory zamestnávania znevýhodnených uchádzačov nemusia byť dostatočne účinné ani adresné vo vzťahu k rôznorodým potrebám jednotlivých cieľových skupín. Na základe výsledkov prieskumu možno predpokladať, že v budúcnosti bude nevyhnutné vytvoriť nové alebo rozšíriť existujúce nástroje a zároveň ich cielene diferencovať podľa špecifik konkrétnych skupín znevýhodnených osôb.

Šiesta otázka prieskumu sa sústredila posúdenie účinnosti existencie podporných nástrojov v súvislosti so zvyšovaním otvorenosti RSP voči vybraným skupinám znevýhodnených pracovníkov. Otázka bola formulovaná nasledovne:

„Ak by existoval efektívny podporný nástroj zameraný na zvyšovanie zručností znevýhodnených zamestnancov, ktoré z cieľových skupín by boli pre váš sociálny podnik najviac dostupné a atraktívne?“

Celková distribúcia odpovedí

V súvislosti s otázkou týkajúcou sa existencie podporných nástrojov zameraných na podporu zamestnanosti konkrétnych znevýhodnených skupín priniesol prieskum nasledujúcu distribúciu odpovedí (**Graf 18**):

- **Mladí ľudia bez vzdelania a pracovných skúseností:** Táto skupina bola spomedzi preddefinovaných označená ako najperspektívnejšia z hľadiska potenciálu na rozvoj zručností, ako aj z pohľadu ich následného uplatnenia na trhu práce. Až 49 % respondentov (odpovede „určite áno“ a „skôr áno“) uviedlo, že v prípade prístupu k efektívnym nástrojom na rozvoj zručností a inej podpore by mladí ľudia bez predchádzajúcich pracovných skúseností pre ich podnik predstavovali atraktívnu cieľovú skupinu. Relatívne nízky podiel negatívnych odpovedí (27 %) naznačuje, že RSP sú vo všeobecnosti pripravené pracovať s touto skupinou, pričom kľúčovou prekážkou je práve absencia základných kompetencií, ktorú by však bolo možné prekonať prostredníctvom cielenej podpory. Uvedené zistenia je vhodné interpretovať aj v kontexte predchádzajúcich výsledkov, ktoré poukázali na to, že mladí ľudia zatiaľ nefigurujú medzi prioritnými cieľovými skupinami pre zamestnávanie v rámci RSP.
- **Osoby zapojené do aktivačných prác:** Aj táto skupina je z hľadiska potenciálu rozvoja pracovných zručností vnímaná ako dostupná a atraktívna, pričom výsledky sú porovnateľné so skupinou mladých ľudí bez skúseností. Spolu 47 % respondentov (odpovede „určite áno“ alebo „skôr áno“) označilo túto skupinu za vhodnú, čo naznačuje, že sociálne podniky by privítali systémovú podporu, ktorá by týmto osobám pomohla prejsť zo systému hmotnej núdze a výkonu krátkodobých verejnoprospešných prác do stabilnejšieho zamestnania. Efektívne nástroje zvyšovania zručností by mohli zlepšiť ich pracovnú uplatniteľnosť a zároveň zmierniť obavy podnikateľov z nízkej kvalifikácie.
- **Príslušníci majority, ktorí sú prijímateľmi dávky v hmotnej núdzi:** So ziskom 45 % pozitívnych odpovedí („určite áno“ alebo „skôr áno“) patrí táto skupina za predpokladu dostupnosti nástrojov na rozvoj zručností medzi najpreferovanejšie cieľové skupiny pre zamestnávanie. Zároveň však 25 % respondentov vyjadrilo neistotu (odpoveď „aj áno, aj nie“), čo poukazuje na potrebu lepšieho zmapovania existujúcich zručností, kompetenčného profilu a potrieb tejto skupiny. Efektívne nastavený podporný nástroj by mohol pomôcť prekonať tieto pochybnosti a zvýšiť ochotu RSP aktívne zapájať túto skupinu do pracovného procesu.
- **Ľudia z marginalizovaných rómskych komunití:** Táto skupina vyvoláva medzi respondentami polarizované názory. 33 % respondentov, v prípade ak by existovali efektívne nástroje na rozvoj ich zručností, považuje túto skupinu za potenciálne atraktívnu (s odpoveďami „určite áno“ a „skôr áno“), zatiaľ čo 37 % vyjadrilo negatívny postoj (odpovede „skôr nie“ alebo „určite nie“). Vysoký podiel „aj áno, aj nie“ (25 %) naznačuje pretrvávajúce bariéry a neistotu v súvislosti s pracovným potenciálom tejto skupiny. Cílené nástroje zamerané na zvyšovanie zručností by mohli zohrávať dôležitú úlohu pri budovaní dôvery a odbúravaní predsudkov voči tejto cieľovej skupine.
- **Ľudia bez domova:** Táto skupina bola hodnotená ako najmenej atraktívna z pohľadu zamestnávania v RSP, pričom až 60 % respondentov vyjadrilo negatívne stanovisko (odpovede „skôr nie“ alebo „určite nie“) a iba 16 % respondentov (odpovede „určite áno“ a „skôr áno“) vníma túto skupinu ako vhodnú. Výsledky naznačujú, že v prípade tejto skupiny nejde len o deficit zručností, ale aj o komplexnejšie bariéry, čo poukazuje na potrebu komplexnejšieho a dlhodobejšieho prístupu k ich sociálnej a pracovnej integrácii.

V rámci voľných odpovedí na otázku zameranú na identifikáciu ďalších potenciálnych cieľových skupín, ktoré by v prípade dostupnosti efektívnych nástrojov na zvyšovanie zručností boli

pre RSP atraktívne, respondenti uviedli viacero návrhov. Najčastejšie sa spomínali matky po materskej dovolenke a rodičia s malými deťmi, osoby vo veku nad 50 rokov, osoby s problémami so závislosťami a remeselne zdatní alebo manuálne pracujúci jednotlivci. Tieto skupiny boli vnímané ako potenciálne dostupné pre zamestnávanie, keby mali možnosť systematického rozvoja svojich zručností prostredníctvom cielej podpory.



Graf 18: Podporný nástroj zameraný na zvyšovanie zručností špecifických znevýhodnených zamestnancov

Postoje voči znevýhodneným skupinám v kontexte podporných nástrojov na zvyšovanie zručností podľa typu vlastníctva RSP

RSP vo verejnom vlastníctve výrazne častejšie ako RSP v súkromnom vlastníctve uvádzali, že v prípade existencie adresných podporných nástrojov by atraktívnymi cieľovými skupinami nových zamestnancov boli ľudia z MRK (***), príslušníci majority, ktorí poberajú dávky v hmotnej núdzi (***), a ľudia na aktivačných prácach (***) (Tabuľka 19). Uvedené rozdiely boli štatisticky významné.

Tabuľka 19: Podporný nástroj zameraný na zvyšovanie zručností špecifických znevýhodnených zamestnancov

	Celá vzorka RSP			RSP vo verejnom vlastníctve			RSP v súkromnom vlastníctve		
	N	priemer	Štd. odch	N	priemer	Štd. odch	N	priemer	Štd. odch
Ľudia z prostredia MRK	497	3,00	1,25	155	3,28***	1,26	342	2,87	1,22
Ľudia bez domova	486	2,40	1,15	152	2,52	1,21	334	2,35	1,12
Príslušníci majority, ktorí sú prijímateľmi dávky v hmotnej núdzi	498	3,28	1,09	160	3,53***	1,08	338	3,17	1,09
Skupina mladých bez vzdelania a pracovných skúseností	505	3,29	1,19	160	3,39	1,12	345	3,24	1,22
Ľudia na aktivačných prácach	505	3,29	1,14	159	3,61***	1,07	346	3,14	1,14

Zdroj: Vlastný prieskum s pracovníkmi MPSVaR.

Poznámka: Rozhodne áno=5; Skôr áno=4; Áno aj nie=3; Skôr nie=2; Rozhodne nie=1.

4.8 Kapacity na zamestnávanie najviac znevýhodnených osôb

Najviac znevýhodnení uchádzači o zamestnanie čelia rozsiahlym prekážkam pri vstupe a zotrvaní na trhu práce. Ide predovšetkým o osoby, ktoré čelia kumulácii viacerých foriem znevýhodnenia, napríklad kombinácii dlhodobej nezamestnanosti, nízkeho vzdelania, zdravotného postihnutia, sociálneho vylúčenia či príslušnosti k etnickej skupine.

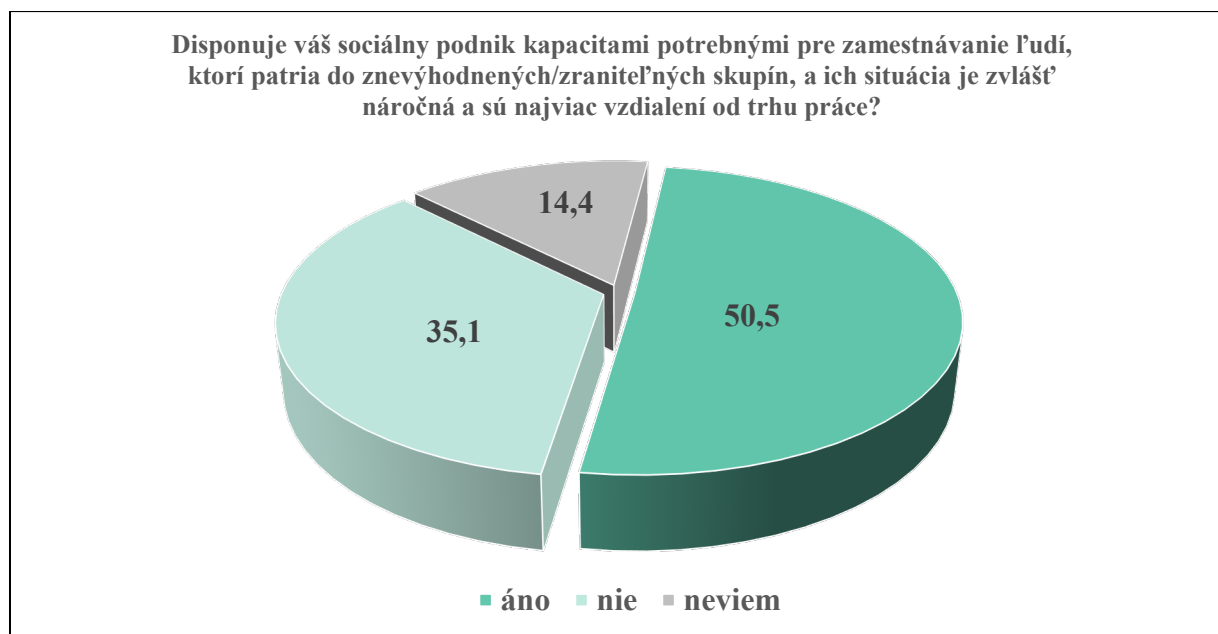
V tomto kontexte je relevantné uplatniť tzv. intersekcionálny prístup, ktorý upozorňuje, že jednotlivé dimenzie znevýhodnenia sa mechanicky neprekrývajú, ale vzájomne ovplyvňujú a posilňujú, prípadne až znásobujú, čo vytvára jedinečné kombinácie prekážok, ktoré nemožno riešiť izolovane. K podpore ich zamestnanosti je preto nevyhnutné pristupovať tak, aby bola zohľadňovaná zložitosť a prepojenosť rôznych foriem znevýhodnenia, ktoré spolu formujú postavenie jednotlivcov na trhu práce. Osoby s viacnásobným znevýhodnením predstavujú skupinu najviac vzdialenú od trhu práce, ktorej pracovná integrácia si vyžaduje koordinované, komplexné a dlhodobé intervencie.

S cieľom zistiť, do akej miery sú registrované sociálne podniky pripravené takýto prístup realizovať, bola v prieskume položená špecifická otázka v znení:

„Disponuje váš sociálny podnik kapacitami potrebnými pre zamestnávanie ľudí, ktorí patria do znevýhodnených/zraniteľných skupín definovaných zákonom o sociálnej ekonomike a ich situácia je zvlášť náročná, a sú najviac vzdialení od trhu práce (napr. ľudia, ktorí sú dlhodobo nezamestnaní, nezamestnaní roky a ich situácia je komplikovaná aj napr. v dôsledku zdravotného znevýhodnenia a pochádza napr. z prostredia marginalizovaných rómskych komunít)? (Ide o osoby najviac vzdialené od trhu práce)“.

Celková distribúcia odpovedí

V súvislosti s otázkou ohľadom kapacity integrovať najviac znevýhodnených prieskum vygeneroval nasledovnú štruktúru odpovedí (**Graf 19**):



Graf 19: Kapacity na zamestnávanie osôb z najviac znevýhodnených skupín

Na otázku, či registrované sociálne podniky disponujú kapacitami na zamestnávanie osôb z najviac znevýhodnených skupín, odpovedalo 50 % respondentov kladne. To naznačuje, že polovica opýtaných podnikov vníma svoje kapacity ako dostatočné v súvislosti so zamestnávaním ľudí, ktorí sú najviac vzdialení od trhu práce, vrátane dlhodobo nezamestnaných v kombinácii so zdravotným znevýhodnením či príslušnosťou k etnickej menšine.

Na druhej strane, 35 % respondentov uviedlo, že ich podniky takými kapacitami nedisponujú, čo môže súvisieť s obmedzeniami v oblasti personálnych, odborných či finančných zdrojov, ako aj s prevádzkovými alebo administratívnymi faktormi. Zvyšných 14 % respondentov nevedelo na otázku odpovedať, čo môže naznačovať neistotu ohľadom vlastných kapacít, nedostatok skúseností s touto skupinou alebo potrebu lepšej informovanosti o možnostiach ich zamestnávania v rámci existujúceho legislatívneho a inštitucionálneho rámca.

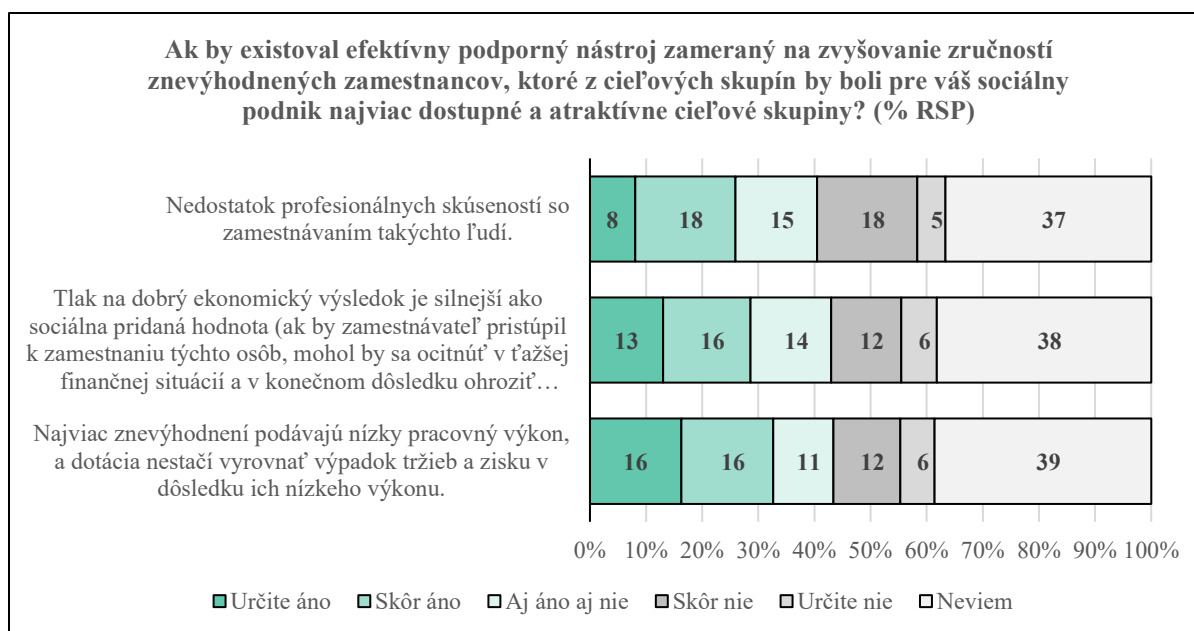
Tieto výsledky poukazujú na zásadné výzvy, ktorým sociálne podniky čelia pri snahe integrovať osoby s viacnásobným znevýhodnením. Zároveň však naznačujú existenciu významného potenciálu, ktorý by mohol byť efektívne využitý za predpokladu posilnenia podpory zo strany štátu a zavedenia cielej infraštruktúry na rozvoj zručností a zamestnateľnosti tejto skupiny.

Dôvody na nezamestnávanie najviac znevýhodnených skupín

Z analýzy odpovedí na otázku týkajúcu sa dôvodov nedostatočných kapacít registrovaných sociálnych podnikov na zamestnávanie osôb z najviac znevýhodnených skupín vyplývajú tri hlavné okruhy kľúčových bariér (**Graf 20**):

- **Nízky pracovný výkon najviac znevýhodnených osôb a nedostatočná dotácia:** Najčastejšie uvádzanou bariérou je neistota spojená s ekonomickou udržateľnosťou zamestnávania osôb s nízkym pracovným výkonom. Až 39 % respondentov uviedlo, že si nie sú istí, či by súčasná výška dotácie pokryla výpadok tržieb spôsobený nižšou pracovnou výkonnosťou týchto zamestnancov. 16 % respondentov jednoznačne tvrdí, že dotácia určite nestačí a problémom je nízky výkon, ďalších 16 % sa k tomuto názoru prikláňa. Tieto zistenia poukazujú na potrebu revízie výšky a konštrukcie finančných nástrojov určených na podporu zamestnávania týchto osôb.
- **Tlak na ekonomický výsledok podniku.** Druhou významnou prekážkou je obava, že zamestnávanie osôb s výrazným znevýhodnením môže negatívne ovplyvniť ekonomickú stabilitu podniku. Až 38 % respondentov si nebolo istých, či by ich podnik dokázal zvládnuť prípadné finančné dôsledky zamestnávania týchto osôb, 13 % sa k tejto obave jednoznačne prihlásilo a ďalších 16 % respondentov sa prikláňa k názoru, že tlak na ekonomické výsledky je silnejší ako sociálna pridaná hodnota. Táto bariéra odhaľuje napätie medzi ekonomickou a sociálnou dimenziou fungovania registrovaných sociálnych podnikov.
- **Nedostatok skúseností so zamestnávaním uvedenej cieľovej skupiny.** Tretím identifikovaným problémom je nedostatočná skúsenosť so zamestnávaním osôb s viacnásobným znevýhodnením. Až 37 % respondentov nevedelo odpovedať, či nedostatok skúseností so zamestnávaním týchto osôb zohráva rolu, 26 % sa priklonilo k názoru, že ide o relevantný problém, a iba 5 % respondentov jednoznačne potvrdilo, že v nedostatku skúseností problém nevidí. Tento výsledok poukazuje na potrebu budovania kapacít a zdieľania dobrej praxe medzi registrovanými sociálnymi podnikmi samotnými.

Tieto výsledky poukazujú na kombináciu finančných, kapacitných a odborných prekážok, ktoré bránia rozsiahlejšiemu zapojeniu osôb s viacnásobným znevýhodnením. Ich vstup a udržanie sa na trhu práce predstavuje mimoriadnu výzvu z pohľadu samotných jednotlivcov, ako aj z pohľadu sociálnych podnikov.



Graf 20: Dôvody na nezamestnávanie najviac znevýhodnených skupín

Za povšimnutie stojí vysoký podiel respondentov, ktorí na otázky odpovedali váhavo a uviedli odpoveď „neviem“, čo odhaľuje pretrvávajúcu mieru neistoty a nedostatok praktických skúseností v tejto oblasti a súčasne naznačuje potrebu posilnenia podpory zo strany štátu a sprostredkovateľských inštitúcií. Táto podpora by mala byť cieľená najmä na poskytovanie odborného poradenstva, školení, mentoringových programov a systematické zdieľanie dobrej praxe.

Rovnako ako v prípade ďalších otázok, respondenti mali možnosť voľných odpovedí. V súvislosti s identifikáciou dôvodov nezamestnávania najviac a viacnásobne znevýhodnených osôb sa najčastejšie opakovali nasledujúce dôvody:

- **Kapacitné a personálne obmedzenia podniku:** Respondenti uvádzali, že nemajú dostatok personálu, ktorý by sa mohol venovať znevýhodneným zamestnancom, alebo im chýbajú špecialisti, napr. mentori alebo odborníci na sociálnu integráciu.
- **Vysoké nároky na kvalifikáciu alebo výkon:** Tento typ odpovedí uvádzali najmä podniky, ktoré pôsobia v oblastiach vyžadujúcich špecifické zručnosti a odbornosť práce. V takýchto prípadoch najviac znevýhodnení zamestnanci často nespĺňajú požadované kritériá.
- **Ekonomické dôvody:** Respondenti zdôrazňovali vysoké náklady spojené s náborom, zaškolením a podporou týchto zamestnancov, pričom tieto náklady nie sú dostatočne kompenzované z verejných zdrojov.
- **Problémy s pracovnými návykmi a sociálnymi zručnosťami:** Respondenti uvádzali, že zamestnávanie týchto osôb prináša problémy s pracovnou disciplínou, dodržiavaním pravidiel, nízkou motiváciou alebo konfliktnosťou, čo sťažuje ich integráciu do pracovného kolektívu.
- **Sezónnosť a špecifickosť pracovných miest:** Niektoré podniky fungujú na báze sezónneho alebo vysoko špecifického režimu, ktorý nie je kompatibilný s potrebami či schopnosťami najviac znevýhodnených osôb.
- **Zdravotné a hygienické požiadavky:** Niektoré podniky, najmä v potravinárstve alebo pri práci s klientom, kladú vysoké požiadavky na naplnenie prísnych hygienických alebo zdravotných noriem, ktoré najviac znevýhodnení zamestnanci nemusia spĺňať.

Tieto zistenia podčiarkujú potrebu komplexného prístupu k podpore zamestnávania osôb s viacnásobným znevýhodnením vrátane úpravy legislatívnych podmienok, zvýšenia intenzity dotácií, posilnenia poradenstva pre registrované sociálne podniky a lepšieho prepojenia medzi systémami sociálnej podpory, vzdelávania a zamestnávania.

Dôvody nezamestnávania najviac znevýhodnených skupín podľa typu vlastníctva RSP

Názory registrovaných sociálnych podnikov vo verejnom i súkromnom vlastníctve na dôvody nezamestnávania osôb z najviac znevýhodnených skupín boli vo veľkej miere podobné a neexistovali medzi nimi významnejšie štatisticky významné rozdiely (**Tabuľka 20**).

Tabuľka 20: Dôvody nezamestnávania najviac znevýhodnených skupín

	Celá vzorka RSP			RSP vo verejnom vlastníctve			RSP v súkromnom vlastníctve		
	N	priemer	Štd. odch	N	priemer	Štd. odch	N	priemer	Štd. odch
Najviac znevýhodnení podávajú nízky pracovný výkon a dotácia nestačí vyrovnať výpadok tržieb a zisku v dôsledku ich nízkeho výkonu	320	3,40	1,33	98	3,54	1,29	222	3,34	1,35
Tlak na dobrý ekonomický výsledok je silnejší ako sociálna pridaná hodnota (ak by zamestnávateľ pristúpil k zamestnaniu týchto osôb, mohol by sa ocitnúť v ťažšej finančnej situácii a v konečnom dôsledku ohroziť ostatné vytvorené pracovné miesta)	322	3,27	1,28	100	3,31	1,24	222	3,25	1,30
Nedostatok profesionálnych skúseností so zamestnávaním takýchto ľudí	330	3,10	1,18	101	3,13	1,14	229	3,08	1,19

Zdroj: Vlastný prieskum s pracovníkmi MPSVaR.

Poznámka: Rozhodne áno=5; Skôr áno=4; Áno aj nie=3; Skôr nie=2; Rozhodne nie=1.

4.9 Opatrenia na zamestnávanie iných skupín, ako sú zdravotne znevýhodnení

V ôsmej otázke boli respondenti požiadaní, aby identifikovali vhodné podporné nástroje a opatrenia, ktoré by ich podniku umožnili rozšíriť zameranie na ďalšie cieľové skupiny. Otázka bola formulovaná nasledovne:

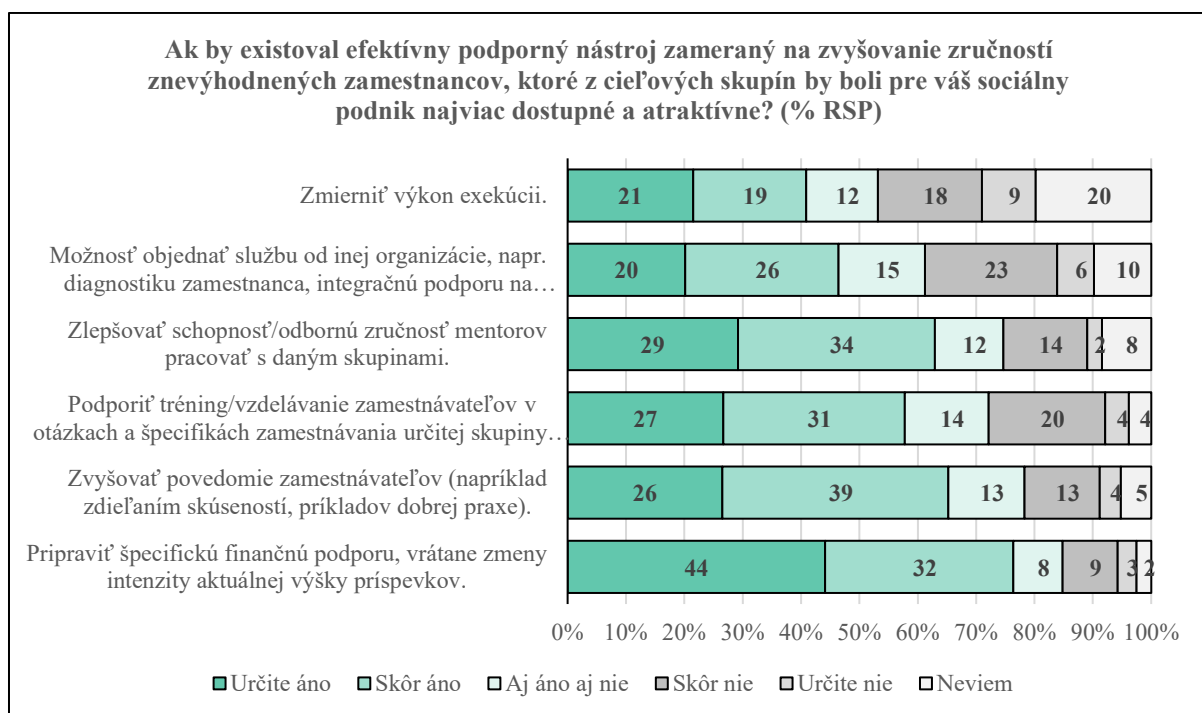
„Čo je potrebné urobiť, aby sa váš sociálny podnik viac zameral aj na iné skupiny, než sú zdravotne znevýhodnení?“

Celková distribúcia odpovedí

Prieskum vygeneroval nasledovné rozdelenie odpovedí respondentov (**Graf 21**):

- **Poskytnutie špecifickej finančnej podpory:** Finančná podpora sa ukázala ako najvýznamnejšie preferované opatrenie zo strany respondentov. Len 12 % respondentov existenciu a dostupnosť špecifickej finančnej podpory nepovažuje za kľúčový faktor. Výsledky tak jednoznačne potvrdzujú, že dostupnosť finančných prostriedkov zohráva rozhodujúcu úlohu pri rozširovaní inkluzívnych pracovných miest v rámci registrovaných sociálnych podnikov.

- **Zvyšovanie povedomia zamestnávateľov:** Opatrenie zamerané na osvetu a šírenie dobrej praxe získalo podporu u 65 % respondentov, čo upozorňuje na vnímanú potrebu budovania povedomia a odstraňovania predsudkov ako predpokladu pre otvorenie sa novým cieľovým skupinám.
- **Zlepšovanie odborných zručností mentorov:** Odborná príprava a podpora pracovných mentorov sa javí ako ďalší dôležitý predpoklad úspešného zamestnávania rôznych cieľových skupín. Podpora mentorov získava vysokú podporu, celkovo 63 % respondentov uviedlo, že toto opatrenie viac alebo menej považujú za dôležité.
- **Podpora tréningu a vzdelávania zamestnávateľov:** Možnosť vzdelávania zamestnávateľov podporuje 58 % respondentov (súčet odpovedí „určite áno“ a „skôr áno“), zatiaľ čo 14 % zaujalo ambivalentný postoj a 24 % vyjadrilo určitú mieru nesúhlasu. Výsledky naznačujú, že hoci sa vzdelávanie zamestnávateľov považuje za dôležitý prvok podpory, jeho vnímaná priorita je o niečo nižšia v porovnaní s opatreniami zameranými na podporu mentorov v pracovnom procese.
- **Možnosť objednať externé služby:** Táto možnosť nie je v aktuálnom systéme podpory vylúčená, nie je však explicitne podporovaná, čo môže byť dôvodom významnej rozdielnosti názorov respondentov na toto opatrenie. Táto názorová polarizácia môže odrážať aj regionálne rozdiely v dostupnosti daných služieb, ako aj rôzne skúsenosti respondentov s ich kvalitou a efektívnosťou. Výsledky tak poukazujú na potrebu citlivého zohľadnenia miestneho kontextu pri navrhovaní a implementácii podobných opatrení.
- **Zmiernenie výkonu exekúcií:** Toto opatrenie sa ukázalo ako najkontroverzejšie z uvedeného zoznamu. Len 40 % respondentov vyjadrilo podporu, zatiaľ čo až 47 % uviedlo väčší alebo menší nesúhlas alebo ambivalentnosť k podpore tohto opatrenia. Výsledky naznačujú, že hoci exekúcie predstavujú významnú prekážku pre mnohých znevýhodnených uchádzačov, sociálne podniky nemajú jednotný postoj k riešeniu tohto problému.



Graf 21: Opatrenia na zamestnávanie iných skupín, ako sú zdravotne znevýhodnení

V rámci otvorenej časti otázky mohli respondenti uvádzať vlastné návrhy ohľadom možného zlepšenia podmienok pre zamestnávanie iných znevýhodnených skupín, než sú zdravotne znevýhodnení. Odpovede je možné tematicky rozdeliť do nasledujúcich kategórií. Ich poradie zodpovedá početnosti odpovedí priradených do konkrétnej kategórie.

- **Flexibilita finančnej podpory:** Paralelne s podporou preddefinovaného opatrenia zameraného na potrebu špecifickej finančnej podpory, ktorá bola zo strany respondentov najčastejšie označená ako kľúčový faktor, aj v rámci voľných odpovedí najčastejšie zaznievali návrhy na predĺženie obdobia poskytovania vyrovnávacích príspevkov a ich zvýšenie. Respondenti opakovane uvádzali potrebu predĺžiť obdobie poskytovania príspevku na zamestnanca na viac ako jeden rok, ktorý vnímajú ako adaptačné obdobie. Viaceré návrhy tiež zdôrazňovali potrebu zvýšiť flexibilitu využitia príspevkov, napríklad na financovanie odborného personálu (psychológovia, mentori, atď.) a ich lepšiu dostupnosť pre rôzne typy zamestnávateľov.
- **Vzdelávanie a tréning:** Respondenti navrhovali zlepšiť školenia pre zamestnancov aj mentorov, s cieľom pripraviť ich na prácu s rôznymi znevýhodnenými skupinami. Respondenti tiež uvádzali potrebu poskytovať špecializované školenia pre rôzne remeslá (napr. opravári, pekári, záhradníci), ktoré by mohli zvýšiť kvalifikáciu znevýhodneným zamestnancom a teda zvýšiť ich mieru zamestnateľnosti.
- **Zníženie administratívnej záťaže a byrokracie:** Respondenti často zdôrazňovali prítomnosť nadmernej administratívnej záťaže, ktorá im bráni v lepšom využívaní existujúcej podpory. Navrhovali zjednodušenia administratívnych procesov, napríklad zrušenie alebo úpravu dvojročnej podmienky pre poberanie príspevkov a väčšiu flexibilitu pri ich čerpaní.
- **Sociálna podpora a asistencia priamo na pracovisku:** Časť respondentov poukázala na potrebu systematickej sociálnej podpory vo forme prítomnosti sociálnych pracovníkov priamo v podniku, ktorí by pracovali so znevýhodnenými zamestnancami.
- **Nezáujem znevýhodnených skupín o prácu:** Viacerí respondenti uviedli, že majú skúsenosti so znevýhodnenými uchádzačmi, ktorí nemajú záujem o zamestnanie alebo udržiavanie pracovného pomeru. Tento faktor vnímajú ako významnú prekážku pri dlhodobej integrácii týchto osôb do pracovného kolektívu.
- **Zlepšenie spolupráce s úradmi a štátom:** Návrhy v tejto oblasti sa týkali potreby väčšej systémovej podpory zo strany štátu, lepšej propagácie možností sociálneho podnikania a aktívnejšej úlohy úradov práce pri sprostredkovaní vhodných uchádzačov.

Opatrenia na zamestnávanie iných skupín, ako sú zdravotne znevýhodnení podľa typu vlastníctva RSP

Pri porovnávaní názorov RSP na opatrenia podporujúce zamestnávanie iných skupín znevýhodnených osôb, ako sú zdravotne znevýhodnení, sa zistilo, že typ vlastníctva RSP zohráva len minimálnu rolu v diferencii postojov. Jediný štatisticky významný rozdiel bol identifikovaný v miere podpory opatrenia „Pripraviť špecifickú finančnú podporu vrátane zmeny intenzity aktuálnej výšky príspevkov“ (***) (**Tabuľka 21**). Tento návrh výrazne častejšie podporovali RSP vo verejnom vlastníctve, ktoré považujú cielenú a intenzívnejšiu finančnú podporu za kľúčovú podmienku rozšírenia inklúzie aj na iné cieľové skupiny.

Táto preferencia môže súvisieť s vyššou mierou formálnej zodpovednosti verejných subjektov za plnenie sociálnej misie, ako aj s odlišnou organizačnou štruktúrou a možnosťami alokácie zdrojov v porovnaní so súkromnými RSP.

Tabuľka 21: Opatrenia na zamestnávanie iných skupín, ako sú zdravotne znevýhodnení

	Celá vzorka RSP			RSP vo verejnom vlastníctve			RSP v súkromnom vlastníctve		
	N	priemer	Štd. odch	N	priemer	Štd. odch	N	priemer	Štd. odch
Pripraviť špecifickú finančnú podporu vrátane zmeny intenzity aktuálnej výšky príspevkov	508	4,07	1,11	162	4,35***	0,94	346	3,95	1,15
Zvyšovať povedomie zamestnávateľov (napríklad zdieľaním skúseností, príkladov dobrej praxe)	494	3,76	1,12	157	3,81	1,04	337	3,73	1,15
Podporiť tréning/vzdelávanie zamestnávateľov v otázkach a špecifikách zamestnávania určitej skupiny (napríklad vytvorenie metodiky práce s určitou skupinou – informácie o špecifikách komunikácie s konkrétnou skupinou, odporúčania pre potrebné kurzy a školenia, ktoré by podporili pracovnú integráciu týchto osôb atď.)	501	3,59	1,21	159	3,64	1,19	342	3,56	1,22
Zlepšovať schopnosť/odbornú zručnosť mentorov pracovať s daným skupinami	477	3,79	1,13	153	3,82	1,08	324	3,78	1,16
Možnosť objednať službu od inej organizácie, napr. diagnostiku zamestnanca, integračnú podporu na zamestnanca, resp. školenie pre vlastného zamestnanca na mentoring	470	3,35	1,26	148	3,31	1,23	322	3,36	1,28
Zmierniť výkon exekúcií	418	3,33	1,38	136	3,20	1,40	282	3,39	1,36

Zdroj: Vlastný prieskum s pracovníkmi MPSVaR.

Poznámka: Rozhodne áno=5; Skôr áno=4; Áno aj nie=3; Skôr nie=2; Rozhodne nie=1.

4.10 Pojem „pracovná integrácia“ z pohľadu registrovaných sociálnych podnikov

Vzhľadom na dominantnú prevahu integračných sociálnych podnikov medzi registrovanými sociálnymi podnikmi bola jedna z otvorených otázok realizovaného dotazníkového prieskumu zameraná na vnímanie pojmu „pracovná integrácia“. Respondenti boli požiadaní, aby vyjadrili svoje chápanie pojmu „pracovná integrácia“. Otázka bola formulovaná nasledovne:

„Čo si predstavujete pod pojmom pracovná integrácia? Ako by ste tento pojem vysvetlili?“

Odpovede respondentov na otázku o význame a obsahu pojmu *pracovná integrácia* odhaľujú komplexné a mnohovýrovné porozumenie tohto konceptu. Na základe obsahovej analýzy boli odpovede rozdelené do siedmich tematických kategórií, ktoré odrážajú rozdielne aspekty a akcenty, ktoré RSP kladú na proces začleňovania znevýhodnených osôb do pracovného prostredia.

1. Hlavný dôraz: Začlenenie do pracovného prostredia a kolektívu (počet odpovedí: 120+)

Táto skupina respondentov najčastejšie vníma pracovnú integráciu ako proces plnohodnotného začlenenia znevýhodnených osôb do pracovného prostredia a kolektívu. Títo respondenti zdôrazňujú dôležitosť práce v kolektíve, vytvárania vzťahov, adaptácie na pracovné prostredie a prispôsobenia sa existujúcim pracovným podmienkam. Mnohé z týchto odpovedí tiež zahŕňajú proces postupného prechodu na otvorený trh práce, kde by sa znevýhodnený zamestnanec mal integrovať bez väčších obmedzení.

Príklady odpovedí:

- „Začlenenie znevýhodnených zamestnancov do pracovného prostredia.“
- „Začlenenie zamestnanca do pracovného procesu, aby sa necítil vyčlenený a cítil sa potrebný pre spoločnosť a rodinu.“
- „Začlenenie znevýhodnených osôb do pracovného procesu, čím sa lepšie socializujú a zvýši sa im životný štandard.“

2. Hlavný dôraz: Budovanie pracovných návykov a zručností (počet odpovedí: 100+)

Respondenti z tejto skupiny chápu pracovnú integráciu ako proces osvojovania si a posilňovania zručností a pracovných návykov, ako sú pravidelnosť, zodpovednosť, samostatnosť alebo schopnosť vykonávať pracovné úlohy podľa očakávaní zamestnávateľa. Často sa uvádza aj rozvoj základných zručností, ako je pracovná disciplína a schopnosť prispôbiť sa dennému režimu.

Príklady odpovedí:

- „Naučiť znevýhodnených pracovným návykom a potom pomôcť zamestnať sa na otvorenom trhu práce.“
- „Získanie pracovných návykov, pracovnej disciplíny a základných zručností.“
- „Pracovná integrácia znamená naučiť ľudí pracovným návykom, aby si vážili prácu a udržiavali si zamestnanie.“

3. Hlavný dôraz: Podpora a adaptácia pracovného prostredia na individuálne potreby znevýhodnených zamestnancov (počet odpovedí: 80+)

V tejto skupine sa pracovná integrácia vníma ako systémová úprava pracovných podmienok podľa špecifických potrieb zamestnanca. Pracovnú integráciu táto skupina respondentov chápe ako prispôbenie pracovného tempa, pracovného prostredia, pomôcok či pracovných hodín tak, aby sa vytvorili podmienky zodpovedajúce potrebám znevýhodneného zamestnanca. V tejto skupine sa často spomína aj potreba sociálnej a emocionálnej podpory.

Príklady odpovedí:

- „Pracovná integrácia znamená prispôbenie pracovného prostredia a pracovných podmienok podľa špecifických potrieb zamestnanca.“
- „Vytvorenie pracovných podmienok pre zamestnancov, aby mohli vykonávať prácu napriek svojim zdravotným obmedzeniam.“
- „Začlenenie znevýhodnenej osoby do kolektívu s možnosťou pracovať v upravených podmienkach a pracovnom tempe.“

4. Hlavný dôraz: Mentoring a odborná príprava (počet odpovedí: 60+)

Respondenti v tejto skupine zdôrazňovali význam mentorskej podpory, zaškoľovania a odborného vedenia, ktoré znevýhodnenému zamestnancovi pomáhajú zorientovať sa, získať zručnosti a nadobudnúť sebadôveru. Pracovnú integráciu vnímajú ako poskytnutie pomoci prostredníctvom skúsenejších kolegov, ktorí pomáhajú novému zamestnancovi osvojiť si pracovné návyky a začleniť sa do tímu. Často sa spomína aj postupné zvyšovanie kompetencií s cieľom pripraviť znevýhodnenú osobu na otvorený pracovný trh.

Príklady odpovedí:

- „Mentoring znevýhodnenej osoby riadnym zamestnancom, objasňovanie pracovných úkonov a harmonogramov.“
- „Zaškolenie a zaučenie nových zamestnancov na pracovné úlohy a procesy v tíme.“
- „Pomoc znevýhodneným formou odborného mentorovania, aby si osvojili potrebné zručnosti a začlenili sa do kolektívu.“

5. Hlavný dôraz: Sociálna integrácia a zvýšenie kvality života (Počet odpovedí: 50+)

V tejto skupine sa pracovná integrácia chápe v širšom kontexte ako nástroj sociálneho začlenenia, kde je hlavným cieľom zlepšenie celkovej kvality života zamestnanca. Okrem pracovného aspektu sa tu zdôrazňuje aj podpora znevýhodnených osôb v ich osobnom raste a sebarealizácii. Respondenti často uvádzajú, že pracovná integrácia by mala viesť k vyššej sebaúcte, ekonomickej nezávislosti a lepším životným podmienkam. Príklady odpovedí:

- „Cieľom pracovnej integrácie je zlepšiť kvalitu života znevýhodneného zamestnanca, aby sa cítil sebavedomo a užitočne.“
- „Pracovná integrácia zvyšuje sebadôveru a sociálne postavenie zamestnanca.“
- „Pomoc znevýhodneným ľuďom nájsť si prácu a získať ekonomickú stabilitu, čo zlepši ich životné podmienky.“

6. Hlavný dôraz: Príprava na otvorený trh práce (Počet odpovedí: 40+)

Odpovede tejto skupiny respondentov poukazujú na prechodný charakter zamestnania v RSP. Táto skupina odpovedí kladie dôraz na prípravu zamestnanca pre uplatnenie sa na otvorenom trhu práce po skončení pôsobenia v sociálnom podniku a na zvýšenie „konkurencieschopnosti“ zamestnanca. Pracovná integrácia sa vníma ako medzičlánok, ktorý umožní zamestnancom osvojiť si potrebné návyky, získať sebavedomie a byť pripravený na pracovné požiadavky mimo sociálneho podniku.

Príklady odpovedí:

- „Pracovná integrácia pripraví znevýhodneného zamestnanca na otvorený trh práce, kde sa dokáže uplatniť aj mimo sociálneho podniku.“
- „Pomocou pracovnej integrácie sa zamestnanec stáva pripravený na požiadavky otvoreného trhu.“
- „Pripraviť zamestnanca tak, aby bol konkurencieschopný a schopný fungovať v otvorenom trhovom prostredí.“

7. Hlavný dôraz: Rozvoj ekonomickej stability a nezávislosti (Počet odpovedí: 30+)

Viacerí respondenti pracovnú integráciu vnímajú cez ekonomický rozmer, najmä cez posilnenie finančnej gramotnosti, pravidelného príjmu a nezávislosti. Pracovná integrácia sa chápe aj ako nástroj na dosiahnutie ekonomickej stability a samostatnosti zamestnanca. Cieľom je, aby zamestnanci, ktorí boli dlhodobo nezamestnaní alebo znevýhodnení, získali pravidelný príjem, naučili sa lepšie hospodáriť s financiami a dosiahli väčšiu nezávislosť.

Príklady odpovedí:

- „Pracovná integrácia poskytuje ekonomickú stabilitu a učí zamestnancov, ako lepšie hospodáriť s financiami.“
- „Pomoc znevýhodneným osvojiť si finančnú gramotnosť a získať pravidelný príjem, čo prispieva k ich nezávislosti.“
- „Pracovná integrácia umožňuje ľuďom dosiahnuť ekonomickú samostatnosť a zvýšiť životnú úroveň.“

Prostredníctvom odpovedí respondenti jasne deklarovali, že pracovná integrácia sa v praxi vníma ako dynamický a viacúrovňový proces, ktorý kombinuje osobnostný, pracovný, sociálny a ekonomický rozmer.

V centre pozornosti stojí potreba začlenenia znevýhodneného človeka do pracovného prostredia, ale zároveň sa integrácia chápe ako proces osobnostného rastu, rozvoja pracovných zručností, prípravy na samostatné fungovanie mimo systému chránenej alebo podporenej zamestnanosti, ale aj ako spôsob zlepšenia celkovej kvality života. Tieto odpovede naznačujú, že pracovná integrácia znevýhodnených osôb sa medzi respondentami, ergo registrovanými sociálnymi podnikmi na Slovensku vníma ako viacvrstvový transformačný proces s viacerými cieľmi a prínosmi, ktorý má významný vplyv na kvalitu života znevýhodnených osôb aj na inkluzívnosť trhu práce ako celku.

4.11 Potenciál zamestnávania v RSP podľa sídla a veľkosti podniku

Registrované sociálne podniky podľa sídla: porovnanie najmenej rozvinutých okresov verus štandardných okresov

Registrované sociálne podniky sú na Slovensku koncipované ako subjekty, ktoré by mali prinášať najviac sociálnych efektov v regiónoch s vysokou nezamestnanosťou, vyšším zastúpením národnostných a etnických menšín a ekonomickou depriváciou. Odpovede jednotlivých RSP sa preto analyzovali podľa ich sídla, konkrétne, porovnávali sa ukazovatele podnikov pôsobiacich v najmenej rozvinutých okresoch definovaných v zmysle zákona 336/2015 Z. z. o podpore najmenej rozvinutých okresov voči podnikom pôsobiacim v štandardných okresoch (**Tabuľka 22**).

Výsledky analýzy poukázali, že podniky v najmenej rozvinutých okresoch disproporcionálne viac zamestnávajú ľudí, ktorí patria k národnostnej alebo etnickej menšine (***), majú trvalý pobyt v ich vlastnom okrese (***), osoby vedené v evidencii UoZ najmenej 12 mesiacov (**) a osoby s nižším ako stredným odborným vzdelaním (*). Tieto podniky zároveň častejšie identifikovali budúci potenciál v zamestnávaní týchto skupín obyvateľov(***).

Aj keď podniky z najmenej rozvinutých okresoch deklarujú určitý záujem o zamestnávanie ľudí z marginalizovaných rómskych komunít za hlavnú skupinu zamestnancov označujú ľudí so zdravotným znevýhodnením, čo odôvodňujú výškou dotácie celkovej ceny práce, ktorá je v tejto skupine zamestnancov najvyššia (***). V súvislosti so zamestnávaním ľudí z MRK tieto podniky poukazujú najmä na potrebu zvyšovania zručností, čo vnímajú ako kľúčový predpoklad ich úspešnej integrácie, v opačnom prípade záujem o zamestnávanie tejto skupiny potenciálnych zamestnancov zostáva aj v prostredí RSP pomerne nízky.

Podniky sídlia v štandardných okresoch ako dôvod nízkeho záujmu o zamestnávanie ľudí z prostredia MRK disproporcionálne viac označili vysokú mieru diskriminácie týchto ľudí na trhu práce (**) a tiež riedku sieť podporných sociálnych služieb (*). Podobné postoje RSP zo štandardných okresov vyjadrovali aj voči zamestnávaniu osôb s veľmi nízkou mierou vzdelania (*). Odpovede RSP teda naznačili, že nízky stupeň vzdelania a limitované zručnosti patria k hlavným bariéram zamestnávania ľudí z prostredia MRK.

Výsledky ukazujú, že **RSP v najmenej rozvinutých okresoch vykazujú vyššiu mieru inkluzívnosti voči lokálne znevýhodneným skupinám**, ale sú zároveň **motivované finančnými nástrojmi**, ktoré zvyhodňujú zamestnávanie konkrétnych kategórií (napr. zdravotne znevýhodnených). Naopak, **v štandardných okresoch prevláda väčšia rezistencia voči zamestnávaniu MRK**, ktorú umocňuje nedostatočne rozvinutá sieť podporných štruktúr, dôvodom môže byť však nižšia prítomnosť marginalizovaných rómskych komunít v týchto okresoch a nižšia miera urgencie zamestnávať ľudí z MRK.

Tabuľka 22: Odpovede z dotazníka podľa typu okresu (štandardný verzus najmenej rozvinutý)

	Okresy spolu			Štandardný			Najmenej rozv.		
	N	priemer	Štd. odch	N	priemer	Štd. odch	N	priemer	Štd. odch
Názory na zamestnávanie cieľových skupín									
Ľudia mladší ako 26 rokov	482	2,63	1,11	376	2,66	1,12	106	2,49	1,07
Ľudia starší ako 50 rokov	508	3,87	0,96	397	3,87	0,94	111	3,86	1,04
Osoby vedené v evidencii UoZ najmenej 12 mesiacov	491	3,61	1,14	383	3,51	1,12	108	3,94***	1,14
Osoby, ktoré majú nižšie ako stredné odborné vzdelanie	486	3,41	1,06	377	3,35	1,04	109	3,60*	1,11
Osamelé osoby s jednou alebo viacerými odkázanými osobami	448	3,00	1,09	348	3,04	1,09	100	2,86	1,05
Ľudia, ktorí patria k národnostnej alebo etnickej menšine	461	3,26	1,19	353	3,14	1,18	108	3,65***	1,15
Osoby, ktoré majú trvalý pobyt v najmenej rozvinutom okrese	428	3,48	1,28	319	3,15	1,25	109	4,43***	0,79
Prečo RSP najviac zamestnávajú zdravotne znevýhodnených									
Najvyššia dotácia na mzdu zamestnanca	512	4,09	1,09	403	4,04	1,10	109	4,28**	1,06
História sociálnych podnikov, tradícia výrobných družstiev invalidov a chránených dielní	488	3,52	1,16	382	3,58*	1,12	106	3,27	1,28
Dostupnosť zdravotne znevýhodnených na trhu práce	498	3,19	1,20	394	3,22	1,20	104	3,09	1,18
Pomerne ľahká integrácia	508	3,89	1,06	398	3,91	1,07	110	3,82	1,05
Dobré skúsenosti so zamestnávaním	493	3,88	1,04	386	3,90	1,04	107	3,82	1,02
Vernosť zamestnanca	508	4,21	0,94	400	4,22	0,95	108	4,20	0,89
Prečo RSP nemajú veľký záujem o zamestnávanie Rómov									
Nízka dotácia, vyrovnávací príspevok na mzdu	475	2,59	1,35	370	2,58	1,39	105	2,62	1,21
Slabá pripravenosť týchto ľudí podávať adekvátne pracovné výkony	493	4,22	0,95	384	4,24	0,94	109	4,14	1,00
História sociálnych podnikov, tradícia výrobných družstiev invalidov a chránených dielní	397	2,43	1,16	301	2,47	1,18	96	2,33	1,10
Vysoká miera diskriminácie (aj medzi zamestnancami)	467	2,65	1,26	360	2,78***	1,29	107	2,23	1,05
Absencia podporných opatrení zameraných na zvyšovanie zamestnanosti týchto ľudí	438	3,35	1,34	339	3,40	1,36	99	3,16	1,25
Riedka sieť podporných sociálnych služieb	441	3,30	1,30	341	3,38*	1,30	100	3,05	1,28
Prečo RSP nemajú záujem zamestnávať ľudí s nízkou mierou vzdelania									
Nízka dotácia, vyrovnávací príspevok na mzdu	479	2,82	1,35	374	2,87	1,39	105	2,63	1,19
Slabá pripravenosť týchto ľudí podávať adekvátne pracovné výkony	501	3,74	1,13	395	3,79	1,12	106	3,58	1,15
História sociálnych podnikov, tradícia VDI a chránených dielní	396	2,40	1,11	303	2,44	1,12	93	2,28	1,07
Absencia podporných opatrení zameraných na zvyšovanie zamestnanosti týchto ľudí	450	3,19	1,24	350	3,24	1,26	100	3,02	1,15
Riedka sieť podporných sociálnych služieb	446	3,18	1,28	348	3,26*	1,28	98	2,91	1,24
Potenciál pre zvýšenie počtu znevýhodnených/zraniteľných zamestnancov									
Potenciál pre zvýšenie počtu znevýhodnených zamestnancov	519	4,13	1,07	408	4,11	1,07	111	4,19	1,05
Potenciál pre zvýšenie počtu zraniteľných zamestnancov	508	3,66	1,21	401	3,69	1,22	107	3,57	1,21
Potenciál pre zamestnávanie špecifických znevýhodnených a zraniteľných cieľových skupín									
Zdravotne znevýhodnení	471	4,42	0,79	368	4,47*	0,74	103	4,22	0,93
Mladší ako 26 rokov	465	3,55	1,20	363	3,55	1,21	102	3,56	1,17
Starší ako 50 rokov	468	4,02	0,97	366	4,02	0,99	102	4,04	0,90
Vedení v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 mesiacov	462	3,68	1,14	359	3,58	1,16	103	4,00*	1,01
Majú nižšie ako stredné odborné vzdelanie	464	3,39	1,17	362	3,37	1,19	102	3,47	1,10
Žijú ako osamelé osoby s jednou alebo viacerými odkázanými osobami	456	3,45	1,15	358	3,47	1,18	98	3,37	1,08
Patria k národnostnej/etickej menšine	443	3,44	1,19	342	3,35	1,20	101	3,75**	1,11
Majú trvalý pobyt v najmenej rozvinutom okrese	427	3,23	1,41	323	2,84	1,32	104	4,45***	0,85
Zraniteľné osoby	460	3,60	1,09	358	3,62	1,07	102	3,53	1,16
Dôvody nezamestnávania znevýhodnených a zraniteľných cieľových skupín									
Nízka dotácia, vyrovnávací príspevok na mzdu	210	3,24	1,43	155	3,14	1,51	55	3,55	1,15
Nízky počet vhodných kandidátov na znevýhodnených/zraniteľných zamestnancov	216	3,34	1,31	158	3,31	1,36	58	3,43	1,16
Obmedzené možnosti pre ďalší rast vášho sociálneho podniku	214	3,38	1,20	160	3,39	1,23	54	3,35	1,10
Naplnený podnikateľský potenciál podniku	216	2,46	1,20	163	2,44	1,21	53	2,53	1,15
Málo skúsenosti so zamestnávaním takýchto skupín	214	2,50	1,19	158	2,54	1,23	56	2,38	1,09
Negatívne skúsenosti so zamestnávaním takýchto skupín	211	2,36	1,16	154	2,40	1,24	57	2,25	0,89

<i>Zvyšovanie zručností špecifických znevýhodnených zamestnancov podľa typu RSP</i>									
Ľudia z prostredia MRK	497	3,00	1,25	387	2,90	1,24	110	3,34***	1,21
Ľudia bez domova	486	2,40	1,15	380	2,42	1,17	106	2,33	1,08
Príslušníci majority, prijímatelia dávky v hmotnej núdzi	498	3,28	1,09	391	3,27	1,11	107	3,34	1,02
Skupina mladých bez vzdelania a pracovných skúseností	505	3,29	1,19	397	3,27	1,22	108	3,32	1,08
Ľudia na aktívnych prácach	505	3,29	1,14	398	3,25	1,16	107	3,42	1,05
<i>Dôvody nezamestnávania najviac znevýhodnených skupín</i>									
Najviac znevýhodnení podávajú nízky pracovný výkon	320	3,40	1,33	255	3,41	1,38	65	3,37	1,11
Tlak na dobrý ekonomický výsledok je silnejší ako sociálna pridaná hodnota	322	3,27	1,28	254	3,26	1,34	68	3,31	1,03
Nedostatok profesionálnych skúseností so zamestnávaním takýchto ľudí	330	3,10	1,18	259	3,15	1,19	71	2,92	1,09
<i>Opatrenia na zamestnávanie iných skupín, ako sú zdravotne znevýhodnení</i>									
Pripraviť špecifickú finančnú podporu vrátane zmeny intenzity aktuálnej výšky príspevkov	508	4,07	1,11	397	4,04	1,16	111	4,19	0,90
Zvyšovať povedomie zamestnávateľov	494	3,76	1,12	385	3,72	1,14	109	3,86	1,01
Podporiť tréning/vzdelávanie zamestnávateľov v otázkach a špecifikách zamestnávania určitej skupiny	501	3,59	1,21	393	3,59	1,23	108	3,56	1,16
Zlepšovať schopnosť/odbornú zručnosť mentorov pracovať s danými skupinami	477	3,79	1,13	372	3,79	1,15	105	3,82	1,05
Možnosť objednať službu od inej organizácie, napr. diagnostiku zamestnanca, integračnú podporu na zamestnanca, resp. školenie pre vlastného zamestnanca na mentoring	470	3,35	1,26	367	3,43*	1,27	103	3,04	1,19
Zmierniť výkon exekúcií	418	3,33	1,38	327	3,46***	1,36	91	2,85	1,33

Zdroj: Vlastný prieskum s pracovníkmi MPSVaR.

RSP podľa veľkosti podniku: Mikropodniky verzus väčšie RSP

Z pohľadu organizačnej štruktúry tvoria viac než polovicu registrovaných sociálnych podnikov (RSP) mikropodniky, teda podniky s 0 – 9 zamestnancami, ktoré predstavujú 57,6 % všetkých RSP. Ďalších 40,3 % patrí do kategórie malých podnikov (10 – 49 zamestnancov) a iba 2,1 % možno zaradiť medzi stredne veľké podniky (50 – 249 zamestnancov). Najväčší registrovaný sociálny podnik v prieskume mal 236 zamestnancov.

Vzhľadom na uvedenú štruktúru a skutočnosť, že mikropodniky tvoria viac ako polovicu všetkých RSP na Slovensku, sa odpovede respondentov líšili aj s ohľadom na veľkosť RSP v zmysle počtu zamestnancov na mikropodniky s počtom 0 – 9 zamestnancov a ostatné RSP (10 – 236 zamestnancov). Rozdiely v odpovediach medzi týmito dvomi skupinami boli relatívne malé (**Tabuľka 23**) a iba niektoré rozdiely sa ukázali ako štatisticky významné.

Väčšie podniky (10 a viac zamestnancov) disponovali aj väčšími ľudskými a finančnými kapacitami a vo všeobecnosti boli náchylnejšie vidieť väčší potenciál na zamestnávanie znevýhodnených a zraniteľných osôb (**). Tieto podniky boli tiež o niečo ochotnejšie zamestnávať ľudí z prostredia MRK (**) a ľudí poberaúcich dávky v hmotnej núdzi, avšak za predpokladu, že dôjde k zvýšeniu ich zručností a zamestnatel'nosti. Mikropodniky boli v porovnaní s väčšími podnikmi výrazne rezervovanejšie vo vzťahu ku zamestnávaniu najviac znevýhodnených skupín a často poukazovali na obmedzené možnosti svojho rozvoja a nízku schopnosť absorbovať dodatočné organizačné a sociálne náklady spojené so zamestnávaním osôb s komplexnejšími potrebami.

Výsledky naznačujú, že veľkosť podniku je významným faktorom ovplyvňujúcim postoje k zamestnávaniu znevýhodnených skupín. Kým väčšie RSP vykazujú vyššiu otvorenosť a rozvojový potenciál v oblasti inkluzívneho zamestnávania, mikropodniky napriek svojmu kvantitatívnemu významu ostávajú opatrnejšie a vyžadujú cielenú podporu prispôbenú ich obmedzeným kapacitám. To signalizuje potrebu diferencovaného prístupu v tvorbe politík a nástrojov podpory pre rôzne typy sociálnych podnikov.

Tabuľka 23: Odpovede z dotazníka podľa veľkosti podniku
(mikropodnik 0 – 9 zamestnancov verzus malý a stredný podnik, 10+ zamestnancov)

	Podniky spolu			0 – 9 zamestnancov			10+ zamestnancov		
	N	priemer	Štd. odch	N	priemer	Štd. odch	N	priemer	Štd. odch
Názory na zamestnávanie cieľových skupín									
Ľudia mladší ako 26 rokov	482	2,63	1,11	270	2,51	1,07	212	2,77	1,15
Ľudia starší ako 50 rokov	508	3,87	0,96	293	3,89	0,92	215	3,84	1,02
Osoby vedené v evidencii UoZ najmenej 12 mesiacov	491	3,61	1,14	279	3,53	1,16	212	3,71	1,10
Osoby, ktoré majú nižšie ako stredné odborné vzdelanie	486	3,41	1,06	274	3,43	1,07	212	3,38	1,05
Osamelé osoby s jednou alebo viacerými odkázanými osobami	448	3,00	1,09	247	3,05	1,07	201	2,94	1,11
Ľudia, ktorí patria k národnostnej alebo etnickej menšine	461	3,26	1,19	260	3,27	1,16	201	3,23	1,23
Osoby, ktoré majú trvalý pobyt v najmenej rozvinutom okrese	428	3,48	1,28	242	3,54	1,24	186	3,40	1,33
Prečo RSP najviac zamestnávajú zdravotne znevýhodnených									
Najvyššia dotácia na mzdu zamestnanca	512	4,09	1,09	296	4,08	1,09	216	4,10	1,09
História sociálnych podnikov, tradícia výrobných družstiev invalidov a chránených dielní	488	3,52	1,16	283	3,52	1,12	205	3,51	1,22
Dostupnosť zdravotne znevýhodnených na trhu práce	498	3,19	1,20	289	3,15	1,18	209	3,26	1,22
Pomerne ľahká integrácia	508	3,89	1,06	293	3,91	1,02	215	3,87	1,12
Dobré skúsenosti so zamestnávaním	493	3,88	1,04	281	3,86	1,04	212	3,90	1,03
Vernosť zamestnanca	508	4,21	0,94	292	4,23	0,91	216	4,19	0,97
Prečo RSP nemajú veľký záujem o zamestnávanie Rómov									
Nízka dotácia, vyrovnávací príspevok na mzdu	475	2,59	1,35	274	2,55	1,35	201	2,64	1,35
Slabá pripravenosť týchto ľudí podávať adekvátne pracovné výkony	493	4,22	0,95	284	4,15	0,98	209	4,31	0,90
História sociálnych podnikov, tradícia výrobných družstiev invalidov a chránených dielní	397	2,43	1,16	220	2,47	1,16	177	2,38	1,16
Vysoká miera diskriminácie (aj medzi zamestnancami)	467	2,65	1,26	265	2,72	1,26	202	2,56	1,25
Absencia podporných opatrení zameraných na zvyšovanie zamestnanosti týchto ľudí	438	3,35	1,34	247	3,27	1,40	191	3,46	1,26
Riedka sieť podporných sociálnych služieb	441	3,30	1,30	248	3,27	1,34	193	3,34	1,24
Prečo RSP nemajú záujem zamestnávať ľudí s nízkou mierou vzdelania									
Nízka dotácia, vyrovnávací príspevok na mzdu	479	2,82	1,35	278	2,78	1,35	201	2,88	1,37
Slabá pripravenosť týchto ľudí podávať adekvátne pracovné výkony	501	3,74	1,13	292	3,72	1,15	209	3,78	1,10
História sociálnych podnikov, tradícia VDI a chránených dielní	396	2,40	1,11	220	2,48	1,11	176	2,31	1,09
Absencia podporných opatrení zameraných na zvyšovanie zamestnanosti týchto ľudí	450	3,19	1,24	255	3,12	1,27	195	3,29	1,19
Riedka sieť podporných sociálnych služieb	446	3,18	1,28	253	3,11	1,30	193	3,27	1,26
Potenciál pre zvýšenie počtu znevýhodnených/zraniteľných zamestnancov									
Potenciál pre zvýšenie počtu znevýhodnených zamestnancov	519	4,13	1,07	299	3,99	1,15	220	4,31***	0,92
Potenciál pre zvýšenie počtu zraniteľných zamestnancov	508	3,66	1,21	292	3,53	1,26	216	3,86**	1,13
Potenciál pre zamestnávanie špecifických znevýhodnených a zraniteľných cieľových skupín									
Zdravotne znevýhodnení	471	4,42	0,79	265	4,41	0,81	206	4,43	0,77
Mladší ako 26 rokov	465	3,55	1,20	261	3,46	1,21	204	3,68	1,16
Starší ako 50 rokov	468	4,02	0,97	263	4,01	0,98	205	4,03	0,96
Vedení v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 mesiacov	462	3,68	1,14	260	3,67	1,17	202	3,69	1,10
Majú nižšie ako stredné odborné vzdelanie	464	3,39	1,17	257	3,31	1,24	207	3,50	1,07
Žijú ako osamelé osoby s jednou alebo viacerými odkázanými osobami	456	3,45	1,15	257	3,47	1,17	199	3,42	1,13
Patria k národnostnej/etickej menšine	443	3,44	1,19	245	3,36	1,23	198	3,55	1,13
Majú trvalý pobyt v najmenej rozvinutom okrese	427	3,23	1,41	240	3,23	1,48	187	3,22	1,32
Zraniteľné osoby	460	3,60	1,09	255	3,57	1,09	205	3,64	1,08
Dôvody nezamestnávania znevýhodnených a zraniteľných cieľových skupín									
Nízka dotácia, vyrovnávací príspevok na mzdu	210	3,24	1,43	125	3,22	1,47	85	3,28	1,38
Nízky počet vhodných kandidátov na znevýhodnených/zraniteľných zamestnancov	216	3,34	1,31	130	3,22	1,31	86	3,52	1,28
Obmedzené možnosti pre ďalší rast vášho sociálneho podniku	214	3,38	1,20	128	3,57***	1,20	86	3,09	1,13
Naplnený podnikateľský potenciál podniku	216	2,46	1,20	129	2,31	1,16	87	2,69**	1,21
Málo skúsenosti so zamestnávaním takýchto skupín	214	2,50	1,19	128	2,56	1,22	86	2,41	1,16
Negatívne skúsenosti so zamestnávaním takýchto skupín	211	2,36	1,16	128	2,32	1,14	83	2,41	1,19

Zvyšovanie zručností špecifických znevýhodnených zamestnancov podľa typu RSP									
Ľudia z prostredia MRK	497	3,00	1,25	287	2,86	1,24	210	3,19**	1,23
Ľudia bez domova	486	2,40	1,15	280	2,38	1,15	206	2,43	1,15
Príslušníci majority, prijímatelia dávky v hmotnej núdzi	498	3,28	1,09	285	3,23	1,14	213	3,35*	1,03
Skupina mladých bez vzdelania a pracovných skúseností	505	3,29	1,19	292	3,18	1,22	213	3,42	1,15
Ľudia na aktivačných prácach	505	3,29	1,14	290	3,27	1,18	215	3,32	1,09
Dôvody nezamestnávania najviac znevýhodnených skupín									
Najviac znevýhodnení podávajú nízky pracovný výkon	320	3,40	1,33	194	3,41	1,31	126	3,40	1,37
Tlak na dobrý ekonomický výsledok je silnejší ako sociálna pridaná hodnota	322	3,27	1,28	198	3,32	1,27	124	3,18	1,30
Nedostatok profesionálnych skúseností so zamestnávaním takýchto ľudí	330	3,10	1,18	200	3,18	1,13	130	2,97	1,23
Opatrenia na zamestnávanie iných skupín, ako sú zdravotne znevýhodnení									
Prípraviť špecifickú finančnú podporu vrátane zmeny intenzity aktuálnej výšky príspevkov	508	4,07	1,11	292	4,02	1,15	216	4,14	1,04
Zvyšovať povedomie zamestnávateľov	494	3,76	1,12	278	3,75	1,13	216	3,76	1,10
Podporiť tréning/vzdelávanie zamestnávateľov v otázkach a špecifikách zamestnávania určitej skupiny	501	3,59	1,21	288	3,62	1,19	213	3,54	1,24
Zlepšovať schopnosť/odbornú zručnosť mentorov pracovať s daným skupinami	477	3,79	1,13	271	3,75	1,16	206	3,86	1,09
Možnosť objednať službu od inej organizácie, napr. diagnostiku zamestnanca, integračnú podporu na zamestnanca, resp. školenie pre vlastného zamestnanca na mentoring	470	3,35	1,26	266	3,36	1,28	204	3,32	1,24
Zmierniť výkon exekúcií	418	3,33	1,38	236	3,22	1,40	182	3,46	1,34

Zdroj: vlastný prieskum s pracovníkmi MPSVaR.

5 Využívanie vybraných podporných nástrojov

Prístup k podporným mechanizmom zohráva v rozvoji sektora sociálnych podnikov v krajine kľúčovú úlohu. Prijatím zákona o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch bol definovaný základný rámec finančnej a nefinančnej podpory, ktorý zároveň určuje štruktúru nástrojov, ktorých úlohou je stimulovať vznik, stabilizáciu a rast sociálnych podnikov s dôrazom na registrované sociálne podniky.

Dostupnosť podporných nástrojov je však podmienená viacerými faktormi, ktoré ovplyvňujú mieru a formu podpory. Medzi kľúčové determinanty patrí typ registrovaného sociálneho podniku, podiel resocializácie možného zisku, ako aj špecifický zdroj financovania konkrétneho podporného nástroja. Tieto faktory spoločne formujú rozdiely v prístupe k podpore a vytvárajú diferencované podmienky pre fungovanie jednotlivých RSP.

Dostupnosť a zameranie existujúcich podporných nástrojov významne ovplyvňuje vývoj celého sektora sociálnej ekonomiky. Významná dominancia kategórie integračných sociálnych podnikov medzi registrovanými sociálnymi podnikmi nie je náhodná a je významne podmienená existenciou a dostupnosťou tzv. vyrovnávacieho a umiestňovacieho príspevku. Tieto príspevky sú určené výhradne pre integračné sociálne podniky a de facto predstavujú jedinú funkčnú a stabilnú schému nenávratnej formy finančnej podpory pre sociálne podniky na Slovensku (Polačková, 2020).

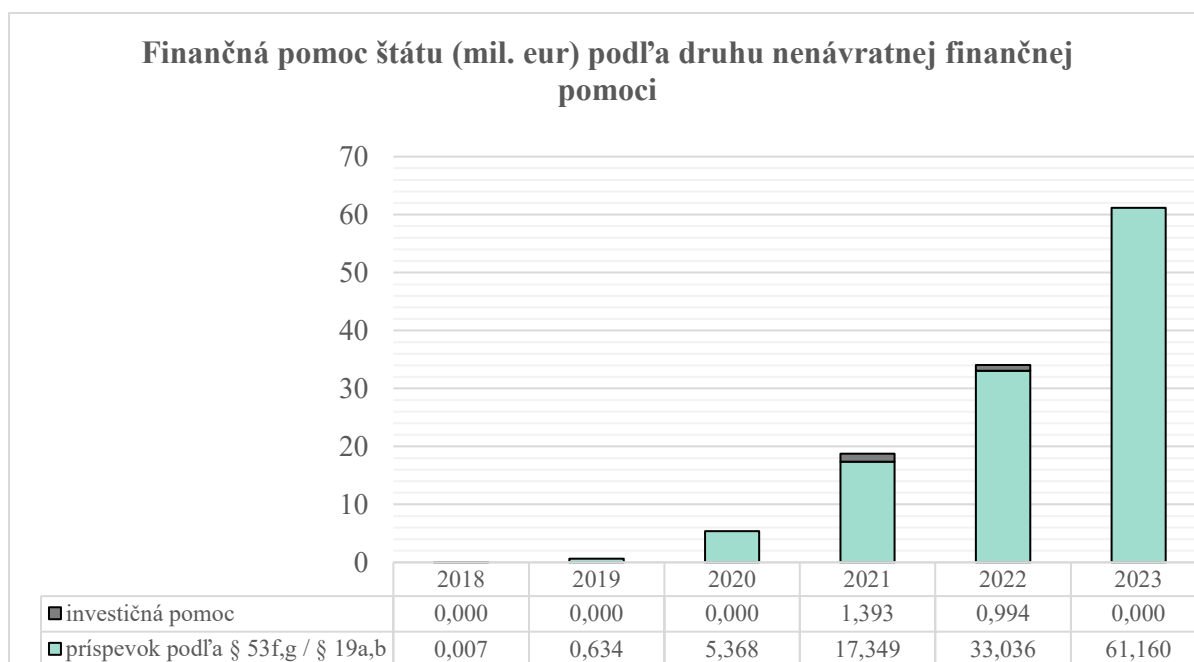
Pôvodne boli oba príspevky poskytované v zmysle zákona o 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti (§53 f, g), avšak s účinnosťou od 1. januára 2023 boli presunuté do gescie zákona 112/2018 Z. z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch (§19 a, b). Vyrovnávací príspevok slúži na kompenzáciu mzdových nákladov spojených so zamestnávaním znevýhodnených alebo zraniteľných osôb, ako aj na úhradu dodatočných nákladov, ktoré zamestnávanie týchto osôb prináša. Umiestňovací príspevok je zameraný na podporu prechodu zamestnancov z integračných sociálnych podnikov na otvorený trh práce.

Parametre oboch príspevkov sú striktne definované zákonom. Výška a trvanie podpory sú podmienené kategóriou zamestnanca, na ktorého sa vyplácanie príspevku viaže, pričom najvyššia intenzita – až 75 % celkovej ceny práce znevýhodneného zamestnanca (avšak maximálne do výšky 75 % priemernej mzdy v hospodárstve) a bez časového obmedzenia sa viaže na osoby znevýhodnené z dôvodu zdravotného postihnutia, ktoré sú uznané za invalidné. Financovanie týchto príspevkov je aktuálne zabezpečené z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu.

Okrem príspevkov určených na dofinancovanie celkovej ceny práce znevýhodnených zamestnancov je pre rozvoj sociálnych podnikov významná aj podpora zameraná na investície do RSP a rozvoja jeho kapacít, ktorá sa v slovenskom právnom rámci označuje ako tzv. investičná pomoc. Napriek pôvodným očakávaniam sa túto nenávratnú formu podpory zatiaľ nepodarilo efektívne realizovať. Objem vyčerpaných prostriedkov zostáva marginálny (pozri graf 22), čo výrazne limituje jej praktický význam.

Okrem priamej finančnej pomoci existujú aj nástroje nepriamej finančnej pomoci alebo nefinančnej pomoci. Medzi nástroje nefinančnej pomoci možno zaradiť napr. tzv. servisné poukážky¹⁴ alebo vybrané postupy verejného obstarávania, prostredníctvom ktorých je stimulovaná účasť registrovaných sociálnych podnikov vo verejných zákazkách.

¹⁴ RSP môže prijímať aj servisné poukážky v súlade s predmetom podnikania. Tento nástroj sa však využíva zriedkavo. V roku 2023 mohlo servisné poukážky využívať 192 RSP. V autorskom prieskume však iba 15 RSP indikovalo, že využívajú servisné poukážky.



Graf 22: Finančná pomoc štátu podľa druhu nenávratnej finančnej pomoci

Ako príklad nepriamej finančnej pomoci uplatňovanej na Slovensku je možné uviesť daňové zvýhodnenia, napr. zníženú sadzbu dane z pridanej hodnoty.

Text nižšie analyzuje rozsah využívania a vplyvy dvoch vybraných nástrojov podpory, konkrétne pôsobenie mentorov a asistentov v registrovaných sociálnych podnikoch a uplatňovanie zníženej sadzby dane z pridanej hodnoty (DPH). Výber analyzovaných opatrení bol podmienený tromi kľúčovými kritériami: i) mierou rozsahu ich praktického využívania medzi RSP, ii) rozsahom poznatkov, ktoré o uplatňovaní nástroja existujú, a iii) existenciou relevantných dátových vstupov umožňujúcich ich hlbšiu analýzu.

Inými slovami, boli vybrané nástroje, ktoré sú praxi využívané v relatívne širokom rozsahu, zároveň sú o ich aplikácii dostupné údaje v dostatočnej kvalite a objeme, no napriek tomu doposiaľ neboli predmetom detailnej analýzy, respektíve ich praktické uplatňovanie nebolo doposiaľ systematicky popísané.

Vzhľadom na naplnenie týchto kritérií na detailnú analýzu nebola vybraná napr. mzdová časť vyrovnávacieho príspevku, ktorá sa sústreďuje na vyplácanie príspevku na celkovú cenu práce (príspevky sú síce vyplácané vo veľkom rozsahu, avšak ich vyplácanie je realizované automaticky, pričom ich rozsah je podmienený európskymi nariadeniami v oblasti hospodárskej súťaže a štátnej pomoci), alebo umiestňovací príspevok či investičná pomoc (využívanie tohto druhu pomoci síce doposiaľ nebolo systematicky popísané, avšak rozsah jeho praktického uplatnenia nie je dostatočne robustný).

5.1 Prítomnosť asistentov a mentorov v registrovaných sociálnych podnikoch ako podmienka úspešnej pracovnej integrácie

Prítomnosť asistentov a/alebo mentorov sa vo všeobecnosti vníma ako podmienka úspešnej pracovnej integrácie znevýhodnených pracovníkov. Ich možná absencia je zo strany RSP zaraďovaná medzi kľúčové dôvody ich nízkeho záujmu o zamestnávanie najviac znevýhodnených

osôb (pozri zistenie dotazníkového prieskumu popísané v kapitole 4 tejto publikácie), pričom práve asistenti a/alebo mentori zabezpečujú nosnú časť individualizovanej podpory pre znevýhodnených zamestnancov.

Napriek tomu, že terminologické vymedzenie pojmov „mentor“ a „asistent“ nie je v praxi registrovaných sociálnych podnikov doposiaľ jednoznačne ustálené, základný rozdiel medzi uvedenými pojmami možno identifikovať v miere ich prepojenia na výkon konkrétnych pracovných úloh znevýhodneného zamestnanca. Zatiaľ čo asistent poskytuje priamu a operatívnu podporu pri zvládaní pracovných činností, najmä v prípadoch obmedzení vyplývajúcich zo zdravotného postihnutia, úlohy mentora sú viac zamerané na podporu motivácie, koučing a rozvoj pracovných a osobnostných kompetencií. Mentorstvo sa preto častejšie spája so situáciami súvisiacimi so sociálnym vylúčením a potrebou systematickej podpory pri opätovnom začleňovaní na trh práce (NP ISE, 2021).

Finančná podpora určená na zaistenie prítomnosti asistenta a/alebo mentora v registrovanom sociálnom podniku je zabezpečená prostredníctvom tzv. vyrovnávacieho príspevku vyplácaného v zmysle §19 písm. b) Zákona 112/2018 Z. z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch, v rámci podkategórie označenej ako „dodatočné náklady“.

Náklady spojené s prítomnosťou pracovného asistenta pre zamestnanca so zdravotným znevýhodnením je však možné zabezpečiť aj prostredníctvom príspevku vyplácaného v zmysle §59 Zákona 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti.

Na základe zistení získaných prostredníctvom autorského prieskumu realizovaného v spolupráci so zamestnancami Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, ktorého cieľom bolo získať informácie o situácii mentorov a asistentov v RSP, je možné tvrdiť, že približne 2/3 RSP, v ktorých je asistent a/alebo mentor prítomný, získavajú finančnú podporu prostredníctvom príspevku vyplácaného v zmysle Zákona 112/2018 o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikov a približne 1/3 prostredníctvom príspevku vyplácaného v zmysle zákona 5/2004 o službách zamestnanosti. Príspevok vyplácaný v zmysle zákona o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch sa vo všeobecnosti považuje za univerzálnejší a menej náročný z hľadiska dokumentácie a schvaľovania. Jeho nevýhodou však je výška príspevku, ktorá je nižšia ako v prípade príspevkov vyplácaných v zmysle zákona o službách zamestnanosti. Dôležitým faktorom pri rozhodovaní ohľadom výberu konkrétnej právnej úpravy je rada zo strany samotného Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, prostredníctvom ktorého sa príspevky vyplácajú, alebo predchádzajúca prax samotného sociálneho podniku.

Úlohy asistentov a mentorov v sociálnych podnikoch

Informácie týkajúce sa najčastejších úloh asistentov a mentorov ako i rozsahu týchto úloh boli získané prostredníctvom otvorenej otázky dotazníkového prieskumu (pozri prílohy 2 a 3), ktorá bola formulovaná nasledovne:

„Aké úlohy má asistent/mentor vo vašom podniku? Koľko času v rámci týždňa venuje asistencii/mentorovaniu?“

Na základe detailnej analýzy jednotlivých odpovedí je možné konštatovať, že respondenti jednoznačne nerozlišujú medzi úlohami asistenta a mentora, preto sa pojmy vždy uvádzajú spoločne. Obe pozície sa v praxi spájajú so širokým spektrom aktivít, ktoré však možno na základe tematickej príbuznosti systematizovať do piatich základných kategórií:

- **Priama pomoc pri výkone pracovných úloh (fyzická, administratívna, technická):** Do tejto skupiny patria činnosti, pri ktorých asistenti/mentori priamo zasahujú do výkonu pracovných úloh znevýhodneného zamestnanca, najmä zamestnanca so zdravotným znevýhodnením. Tieto úlohy zahŕňajú manipuláciu s bremenami, prípravu pracoviska na ďalší deň, pomoc pri práci s technickými zariadeniami alebo administratívne úkony, ktoré zamestnanec sám nezvláda. Ide o praktickú podporu, ktorá kompenzuje obmedzenia zamestnanca vyplývajúce najmä zo zdravotného postihnutia a umožňuje mu plnohodnotne fungovať v pracovnom prostredí. Tento typ pomoci predstavuje základ efektívnejšieho pracovného výkonu u zamestnancov so špecifickými potrebami.
- **Podpora pracovných návykov a adaptácia na pracovné prostredie:** Táto skupina sa zameriava na pomoc znevýhodneným zamestnancom pri ich adaptácii na pracovisko, rozvíjaní pracovných návykov a samostatnosti. Mentori/asistenti pôsobia ako sprostredkovatelia, ktorí pomáhajú zamestnancom získať potrebné zručnosti a začleniť sa do pracovného kolektívu. Podporujú zamestnancov pri osvojovaní si pracovného režimu, dochvilnosti a dodržiavaní prestávok, pričom kladú dôraz na efektívnu organizáciu ich pracovného času.
- **Emočná/mentálna podpora a riešenie konfliktov:** Tretia skupina zdôrazňuje úlohu asistentov/mentorov pri emočnej podpore zamestnancov. Pomáhajú znižovať stres na pracovisku, motivujú znevýhodnených zamestnancov k lepšiemu výkonu a sú oporou pri riešení osobných či pracovných problémov. Dôležitou súčasťou ich práce je aj tlmenie konfliktov medzi zamestnancami a budovanie dobrých medziľudských vzťahov. Ako uviedol jeden z nich, asistenti a mentori poskytujú zamestnancom psychickú podporu, ktorá má pozitívny vplyv na ich výkon a celkovú spokojnosť. Iný respondent vyzdvihol tlmenie konfliktov medzi znevýhodnenými a bežnými zamestnancami ako kľúčový aspekt práce asistentov. Tieto činnosti podporujú nielen pracovný výkon, ale aj stabilitu zamestnancov.
- **Koordinácia práce a pracovných úloh:** V tejto skupine dominujú činnosti, ktoré súvisia s organizáciou pracovného času a pracovných úloh znevýhodnených zamestnancov. Asistenti a mentori vystupujú ako koordinátori, ktorí zabezpečujú hladký priebeh pracovných procesov. Ich úloha zahŕňa rozdelenie pracovných úloh medzi zamestnancov, kontrolu dodržiavania pracovných postupov a monitorovanie dochádzky.
- **Špecializované úlohy podľa typu znevýhodnenia:** Posledná skupina zahŕňa individuálne prispôsobené činnosti, ktoré reagujú na špecifické potreby najmä zdravotne znevýhodnených zamestnancov. Súčasťou týchto úloh je pomoc pri komunikácii, napríklad tlmočenie pre nepočujúcich zamestnancov, dohľad nad fyzickou bezpečnosťou zamestnancov alebo podpora pri zdravotných potrebách, ako je pravidelné podávanie liekov a kontrola zdravotného režimu. Respondenti spomenuli aj riešenie technických problémov, ako oprava a obsluha zariadení, alebo zabezpečenie vhodného pracovného prostredia, ktoré zohľadňuje obmedzenia zamestnancov. Tieto špecializované činnosti reflektujú potrebu individuálneho prístupu, ktorý zohľadňuje rôznorodé potreby zdravotne znevýhodnených zamestnancov.

Odpovede na otázku o úlohách a časovej náročnosti práce pracovných asistentov a mentorov v RSP na Slovensku odhaľujú výraznú rozmanitosť v prístupoch a využívaní tejto podpory.

Podniky so systematickým zapojením asistentov a mentorov tvorili významnú časť odpovedí (približne 41 % odpovedí). Tieto podniky často zamestnávajú mentorov/asistentov na plný pracovný úväzok, pričom úlohy sú presne definované – od pomoci pri fyzicky náročných činnostiach cez asistenciu pri adaptácii nových zamestnancov až po poskytovanie kontinuálnej podpory, motivácie a dohľadu nad pracovným výkonom. Tento model svedčí o stabilnom záväzku

podnikov voči inklúzii osôb so znevýhodnením a o prítomnosti funkčných interných mechanizmov podpory. Skupina približne 15 % respondentov síce tiež pozitívne reflektuje potrebu pracovnej asistencie, no jej využívanie je flexibilnejšie, často v podobe čiastočného úväzku. V týchto prípadoch ide o selektívne poskytovanie podpory v závislosti od typu vykonávanej práce, počtu zamestnancov alebo dostupnosti financovania. Prítomná je ochota zapájať mentorov a asistentov, no zároveň aj potreba optimalizovať ich využitie v rámci obmedzených kapacít.

Na druhej strane, približne 33 % respondentov reprezentuje RSP, ktoré asistentov/mentorov nevyužívajú. Dôvody takéhoto rozhodnutia môžu byť rôzne. Dôvody uvedené respondentami dotazníkového zisťovania je možné rozdeliť do piatich kategórií:

- **Prítomnosť asistentov /mentorov nie je potrebná:** Časť respondentov ako dôvod pre nezapojenie mentora/asistenta uvádza, že momentálne nemajú znevýhodnených zamestnancov, ktorí by takúto podporu potrebovali.
- **Nedostatok finančných prostriedkov:** Zamestnanie asistentov a mentorov predstavuje pre niektoré podniky finančné zaťaženie, ktoré nie sú schopné pokryť. Respondenti uvádzajú, že „nemajú dostatok financií na pokrytie nákladov na pracovného asistenta“, alebo že „podpora zo strany štátu nie je dostatočná“. Finančné limity sú pre mnohé podniky zásadnou prekážkou, ktorá im bráni v zamestnávaní týchto odborníkov.
- **Administratívne prekážky:** Komplikované procesy spojené so žiadosťami o podporu asistentov a mentorov spôsobujú, že niektoré podniky od tejto možnosti ustupujú. Časť prípadom je zamietnutie žiadostí alebo ich krátenie, čo RSP demotivuje.
- **Negatívne skúsenosti z minulosti:** Viacerí respondenti ako dôvod uvádzajú, že ich predchádzajúce skúsenosti so zapájaním asistentov/mentorov nepriniesli očakávané výsledky a prítomnosť asistentov/mentorov v minulosti „nepriniesla očakávané zlepšenie výkonu zamestnancov“. Táto nedôvera v účinnosť systému ovplyvňuje ich rozhodnutie nevyužívať túto formu podpory.
- **Nedostatok kvalifikovaných odborníkov v niektorých regiónoch alebo sektoroch:** Niektorí respondenti zdôraznili, že nemajú prístup k dostatočne kvalifikovaným asistentom alebo mentorom, ktorí by mohli efektívne pomáhať ich zamestnancom.

Na základe uvedeného je možné konštatovať, že prítomnosť mentorov/asistentov v RSP nie je štandardizovaná. Pohybuje sa od plne profesionalizovaného modelu po úplnú absenciu tejto podpory. Tento stav poukazuje na potrebu zvýšenej inštitucionálnej podpory najmä v oblasti metodologickej podpory, cielenej informovanosti o význame a možnostiach podpory asistentov/mentorov, ako aj na potrebu vytvárania dobrých príkladov praxe a metodologickej podpory pre podniky, ktoré zvažujú zavedenie mentorstva alebo asistencie.

Tieto opatrenia by mohli významne prispieť k rozšíreniu kvalitnej podpory zamestnancov so znevýhodnením, čím by sa posilnila inkluzívna funkcia sociálnych podnikov ako nástrojov sociálnej spravodlivosti a zamestnaneckej rovnosti.

Regionálne rozdiely v počte mentorov a asistentov

Absencia kvalifikovaných asistentov a mentorov bola identifikovaná ako jeden z hlavných dôvodov nevyužívania tohto nástroja v praxi. Nasledujúci text sa zameriava na regionálne rozdiely vo využívaní podpory prostredníctvom asistentov a mentorov v registrovaných sociálnych podnikoch, pričom poukazuje na priestorové nerovnosti v dostupnosti a realizácii tejto formy individualizovanej podpory.

Tabuľka 24 poskytuje prehľad o RSP na Slovensku s dôrazom na využívanie asistentov a mentorov. K 30. júnu 2024 bolo zamestnaných celkom 415 asistentov, čo predstavuje 6,5 % z celkového počtu zamestnancov RSP. Najvyšší podiel asistentov voči celkovému počtu zamestnancov bol zaznamenaný v Bratislavskom kraji, kde asistenti predstavovali až 11 % všetkých zamestnancov. V rovnako čase bolo zamestnaných 144 mentorov, čo predstavuje 2,2 % z celkového počtu zamestnancov, pričom najvyšší podiel mentorov bol v Košickom kraji, kde dosiahol 6 % všetkých zamestnancov RSP.

Tabuľka 24: Asistenti a mentori v RSP podľa krajov

Kraj	Počet podnikov	Počet asistentov	Počet mentorov	Počet zamestnancov	Z toho znevýhodnených	Z toho zraniteľných	Zdravotne znevýhodnených	Asistenti ako % počtu zamestnancov	Mentori ako % počtu zamestnancov
Banskobystrický	82	102	30	1281	79	15	726	8,0	2,3
Bratislavský	26	31	0	283	3	1	164	11,0	-
Košický	78	48	64	1068	166	1	505	4,5	6,0
Nitriansky	45	28	0	364	17	2	219	7,7	-
Prešovský	74	2	47	808	191	0	348	0,2	5,8
Trenčiansky	73	73	0	982	12	9	590	7,4	-
Trnavský	42	41	0	437	5	2	302	9,4	-
Žilinský	101	90	3	1204	30	2	832	7,5	0,2
SR spolu	521	415	144	6427	503	32	3686	6,5	2,2

Zdroj: vlastný prieskum s pracovníkmi MPSVaR

Regionálna analýza využívania asistentov a mentorov v registrovaných sociálnych podnikoch poukazuje na výrazné rozdiely v prístupe jednotlivých krajov k podpore znevýhodnených zamestnancov.

- **Banskobystrický kraj** vykazuje vysoký počet registrovaných podnikov a zamestnancov, pričom zároveň disponuje relatívne vyváženým pokrytím asistentmi aj mentormi.
- V **Bratislavskom kraji**, kde je celkovo nízky počet podnikov a zamestnancov, bol zaznamenaný najvyšší podiel asistentov, no v sledovanom období neboli využívaní žiadni mentori.
- **Košický kraj** síce vykazuje podpriemerný podiel asistentov, no zároveň najvyšší podiel mentorov, čo môže naznačovať väčšiu orientáciu na formu podpory zameranú na rozvoj a sprevádzanie.
- **Nitriansky kraj** vykazuje nízke zastúpenie asistentov a mentori sa tu vôbec nevykylujú.
- **Prešovský kraj** sa zameriava najmä na zapájanie mentorov, pričom podpora formou asistentov je výrazne obmedzená – napriek tomu, že ide o región s vysokým počtom znevýhodnených zamestnancov, asistentskú podporu tu zabezpečujú len dve osoby. To môže poukazovať na nedostatočnú personálnu podporu, ale aj na odlišnú štruktúru znevýhodnenia a potrieb cieľovej skupiny.
- V **Trenčianskom kraji** bolo zaznamenané relatívne dobré pokrytie asistentmi, no mentoring sa nevyužíval vôbec.

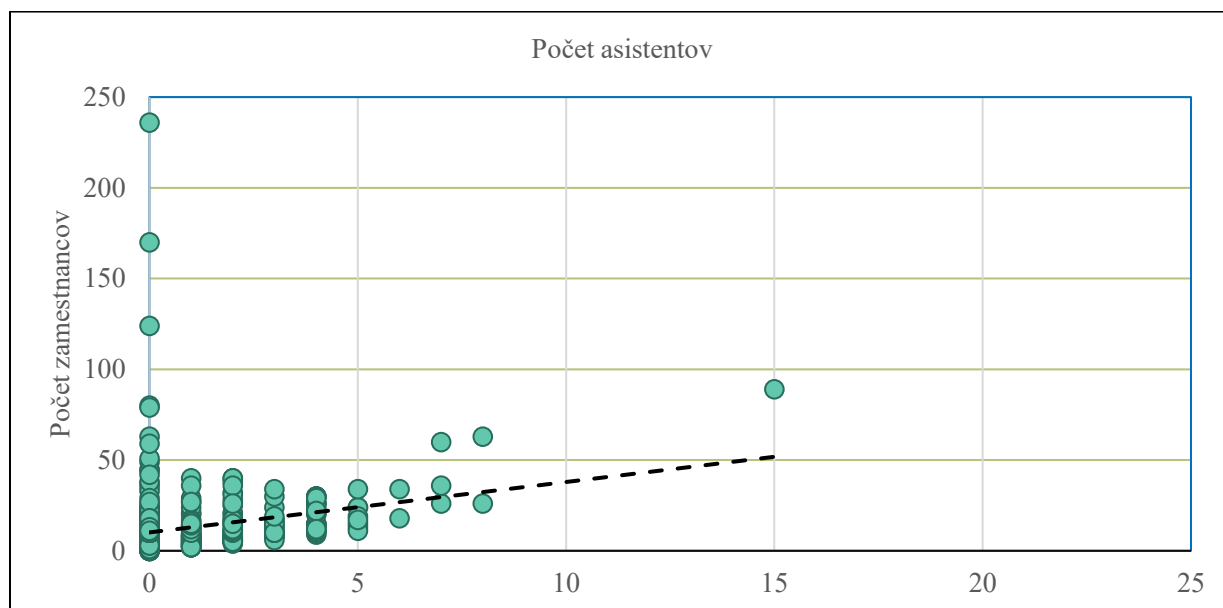
- **Trnavský kraj** vykazuje vysoký podiel asistentov, no podobne ako v predchádzajúcom prípade, mentori chýbajú.
- V **Žilinskom kraji**, kde bol zaznamenaný najvyšší počet zdravotne znevýhodnených zamestnancov, bolo zároveň evidované primerané zastúpenie asistentov, no len minimálny podiel mentorov.

Celkovo možno konštatovať, že asistenti sú využívaní častejšie ako mentori, pričom v niektorých krajoch (Bratislavský, Nitriansky, Trenčiansky a Trnavský) mentoring úplne absentuje. Tento jav môže byť čiastočne dôsledkom nejasného rozlíšenia medzi úlohami asistenta a mentora v praxi sociálnych podnikov. Kraje s vyšším počtom zamestnancov, ako Banskobystrický a Žilinský, vykazujú lepšie pokrytie podporou poskytovanou asistentami, čo môže pozitívne ovplyvňovať kvalitu pracovnej integrácie. Naopak, výrazné využívanie mentorov v Košickom a Prešovskom kraji môže reflektovať špecifické potreby zamestnancov alebo alternatívne prístupy k ich integrácii.

Intenzita využívania asistentov a mentorov

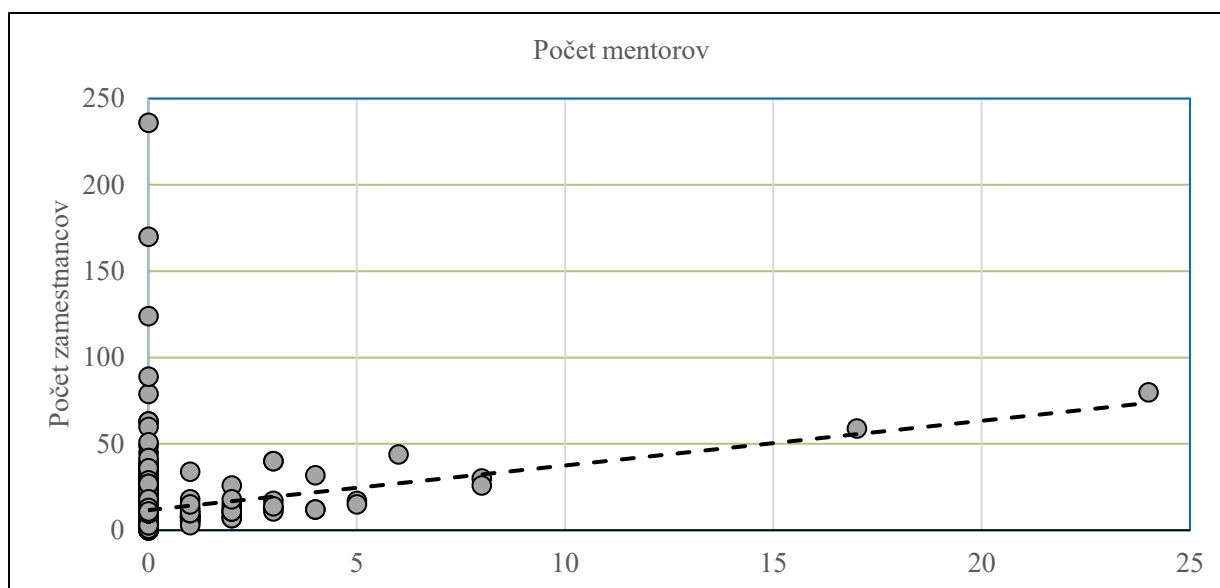
Predchádzajúci text naznačuje, že využívanie asistentov a mentorov v jednotlivých RSP sa výrazne odlišuje. Podľa výsledku metodicko-štatistického zisťovania, ktoré každoročne realizuje MPSVaR SR, pôsobilo v polovici roka 2024 v SR až 415 asistentov a 144 mentorov v 521 RSP. Počty mentorov a asistentov boli medzi podnikmi rozdelené veľmi nerovnomerne a nie vždy súviseli s celkovým počtom zamestnancov:

- Vyše dve tretiny RSP ($351 = 67,4\%$) neuviedlo žiadneho asistenta. Jedného asistenta uviedlo 66 podnikov, dvoch 43, troch 21 a štyroch 24 RSP. Jeden RSP však uvádzal až 15 asistentov (**Graf 23**).
- Počty mentorov boli rozdelené medzi RSP ešte extrémnejšie ako počty asistentov. Až $91,4\%$ RSP nemalo žiadneho mentora. Jedného mentora malo 18 podnikov, dvoch 10 a troch sedem RSP. Na druhej strane, jeden RSP uviedol 11 a jeden dokonca 24 mentorov (**Graf 24**).



Graf 23: Počty asistentov porovnaní s celkovými počtami zamestnancov RSP

Zdroj: Vlastný prieskum s MPSVaR.



Graf 24: Počty mentorov porovnaní s celkovými počtami zamestnancov RSP

Zdroj: Vlastný prieskum s MPSVaR.

Uvedené údaje môžu naznačovať určitý nesúlad s výsledkami získanými prostredníctvom dotazníkového zisťovania (pozri vyššie). Hoci sa dotazníkového zisťovania zúčastnila väčšina v tom čase aktívnych RSP, a teda výskumná vzorka sa významne prekrýva so súborom RSP zapojených do metodicko-štatistického zisťovania, výsledky nie sú jednoznačne konzistentné. V rámci dotazníkového zisťovania totiž až 56 % respondentov deklarovalo určitú formu (viacmenej intenzívnej) prítomnosti mentora alebo asistenta v RSP, zatiaľ čo absenciu tejto podpory uviedlo len 33 % zapojených podnikov.

Táto odchýlka môže byť spôsobená viacerými faktormi – predovšetkým rozdielmi v použitých metodológiách zberu dát a interpretácie pojmov, ako aj krátkym časovým odstupom medzi realizáciou oboch zisťovaní.

S cieľom získať lepšiu informáciu o distribúcii asistentov/mentorov v jednotlivých RSP boli počty mentorov a asistentov vložené do korelačného porovnania s celkovými počtami jednotlivých kategórií zamestnancov RSP, konkrétne značne znevýhodnených zamestnancov, zamestnancov so zdravotným znevýhodnením uznaných za invalidných, zraniteľných zamestnancov, a počtom zamestnancov so zdravotným znevýhodnením, no deklarovaným lekársym posudkom (**Tabuľka 25**).

Najvyššia a značne významná (0,907**) korelácia vyšla pre celkový počet zamestnancov a počet zamestnancov so zdravotným znevýhodnením, ktorí sú uznaní za invalidných. Stredne vysoká korelácia vyšla aj pri porovnaní celkového počtu zamestnancov so zamestnancami so zdravotným znevýhodnením, no deklarovaným lekársym posudkom (0,565**). Výsledok neprekvapuje, keďže RSP zamestnávajú najmä zamestnancov so zdravotným znevýhodnením.

Vysoká a významná korelácia (0,709**) vyšla pre celkový počet mentorov a celkový počet značne znevýhodnených zamestnancov. Je teda zrejmé, že mentori sú zapojení najmä v podnikoch, ktoré majú vysoký počet značne znevýhodnených zamestnancov, pre ktorých je typická kombinácia viacerých typov znevýhodnenia a dlhodobá neprítomnosť na trhu práce. Počet asistentov bol len stredne slabo korelovaný s počtami zamestnancov so zdravotným znevýhodnením, ktorí sú uznaní za invalidných (0,331**). Nie je teda možné povedať, že by počty asistentov významne súviseli s rozličnými kategóriami znevýhodnených zamestnancov registrovaných sociálnych podnikov.

Tabuľka 25: Korelácia medzi počtami asistentov a mentorov a špecifickými typmi zamestnancov RSP

	Celkový počet zamestnancov	Počet mentorov	Počet asistentov	Počet značne znevýhodnených	Počet invalidných	Počet s lekárskeym posudkom	Počet zraniteľných
Celkový počet zamestnancov	1						
Počet mentorov	0,231**	1					
Počet asistentov	0,252**	0,017	1				
Počet značne znevýhodnených	0,273**	0,709**	-0,071	1			
Počet invalidných	0,907**	0,066	0,331**	0,095*	1		
Počet s lekárskeym posudkom	0,565**	-0,031	0,085	-0,034	0,419**	1	
Počet zraniteľných	0,116**	0,067	0,073	0,026	0,060	-0,015	1

Zdroj: Vlastný prieskum s MPSVaR

Poznámka: *významné na hladine 0,05, **významné na hladine 0,00.

Na počty mentorov a asistentov registrovaných sociálnych podnikov môže vplyvať veľké množstvo faktorov, ako napríklad:¹⁵

- typ vlastníctva podniku
- sektor podnikania (priemysel verus služby)
- umiestnenie RSP v štandardom verus najmenej rozvinutom okrese
- veľkosť podniku meraná celkovým počtom zamestnancov a tržbami
- podiel znevýhodnených a zraniteľných pracovníkov na celkovej zamestnanosti

Komplexné zhodnotenie vplyvu jednotlivých faktorov na počty mentorov a asistentov v RSP boli vykonané prostredníctvom lineárnej regresie. Regresia priniesla nasledovné výsledky (**Tabuľka 26**).

Tabuľka 26: Lineárna regresia pre faktory ovplyvňujúce počty asistentov a mentorov v RSP

	Počet Asistentov		Počet Mentorov	
	Std Beta	Sig.	Std Beta	Sig.
Konštanta		0,000		0,146
Vek v rokoch	-0,026	0,579	-0,126	0,008
Vlastníctvo (0: verejné; 1: súkromné)	0,214	0,000	-0,109	0,019
Najmenej rozvinutý okres (0: nie; 1: áno)	-0,115	0,009	0,087	0,054
Sekcie (0: poľn., priemysel; stavebníctvo, 1: služby)	-0,002	0,961	0,080	0,074
Tržby 2023 (eur)	-0,198	0,000	0,167	0,003
Celkový počet zamestnancov podniku	0,337	0,000	0,167	0,002
Podiel znevýhodnených a zraniteľných zamestnancov (%)	-0,191	0,000	-0,034	0,464
Upravené R-Square	0,160		0,112	

Zdroj: Vlastný prieskum s pracovníkmi MPSVaR. Premenné významné na hladine 0.05 a viac sú vyznačené tučným písmom.

Poznámka: N = 521.

¹⁵ Pri vyššom počte nezávislých premenných v regresii môže vzniknúť takzvaná kolinearita. Ide o nežiaduci jav, keď jedna alebo viac nezávislých premenných sú korelované s inou nezávislou premennou. Riziko kolinarity sa analyzuje štandardnými štatistickými testami, ako je napríklad variačný inflačný faktor (VIF). Hodnota VIF väčšia ako 10 naznačuje, že medzi premennými existuje silná kolinearita. Hodnoty VIF v oboch regresia boli nižšie ako 1,66, čo indikuje veľmi nízke riziko kolinarity.

Z vykonanej analýzy vyplýva:

- **Mladšie podniky využívali viac mentorov ako staršie podniky. Pri využívaní asistentov nebol medzi RSP rozdiel z hľadiska veku.** Tento rozdiel môže vyplývať z odlišnej štruktúry zamestnanosti v mladších a starších RSP, ako aj parametrov vyplácania dodatočných nákladov spojených s prítomnosťou mentora/asistenta, pričom v niektorých prípadoch výška príspevku po určitom období klesá a stáva sa menej zaujímavou.
- **Podniky vo verejnom vlastníctve (obce/mestá) relatívne viac zamestnávali mentorov, zatiaľ čo podniky v súkromnom vlastníctve relatívne viac zamestnávali asistentov.** Tento rozdiel môže súvisieť (i) s odlišnou finančnou situáciou podnikov vo verejnom verzus súkromnom vlastníctve a s (ii) odlišnou históriou RSP, pričom mnohé RSP v súkromnom vlastníctve majú históriu chránenej dielne a majú skúsenosti s využívaním príspevku na pracovného asistenta vyplácaného v zmysle zákona 5/2004 o službách zamestnanosti.
- **Asistentov viac využívali RSP v štandardných ako najmenej rozvinutých okresoch, zatiaľ čo RSP v najmenej rozvinutých okresoch zamestnávali relatívne viac mentorov.** Tento rozdiel môže byť čiastočne vysvetlený odlišnou štruktúrou zamestnancov, keďže podniky v najmenej rozvinutých okresoch zamestnávajú vyšší počet značne znevýhodnených zamestnancov a zamestnancov so skúsenosťou dlhodobej nezamestnanosti, ktorí vyžadujú vyššiu podporu v súvislosti s udržiavaním motivácie a zručností, teda ide o úlohy, na ktoré sa primárne sústreďujú mentori.
- **Z hľadiska sekcie národného hospodárstva neboli medzi RSP významné rozdiely pri zamestnávaní asistentov a mentorov.** Aj za týmto výsledkom môže stáť rozdelenie RSP podľa typu vlastníctva. Ak rozdelíme odbor podnikania RSP na dve veľké sekcie národného hospodárstva (poľnohospodárstvo, stavebníctvo a priemysel na strane jednej verzus služby na strane druhej), vidíme, že obidva typy vlastníctva mali približne rovnaký podiel predmetu podnikania v službách (verejné RSP: 66,7 %, súkromné RSP: 70,9 %).
- **Asistentov zamestnávali viac RSP s relatívne nižšími tržbami, kým mentorov viac RSP s vyššími tržbami.** Tento výsledok nemá jednoznačnú interpretáciu.
- **Počty asistentov aj mentorov významne záviseli od celkového počtu zamestnancov RSP.** Väčšie podniky celkom prirodzene zamestnávali viac mentorov a asistentov ako menšie podniky.
- **Podiel znevýhodnených a zraniteľných zamestnancov na celkovom počte zamestnancov bol významným faktorom pre zamestnávanie asistentov, nie však mentorov.** Tento rozdiel môže byť vysvetlený štruktúrou zamestnancov RSP z hľadiska dĺžky ich zamestnávania. Ak je znevýhodnený zamestnanec zamestnaný už dlho (čo je bežné pri starších podnikoch, obvyčajne tých, ktoré sa transformovali z chránenej dielne), tak mu nemožno prideliť mentora, no je možné prideliť mu pracovného asistenta.

Obe vykonané regresie však objasnili len pomerne malú časť celkovej variancie v odpovediach podnikov týkajúcej sa zamestnávania asistentov (16 %) a mentorov (12 %). Tento výsledok naznačuje veľké individuálne rozdiely v motiváciách zamestnávania asistentov a mentorov v jednotlivých RSP. Treba však vidieť, že v RSP môže často dochádzať k zámene radových zamestnancov za mentorov a/alebo asistentov, a preto hranice medzi týmito dvoma kategóriami zamestnancov nemusia byť ostré.

Obe vykonané regresné analýzy objasnili len relatívne malú časť celkovej variancie v odpovediach podnikov týkajúcich sa zamestnávania asistentov (16 %) a mentorov (12 %). Tento výsledok naznačuje, že motivácie zapájania týchto podporných rolí v rámci RSP sú vysoko individuálne

a ovplyvňované rôznorodými, prípadne kontextuálne špecifickými faktormi, ktoré sa nedajú jednoducho zachytiť štandardizovanými premennými.

Zároveň je potrebné zohľadniť, že v praxi registrovaných sociálnych podnikov môže často dochádzať k zámene alebo prekrytiu medzi rolami bežných zamestnancov, asistentov a mentorov (často dochádza k situáciám, že po ukončení obdobia podpory mzdy znevýhodneného zamestnanca je znevýhodnený zamestnanec posunutý do pozície mentora). Hranice medzi týmito kategóriami preto nemusia byť v prevádzkovom kontexte ostro vymedzené, čo môže ovplyvňovať nielen ich formálne označenie, ale aj spôsob, akým sú tieto role reflektované v dotazníkoch a administratívnych údajoch.

5.2 Využívanie zníženej sadzby dane z pridanej hodnoty

Jednou z nepriamych foriem finančnej podpory RSP je i možnosť uplatnenia zníženej sadzby dane z pridanej hodnoty podľa zákona č. 222/2004 Z. z. o dani z pridanej hodnoty.

V období do 31. decembra 2024 išlo o úpravu v zmysle § 27 ods. 2, pričom RSP v prípade naplnenia podmienok mohli uplatniť zníženie vo výške 10 %, od 1. januára 2025 je v zmysle § 27 ods. 3 písm. c) zákona o DPH možné uplatniť zníženú sadzbu vo výške 5 %.

V oboch prípadoch platí, že musí ísť o registrovaný sociálny podnik, ktorý 100 % svojho zisku po zdanení používa na dosiahnutie svojho hlavného cieľa (tzv. 100 % socializácia zisku). Uplatnenie zníženej sadzby DPH sa ďalej viaže na tieto podmienky:

- znížená sadzba dane sa uplatňuje na tovary a služby, ktoré v rámci aktivít sociálnej ekonomiky registrovaný sociálny podnik dodáva oprávnenému zákazníkovi,
- dodaním oprávnenému zákazníkovi nedochádza k narušeniu hospodárskej súťaže, nezlučiteľnému s vnútorným trhom,

prícom oprávneným zákazníkom je osoba iná ako zdaniteľná osoba, ak je fyzickou osobou, subjektom sociálnej ekonomiky alebo subjektom verejnej správy (NP ISE, 2020).

V praxi to však znamená, že zníženú sadzbu DPH v prípade integračného podniku, ktorý sleduje svoj hlavný cieľ v oblasti zamestnávania znevýhodnených a zraniteľných osôb, možno uplatniť na akékoľvek tovary a služby, ktoré poskytuje svojim zákazníkom. Tovary a služby, ktoré tento registrovaný sociálny podnik dodáva oprávnenému zákazníkovi, totiž dodáva primárne s cieľom dosahovania pozitívneho sociálneho vplyvu v oblasti pracovnej integrácie vyššie zmienených osôb, čo uvedenú činnosť kvalifikuje ako činnosť vykonávanú v rámci aktivít sociálnej ekonomiky.

Napriek formálnej existencii narážalo praktické uplatňovanie tohto nástroja na viaceré aplikačné nejasnosti a interpretačné rozpory, ktoré významne obmedzovali jeho využiteľnosť v praxi. Výsledkom bola aj neistota ohľadom rozsahu uplatnenia tohto nástroja v súvislosti s jednotlivými typmi RSP.

Na kvantifikáciu rozdielov medzi rozličnými typmi RSP sa využíval jednoduchý neparametrický test (**Tabuľka 27**). Výsledky charakterizuje ukazovateľ Cramerovo V. Hladina významnosti je v tabuľke označená počtami hviezdíčiek. Napríklad tri hviezdčky znamenajú významnosť na hladine 0.001 (veľmi vysoko významné), dve hviezdčky významnosť na hladine 0.01 (vysoko významné) a jedna hviezdčka významnosť na hladine 0.05 (významné).

Tabuľka 27: Využívanie 10 % sadzby DPH a zapojenie verejného obstarávania

Typ zvýhodnenia	RSP využil 10% DPH			RSP sa zapojil do verejného obstarávania		
Sektor podnikania	<i>nie</i>	<i>áno</i>	<i>Spolu</i>	<i>nie</i>	<i>áno</i>	<i>Spolu</i>
Poľnohospodárstvo, priemysel a stavebníctvo	67	117	184	155	51	206
Služby	115	154	269	253	62	315
Spolu	182	271	453	408	113	521
<i>Cramerovo V</i>		0,177	<i>N</i>		0,169	<i>N</i>
Typ okresu	<i>nie</i>	<i>áno</i>	<i>Spolu</i>	<i>nie</i>	<i>áno</i>	<i>Spolu</i>
Štandardný okres	165	198	363	329	81	410
Najmenej rozvinutý	17	73	90	79	32	111
Spolu	182	271	453	408	113	521
<i>Cramerovo V</i>		0,216	***		0,090	*
Veľkosť podniku	<i>nie</i>	<i>áno</i>	<i>Spolu</i>	<i>nie</i>	<i>áno</i>	<i>Spolu</i>
Mikropodnik 0 – 9 zamestnancov	114	124	238	254	46	300
Malý a stredný podnik, 10+ zamestnancov	68	147	215	154	67	221
Spolu	182	271	453	408	113	521
<i>Cramerovo V</i>		0,166	***		0,180	***
Vlastníctvo	<i>nie</i>	<i>áno</i>	<i>Spolu</i>	<i>nie</i>	<i>áno</i>	<i>Spolu</i>
Verejné	31	109	140	105	60	165
Súkromné	151	162	313	303	53	356
Spolu	182	271	453	408	113	521
<i>Cramerovo V</i>		0,246	***		0,242	***
Rok vzniku	<i>nie</i>	<i>áno</i>	<i>Spolu</i>	<i>nie</i>	<i>áno</i>	<i>Spolu</i>
1991 – 2019	89	140	229	197	52	249
2020 – 2024	88	129	217	205	60	265
Spolu	177	269	446	402	112	514
<i>Cramerovo V</i>		0,017	<i>N</i>		0,021	<i>N</i>

Zdroj: vlastný prieskum s MPSVaR a výpočty autorov.

Poznámka: výpočty o 10 % sa vzťahujú iba na podniky, ktoré boli platiteľmi DPH.

Najvýznamnejšie rozdiely medzi RSP sa v súvislosti s využívaním zníženej sadzby dane viažu na vlastníctvo (verejné verzus súkromné), umiestnenie podniku (v štandarde verzus najmenej rozvinutom okrese) a veľkosť podniku (mikropodniky verzus malé a stredné podniky).

Pri uvedení komplexnejšieho obrazu boli zohľadnené aj informácie o zapojení sa RSP do verejného obstarávania, keďže je možné predpokladať, že v súvislosti dodávkou tovarov alebo služieb prostredníctvom verejného obstarávania dochádza k väčším finančným transakciám, pričom zákazníkom je obvyčajne subjekt verejnej správy, a tak je uplatnenie zníženej sadzby dane nespochybniteľné.

Využívanie obidvoch podporných nástrojov je pre určité typy podnikov veľmi podobné. Platí, že podniky vo verejnom vlastníctve, podniky umiestnené v najmenej rozvinutých okresoch, ako aj malé a stredné RSP omnoho častejšie využívajú zníženú sadzbu DPH ako podniky v súkromnom vlastníctve, podniky umiestnené v štandardných okresoch a/alebo mikropodniky. Tieto výsledky majú svoju prirodzenú interpretáciu.

- Väčšie podniky sú zväčša platiteľmi DPH, kým mikropodniky nie. Väčšie RSP teda môžu využívať aj zníženú sadzbu DPH.
- Podniky vo verejnom vlastníctve vo väčšej miere vykonávajú verejné zákazky pre svojich zakladateľov (mestá a obce) ako súkromné podniky.
- Podniky vo verejnom vlastníctve sú disproporcionálne viac umiestnené v najmenej rozvinutých okresoch.

Odvetvia podnikania ani rok založenia podniku nemajú významnejší vplyv na využívanie zníženej sadzby DPH a zapojenia RSP do verejného obstarávania (pozri **Tabuľka 27**).

Vzhľadom na fakt, že individuálne premenné môžu svoj vplyv kombinovať, bol hodnotený komplexný vplyv premenných na výsledkovú premennú logistickou regresiou (**Tabuľka 28**). Logistická regresia ukázala, že jedine vlastníctvo a príslušnosť k najmenej rozvinutému verzus štandardnému okresu boli jedinými signifikantnými vysvetľujúcimi premennými pre použitie zníženej sadzby DPH. Čo sa týka zapojenia RSP do verejného obstarávania, jedinou signifikantnou vysvetľujúcou premennou bolo vlastníctvo (súkromné sú verejné).

Tabuľka 28: Logistická regresia

Nástroj	RSP využil 10 % DPH			RSP sa zapojil do verejného obstarávania		
	B	S.E.	Sig.	B	S.E.	Sig.
Konštanta	1,129	0,550	0,040	-1,283	0,543	0,018
Vek v rokoch	0,011	0,016	0,506	-0,004	0,019	0,822
Vlastníctvo (0: verejné; 1: súkromné)	-1,531	0,294	0,000	-1,355	0,250	0,000
Najmenej rozvinutý okres (0: nie; 1: áno)	-0,950	0,316	0,003	-0,134	0,276	0,627
Sekcie (0: poľn., priem.; staveb., 1: služby)	0,150	0,225	0,503	0,165	0,241	0,493
Tržby 2023 (eur)	0,000	0,000	0,425	0,000	0,000	0,711
Celkový počet zamestnancov podniku	0,009	0,008	0,245	0,007	0,008	0,348
Podiel znevýhodnených a zraniteľných zamest. (%)	-0,658	0,533	0,216	-0,667	0,550	0,225
Nagelkerke R Square	0,171			0,135		

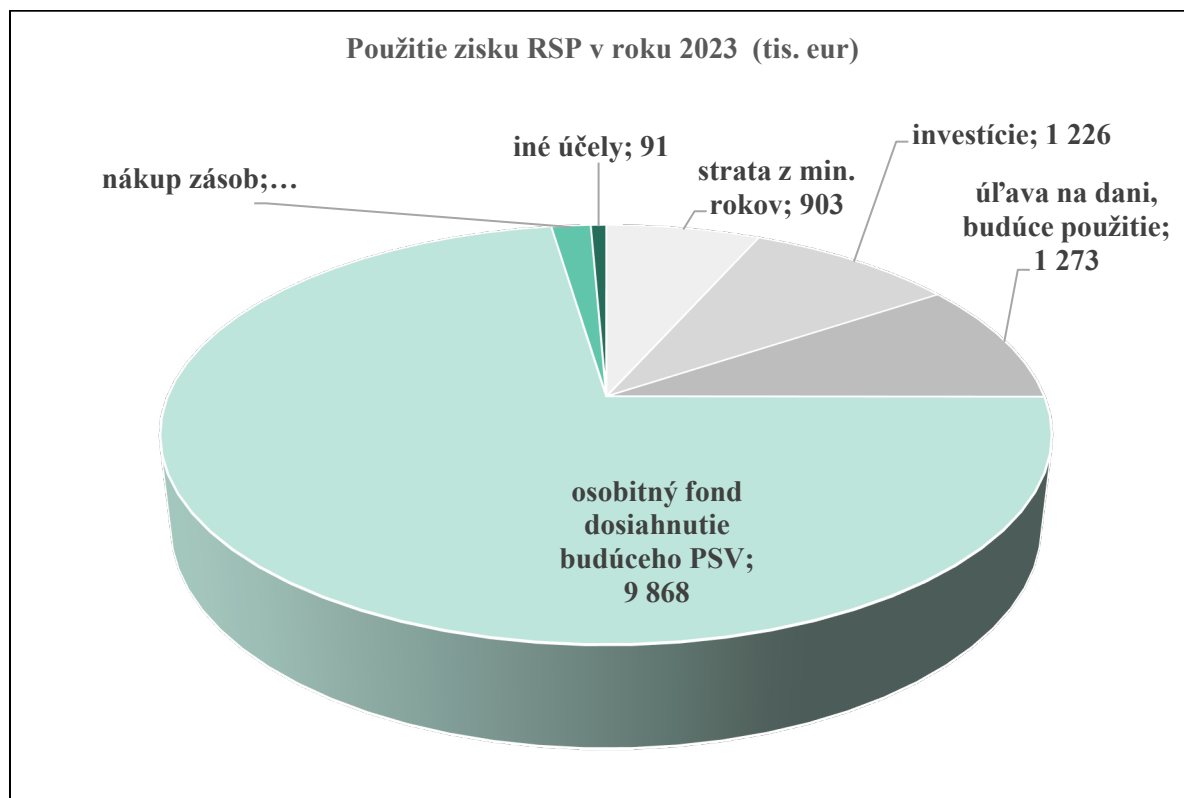
Zdroj: výpočty autorov.

Výsledky logistickej regresie potvrdzujú, že vlastníctvo je kľúčovým determinantom správania sa podniku pri využívaní nefinančnej podpory, či už vo forme zníženej sadzby DPH, alebo zapájania sa do verejného obstarávania. Podniky vo verejnom vlastníctve sa podstatne viac zúčastňujú procesov verejného obstarávania. Na rozdiel od podnikov v súkromnom vlastníctve mohli tieto podniky využívať aj priame zákazky od svojich zakladateľov (miest a obcí). Podniky vo verejnom vlastníctve sa disproportionalne viac koncentrovali v najmenej rozvinutých okresoch alebo regiónoch s nižším stupňom ekonomického rozvoja. Na druhej strane, podniky v súkromnom vlastníctve sa koncentrovali prevažne v rozvinutých regiónoch, mali lepší prístup ku zákazníkom z komerčného sektora a boli v menšej miere nútené spoliehať sa na verejné obstarávanie.

6 Použitie zisku RSP

V súvislosti so sociálnymi podnikmi ako takými často pretrváva mylná predstava, že tieto subjekty nesmú generovať zisk. Takéto vnímanie však neodráža legislatívnu realitu ani logiku fungovania sociálneho podnikania. Napriek svojmu dôrazu na dosahovanie pozitívneho sociálneho vplyvu sú sociálne podniky predovšetkým podnikateľskými subjektmi, ktorých cieľom je kombinovať ekonomickú udržateľnosť s dosahovaním merateľného pozitívneho spoločenského vplyvu. Vytváranie zisku je preto nielen prípustné, ale aj žiaduce, keďže práve finančná udržateľnosť podmieňuje ich schopnosť plniť dlhodobé sociálne ciele. Rozdiel oproti konvenčným podnikom spočíva v prerozdeľovaní zisku, ktorý nie je prerozdeľovaný medzi majiteľmi podniku, ale investovaný v prospech dosahovania spoločenských cieľov sociálneho podniku. V prípade registrovaných sociálnych podnikov zákon 112/2018 o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch stanovuje, že viac ako 50 % zisku po zdanení musí byť reinvestovaných späť do napĺňania verejnoprospešného cieľa. Táto povinnosť zabezpečuje, že zisk slúži najmä na posilnenie spoločenského vplyvu, nie na súkromné obohacovanie. Oprávnenosť využitia viacerých podporných nástrojov definovaných v uvedenom zákone je však podmienená záväzkom 100 % reinvestície možného zisku po zdanení do napĺňania svojich verejnoprospešných cieľov. Takto nastavené parametre podporných nástrojov slúžia aj ako motivačný nástroj, ktorý podporuje RSP v tom, aby sa vo svojich zriaďovacích dokumentoch podnik zaviazal k 100 % reinvestícii zisku.

V zmysle zákona 112/2018 Z. z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch však RSP môžu svoj zisk používať iba na zákonom stanové účely. Okrem zabezpečenia štandardných ekonomických operácií (ako je napríklad krytie straty z minulých rokov, nákup zásob, aktív a investícií) by podniky mali použiť prevažnú časť svojho zisku na dosiahnutie (merateľného) pozitívneho sociálneho vplyvu.



Graf 25: Použitie zisku RSP v roku 2023

Analýza jednotlivých výročných správ RSP ukázala, že z celkového použitého zisku 13,59 mil. eur v roku 2023 absolútne najväčšia časť (72,6 %) bola vložená do osobitného fondu na budúci PSV (pozri **Graf 25**). Ďalšie významné položky zahŕňali: odložené prostriedky z úľavy na dani pre budúce použitie (9,6 %), investície (9,0 %) a krytie straty z minulých rokov (6,6 %).

6.1 Spôsoby využitia dosiahnutého zisku

Zákon 112/2018 Z. z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch explicitne vymedzuje možnosti využitia zisku. Aby sa využitie možného zisku stále považovalo za využívanie v prospech dosahovanie hlavného cieľa RSP, je možné finančné prostriedky vo výške zisku po zdanení použiť jedným z nasledujúcich spôsobov¹⁶:

- na investíciu účelovo určenú na dosiahnutie merateľného pozitívneho sociálneho vplyvu,
- previesť ich na osobitný účet v banke alebo pobočke zahraničnej banky na budúce použitie na dosiahnutie merateľného pozitívneho sociálneho vplyvu alebo
- vložiť ich do rezervného fondu alebo nedeliteľného fondu na budúce použitie na dosiahnutie merateľného pozitívneho sociálneho vplyvu.

Výsledky metodicko-štatistického zisťovania v kombinácii s analýzou výročných správ a verejne dostupných informácií o ekonomickej výkonnosti RSP upozornili, že RSP možný zisk využívajú najmä v prospech nasledujúcich kategórií výdavkov:

- Využitie zisku na krytie minulých strát:

V registrovaných sociálnych podnikoch bolo využitie zisku na krytie účtovných strát z minulých období v rokoch 2022 a 2023 medzi jednotlivými kraji výrazne variabilné. V roku 2022 bolo na tento účel použitých celkovo 579,3 tis. eur, pričom najvyššie sumy vykázali Žilinský a Trenčiansky kraj. V roku 2023 sa suma zvýšila na 908 tis. eur, pričom najväčší nárast zaznamenal Košický kraj (**Tabuľka 29**).

Tabuľka 29: Použité na krytie účtovnej straty do výšky daňovej straty minulých období v 2022 a 2023

Kraj	2022 (v eur)	2023 (v eur)	Ako percento kumulatívneho HV	
			2022	2023
Prešovský kraj	54 677	74 254	5%	4%
Bratislavský kraj	176	91 685	0%	23%
Banskobystrický kraj	107 175	119 459	3%	3%
Košický kraj	19 266	240 709	2%	18%
Nitriansky kraj	13 416	24 799	16%	28%
Trenčiansky kraj	113 889	217 230	6%	14%
Trnavský kraj	103 420	67 203	32%	7%
Žilinský kraj	167 281	72 650	11%	3%
Spolu	579 301	907 989	6%	7%

Zdroj: MŠZ 2024.

¹⁶ Pozri §5, písm. 5 Zákona 112/2018 Z. z.

Podiel zisku využitého na krytie strát ako percento kumulatívneho hospodárskeho výsledku (HV) ukazuje, že v roku 2023 sa tento podiel najvýraznejšie zvýšil v Nitrianskom (z 16 % na 28 %) a Bratislavskom kraji (z 0 % na 23 %), čo naznačuje vyššiu potrebu vykrývania strát z minulých rokov v týchto regiónoch. Celkovo bol podiel na úrovni 6 % v roku 2022 a 7 % v roku 2023.

- Využitie na investíciu do hmotných a nehmotných aktív RSP

RSP využívali zisky na investície do hmotných a nehmotných aktív s výraznými rozdielmi medzi krajinami a medzi rokmi 2022 a 2023 (**Tabuľka 30**). V roku 2022 dosiahli tieto investície celkovo 2,416 mil. eur, pričom najvyššie sumy boli investované v Trenčianskom a Žilinskom kraji, kde podiel na kumulatívnom hospodárskom výsledku (HV) dosiahol až 36 %, resp. 40 %.

Tabuľka 30: Využitie na investíciu do hmotných a nehmotných aktív RSP v 2022 a 2023

Kraj	Eur		Percento kumulatívneho HV	
	2022	2023	2022	2023
Prešovský	343 818	52 296	31%	3%
Bratislavský	45 464	15 400	13%	4%
Banskobystrický	604 598	22 970	18%	1%
Košický	51 157	68 539	6%	5%
Nitriansky	23 654	17 990	29%	20%
Trenčiansky	688 207	40 5927	36%	26%
Trnavský kraj	35 583	21 493	11%	2%
Žilinský kraj	623 676	622 380	40%	27%
Spolu SR	2 416 157	1 226 995	25%	10%

Zdroj: MŠZ 2024.

V roku 2023 však celková suma investícií klesla na 1,227 mil. eur, pričom najvýznamnejšie investície zaznamenal opäť Žilinský kraj (27 % kumulatívneho HV). V Trenčianskom kraji zostal podiel vysoký (26 %), zatiaľ čo ostatné kraje vykazovali nižšie podiely, napríklad Prešovský kraj klesol z 31 % na 3 %. Celkovo klesol podiel zisku využitého na investície do aktív z 25 % v roku 2022 na 10 % v roku 2023, čo môže odrážať zmenu investičných priorít alebo zníženie dostupných zdrojov na rozvoj infraštruktúry a technologických kapacít.

V roku 2022 aj v 2023 dominovali investície do hmotného majetku, nákup nového nehmotného majetku mal minimálne zastúpenie.

V roku **2022** sa investície RSP zamerali na štyri hlavné oblasti:

- Najväčšiu časť, až 38 %, tvorili **položky spojené s nákupom vozidiel a automobilovej techniky**. Sem patrí kúpa osobných a nákladných áut, elektromobilov, vysokozdvížných vozíkov, vlečiek, teleskopického nakladača či splátky motorových vozidiel. Tieto investície sú kľúčové pre zabezpečenie mobility, logistiky a rozšírenia poskytovaných služieb.
- Druhou najväčšou skupinou, ktorá predstavuje 29 % všetkých položiek investícií, sú **stroje a technické zariadenia**. Tieto nákupy sú orientované na zlepšenie výrobných procesov a technickej kapacity podnikov. Ide o rôznorodú skupinu hmotných investícií, ako napr. fotovoltaičné panely, šijacie stroje, zvaračky, drviče stavebného odpadu, stroje na asfaltovanie alebo traktorové kosačky. Tieto zariadenia umožňujú sociálnym podnikom efektívnejšie fungovať a rozširovať svoju činnosť.

- **Kancelárske a technologické vybavenie** tvorí približne 24 % všetkých investícií. Ide o nákupy, ktoré zlepšujú administratívne a technologické zázemie podnikov a tým zvyšujú ich produktivitu a digitalizáciu. Medzi konkrétne príklady patria notebooky, tlačiarne, kancelárske kreslá, výpočtová technika či prenájom softvéru. Tieto investície podporujú efektívne pracovné prostredie a modernizáciu administratívnych procesov.
- Najmenšiu časť, približne 12 %, predstavujú **investície do nábytku a zariadenia priestorov**. Sem patria výdavky na rekonštrukciu alebo prestavbu priestorov, ako aj nákupy kancelárskych stoličiek, pracovných stolov, regálov či zariadenia letnej terasy na zvýšenie kapacity prevádzok. Tieto investície sa zameriavajú na zlepšenie pracovných podmienok a estetiku prevádzkových priestorov.

V roku **2023** bolo použitie zisku na nákup investičného majetku nižšie. Štruktúra však bola podobná ako v roku 2022. Konkrétne:

- Najväčšiu časť predstavujú **investície do vozidiel a transportných prostriedkov**, ktoré tvorili približne 35 % celkového objemu výdavkov.
- Druhou najväčšou skupinou, ktorá predstavovala približne 30 %, sú **výdavky na technické vybavenie a stroje**. Do tejto kategórie patria nákupy traktorovej kosačky, zemetacej metly, technického vybavenia traktorov, pracovného náradia, biorezonančných prístrojov a ďalších zariadení. Tieto investície zvyšujú produktivitu a rozširujú kapacity podnikov v oblasti výroby a poskytovania služieb.
- **Investície do kancelárskeho a pracovného prostredia** tvoria približne 25 %. Sem patria výdavky na renovácie a rozšírenia prevádzok, klimatizácie, zariadenie kancelárií, ako sú chladničky, kancelárske stoličky a softvér. Súčasťou tejto skupiny sú aj technológie, ako napríklad mobilné zariadenia na účely telefonovania a marketingu, ktoré podnikom umožňujú digitalizovať procesy a zlepšiť efektívnosť administratívy.
- **Špecifické investície do pracovných projektov a školení predstavujú 10 %**. Patria sem nákupy figurín na rozšírenie možností školení, výstavba skladov na bio materiály, obnova náradia a doplatky na podporené projekty, napríklad pri kúpe vozidiel z dotácií.
- **Použitie zisku na sociálne účely**. Do tejto skupiny sú zaradené nasledujúce skupiny výdavkov:
 - a) Použitie na aktivity súvisiace so starostlivosťou o znevýhodnené a zraniteľné skupiny osôb v kontexte naplňania spoločensky prospešnej služby integračného podniku a
 - b) použitie na aktivity súvisiace s dosahovaním spoločensky prospešnej služby v sociálnom podniku bývania a všeobecnom registrovanom sociálnom podniku (**Tabuľka 31**).

Tabuľka 31: Použitie zisku na aktivity súvisiace so starostlivosťou o znevýhodnené a zraniteľné skupiny osôb v kontexte naplňania spoločensky prospešnej služby integračného podniku

Kraj	Eur		Percento kumulatívneho HV	
	2022	2023	2022	2023
Prešovský kraj	8 295	257	1%	0,01%
Bratislavský kraj	6 318	-	2%	0,00%
Banskobystrický kraj	233 534	400	7%	0,01%
Košický kraj	5 251	9364	1%	1%
Nitriansky kraj	1 880	1 661	2%	2%
Trenčiansky kraj	171 33	14 388	1%	1%
Trnavský kraj	6 300	7 076	2%	1%
Žilinský kraj	22 702	-	1%	0%
Spolu SR	301 413	33 147	3%	0,3%

Zdroj: MŠZ 2024.

V roku 2022 dosiahla celková suma použitá v prospech týchto výdavkov 301,43 tis. eur, pričom najvýraznejšie sa na nej podieľal Banskobystrický kraj. V roku 2023 však suma výrazne klesla na 33,15 tis. eur. Najvyššie príspevky v roku 2023 pochádzali z Košického a Trenčianskeho kraja.

V niektorých krajoch, ako Bratislavský a Žilinský, bola v roku 2023 zaznamenaná nulová suma, čo naznačuje nižší dôraz na tieto aktivity v týchto regiónoch. Celkový pokles môže odrážať zmenu priorit alebo obmedzenie finančných zdrojov na podporu znevýhodnených skupín.

Druhý typ sociálnych výdavkov na aktivity súvisiace s dosahovaním spoločensky prospešnej služby v sociálnom podniku bývania a všeobecnom registrovanom sociálnom podniku nebol v roku 2022 a 2023 vykázaný.

- Ostatné spôsoby použitia zisku

V roku 2022 registrované sociálne podniky (RSP) využili finančné prostriedky aj na viaceré účely súvisiace s uplatnením daňovej úľavy (**Tabuľka 32**). V rámci mechanizmu oslobodenia od dane z príjmu boli prostriedky použité najmä na:

- prevod na osobitný účet,
- doplnenie osobitného fondu zameraného na dosahovanie merateľných verejnoprospešných cieľov,
- peňažné plnenie zo zisku po zdanení, ktoré sa nepovažuje za mzdu,
- nákup zásob neurčených na vlastnú spotrebu podniku.

Tabuľka 32: Ostatné spôsoby použitia zisku RSP v roku 2022

Kraj	V kontexte úľavy na dani z príjmu prevedené na osobitný účet v banke alebo pobočke zahraničnej banky na jeho budúce použitie	Doplnené do osobitného fondu vytvoreného na účel jeho budúceho použitia na dosiahnutie merateľného PSV (427 – Ostatné fondy)	Použitie na peňažné plnenie zo zisku po zdanení, ktoré sa nepovažuje za mzdu zamestnancovi, ktorý nemá účasť na základnom imaní	Použitie na nákup zásob, ktoré nie sú určené na vlastnú spotrebu podniku
Prešovský	231 175	859 169	123 935	-
Bratislavský	18 803	314 702	16 400	5 978
Banskobystrický	610 038	2 569 717	4 533	6 223
Košický	3 163	782 262	-	99 578
Nitriansky	42 288	297 729	-	-
Trenčiansky	173 354	1 210 702	-	149 004
Trnavský	67 942	299 085	16 000	-
Žilinský	29 933	702 894	-	35 331
Spolu SR	1 176 693	7 036 260	160 869	296 115

Zdroj: MŠZ 2024.

Celkovo bolo na osobitné účty prevedených 1,178 mil. eur, pričom najvyššie objemy vykázali Banskobystrický a Prešovský kraj. Na doplnenie osobitných fondov bolo alokovaných 7,04 mil. eur s dominantným príspevkom Banskobystrického kraja, zatiaľ čo Košický kraj vykázal výrazne nižšie sumy.

Na účely peňažného plnenia zo zisku po zdanení, ktoré sa nepovažuje za mzdu, bolo vyčlenených 160,9 tis. eur. Najväčšia časť tejto sumy smerovala do Prešovského kraja, nasledoval Bratislavský kraj.

Na nákup zásob určených na vlastnú spotrebu podniku bolo použitých 296,1 tis. eur, pričom najvyššie výdavky evidovali Trenčiansky a Košický kraj.

Tieto údaje poukazujú na výrazné regionálne rozdiely v prístupe k reinvestovaniu zisku a využívaniu podporných mechanizmov zo strany RSP. Zároveň ilustrujú rozmanitosť stratégií jednotlivých podnikov v napĺňaní verejnoprospešného účelu prostredníctvom rôznych oprávnených foriem použitia zisku.

Pri pohľade na výsledky za rok 2023 (**Tabuľka 33**) je možné skonštatovať, že na účely úľavy na dani z príjmu bolo na osobitné účty prevedených 1,268 mil. eur, z čoho najväčšiu sumu vykázal Banskobystrický a Trenčiansky kraj. Do osobitných fondov zameraných na dosiahnutie merateľných cieľov bolo doplnených 9,906 mil. eur, pričom najvyšší príspevok smeroval opäť do Banskobystrického a Prešovského kraja. Na peňažné plnenie zo zisku po zdanení bolo použitých 91,17 tis. eur, pričom najvyššie sumy boli alokované v Žilinskom a Prešovskom kraji. Na nákup zásob, ktoré neboli určené na vlastnú spotrebu, sa použilo 230,7 tis. eur, pričom dominoval Košický a Trenčiansky kraj.

Tabuľka 33: Ostatné spôsoby použitia zisku RSP v roku 2023

Kraj	V kontexte úľavy na dani z príjmu prevedené na osobitný účet v banke alebo pobočke zahraničnej banky na jeho budúce použitie vo výške	Doplnené do osobitného fondu vytvoreného na účel jeho budúceho použitia na dosiahnutie merateľného PSV (427 – Ostatné fondy) vo výške	Použitie na peňažné plnenie zo zisku po zdanení, ktoré sa nepovažuje za mzdu zamestnancovi, ktorý nemá účasť na základnom imaní	Použitie na nákup zásob, ktoré nie sú určené na vlastnú spotrebu podniku
Prešovský	93 825	1 799 551	30 000	43 643
Bratislavský	30 751	316 594	3 149	33 563
Banskobystrický	818 190	3 542 119	-	-
Košický	10 811	740 880	11 912	107 110
Nitriansky	24 862	199 661	-	-
Trenčiansky	135 694	1 008 683	-	46 437
Trnavský	133 087	706 550	7 260	-
Žilinský	20 977	1 592 411	38 853	-
Spolu SR	1 268 197	9 906 449	91 174	230 753

Zdroj: MŠZ 2024.

Porovnanie rokov 2023 a 2022 v alokácii zisku sociálnych podnikov ukazuje významné rozdiely v rozdelení financií medzi jednotlivé účely.

V oblasti úľavy na dani z príjmu prevedenej na osobitné účty došlo v roku 2023 k nárastu. Bolo prevedených 1,268 mil. eur oproti 1,176 mil. eur v roku 2022. Tento nárast sa najvýraznejšie prejavil v Banskobystrickom kraji, zatiaľ čo niektoré kraje, ako Prešovský a Bratislavský, vykázali mierne zníženie.

Výrazný nárast bol zaznamenaný pri dopĺňaní osobitných fondov na dosiahnutie merateľných výsledkov. V roku 2023 sa na tento účel použilo 9,906 mil. eur, čo je značný nárast oproti 7,036 mil. eur v roku 2022. Najväčšie zvýšenie príspevkov zaznamenali Banskobystrický a Prešovský kraj.

Naopak, výdavky na peňažné plnenie zo zisku po zdanení zaznamenali pokles z 160,9 tis. eur v roku 2022 na 91,17 tis. eur v roku 2023. Najväčšie zníženie bolo zaznamenané v Prešovskom kraji.

Pri nákupe zásob, ktoré nie sú určené na vlastnú spotrebu, sa v roku 2023 prejavil pokles, keď sa použilo 230,75 tis. eur oproti 296,11 tis. eur v roku 2022, pričom najvýraznejší príspevok pochádzal z Košického kraja. Celkovo bol rok 2023 charakterizovaný zvýšeným dôrazom na dopĺňanie osobitných fondov a miernymi zmenami v ostatných oblastiach.

6.2 Faktory ekonomickej efektívnosti RSP

Na hospodárenie sociálnych podnikov vplyva viacero premenných. Niektoré z nich bolo možné priamo odmerať na základe údajov z verejne dostupných databáz a/alebo autorského prieskumu. Išlo o tieto premenné:

- typ vlastníctva (verejné verus súkromné),
- veľkosť podniku podľa počtu zamestnancov (mikropodnik verus malý a stredný podnik),
- vek podniku,
- odvetvie podnikania (poľnohospodárstvo, priemysel, stavebníctvo verus služby),
- umiestnenie podniku (v štandardných verus najmenej rozvinutých okresoch),
- podiel znevýhodnených zamestnancov na celkovom počte zamestnancov.

Hodnoty ekonomických ukazovateľov podľa jednotlivých kvalitatívnych kategórií sú charakterizované najprv *t-testom* (**Tabuľka 34**).

Tabuľka 34: T-test pre ekonomické výsledky RSP v prepočte na jedného zamestnanca za rok 2023 podľa typu podniku

	Majetok		Tržby		Pridaná hodnota		Vlastné imanie		Osobné náklady		Zisk/Strata	
	Vlastníctvo: verejné (V, n = 129) a súkromné (S, n = 336)											
	V	S	V	S	V	S	V	S	V	S	V	S
Priemer	14532	27036*	25982*	18875	10265*	9023	4402	8339*	14782	14159	915*	1830
SD	20388	55750	36607	27804	9337	11215	11586	19089	5531	4771	6200	9789
	Počet zamestnancov: mikropodnik (0-9, n = 262), malý a stredný podnik, MSP (10+, n = 203)											
	mikro	MSP	mikro	MSP	mikro	MSP	mikro	MSP	mikro	MSP	mikro	MSP
Priemer	25787	20703	17798	24822*	8372	10650*	7173	7343	14033	14717	1258	1983
SD	60964	25947	30124	30923	12501	7734	19246	14763	5544	4168	10999	5213
	Vek podľa dátumu vzniku podniku: A (1991-2019, n = 221), B (2020-2023, n = 244)											
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Priemer	67147*	16922	34035*	26760	11822*	9172	22006*	10386	4825	5133	9964*	7788
SD	4517	1083	2289	1710	795	588	1480	665	325	329	670	500
	Odvetvi: (A, B, C = poľnohospodárstvo, priemysel, stavebníctvo, n = 194) a služby, n = 270											
	A, B, C	služby	A, B, C	služby	A, B, C	služby	A, B, C	služby	A, B, C	služby	A, B, C	služby
Priemer	29963*	18989	25467*	17570	10183	8784	9033	5968	14270	14377	1816	1402
SD	69872	23816	32340	28984	12533	9200	21992	13095	4888	5080	10881	7249
	Typ okresu: A (štandardný, n = 370), B (najmenej rozvinutý, n = 101)											
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Priemer	24750	19306	21328	19156	10046*	6936	8427*	2994	14785*	12706	1928	309
SD	52703	31364	32918	20438	10739	10392	18467	12072	4917	4961	8735	9578

Zdroj: Výpočty autorov na základe údajov z databázy Finstat.

Poznámky: SD = štandardná odchýlka %).

Výsledky T-testu indikujú, že v prepočte na jedného zamestnanca:

- Podniky v súkromnom vlastníctve mali vyšší objem majetku a vlastného imania, no nižší objem pridanej hodnoty a tržieb ako podniky vo verejnom vlastníctve;
- Malé a stredné podniky v porovnaní s mikropodnikmi mali vyšší objem tržieb a pridanej hodnoty;
- Staršie podniky (založené v rokoch 1991 – 2019) mali vyšší objem všetkých ukazovateľov (s výnimkou osobných nákladov) ako mladšie podniky (založené v rokoch 2020 – 2023);
- RSP podnikajúce v poľnohospodárstve, priemysle a stavebníctve mali vyšší objem majetku a tržieb ako RSP podnikajúce v službách;
- Podniky v štandardných okresoch mali vyšší objem pridanej hodnoty, vyššie vlastné imanie, ako aj vyššie osobné náklady ako podniky v najmenej rozvinutých okresoch.

Lineárna regresia (**Tabuľka 35**) charakterizuje kombinované pôsobenie uvedených premenných na ukazovatele majetku, tržieb, pridanej hodnoty, vlastného imania, osobných nákladov a hospodárskeho výsledku (zisku/straty). Všetky výpočty sú robené v prepočte na jedného zamestnanca RSP.

Tabuľka 35: Lineárne regresie pre ekonomické výsledky RSP v prepočte na jedného zamestnanca za rok 2023

	Majetok		Tržby		Pridaná hodnota		Vlastné imanie		Osobné náklady		Zisk/strata	
Konštanta		0,043		0,000		0,000		0,065		0,000		0,188
Vek	0,250	0,000	0,171	0,000	0,156	0,001	0,295	0,000	0,153	0,001	0,036	0,464
Vlastníctvo	0,082	0,079	-0,120	0,011	-0,084	0,075	0,041	0,379	-0,120	0,012	0,031	0,532
Typ okresu	0,003	0,946	-0,037	0,426	-0,117	0,012	-0,081	0,075	-0,174	0,000	-0,064	0,183
Odvetvie	-0,080	0,076	-0,082	0,069	-0,029	0,520	-0,055	0,212	0,026	0,578	-0,021	0,659
Znevýh. (%)	-0,077	0,097	-0,166	0,000	-0,169	0,000	-0,077	0,089	-0,040	0,393	-0,035	0,464
Adj. R square	0,089		0,093		0,076		0,128		0,065		0,000	

Zdroj: Výpočty autorov na základe údajov z databázy Finstat.

Poznámky: kódovanie premenných: vek = v rokoch od založenia, vlastníctvo = 0: verejné; 1: súkromné, typ okresu = najmenej rozvinutý okres 0: nie; 1: áno, odvetvie = 0: poľnohospodárstvo, priemysel; stavebníctvo, 1: služby, znevýh. = podiel znevýhodnených a zraniteľných zamestnancov na celkovom počte zamestnancov (%).

Lineárne regresie indikovali, že v prepočte na jedného zamestnanca:

- Staršie podniky mali vyšší objem majetku, tržieb, pridanej hodnoty a vlastného imania a osobných nákladov ako mladšie podniky. Tento výsledok poukazuje na vyššiu efektívnosť starších podnikov so zabehnutým biznisom a s dostatočnými skúsenosťami v podnikaní.
- Podniky vo verejnom vlastníctve mali vyšší objem tržieb a osobných nákladov ako podniky v súkromnom vlastníctve. Tieto podniky viac profitovali z verejného obstarávania a priamych objednávok svojich vlastníkov ako podniky v súkromnom vlastníctve.
- Podniky umiestnené v štandardných okresoch mali vyšší objem osobných nákladov ako podniky v najmenej rozvinutých okresoch. Pridaná hodnota je súčtom osobných nákladov a zisku. Výsledok teda naznačuje, že podniky umiestnené v štandardných okresoch dokázali vytvárať vyšší objem miezd a zisku. Fungovali teda s vyššou efektívnosťou ako podniky umiestnené v najmenej rozvinutých okresoch.

- Podniky v poľnohospodárstve, stavebníctve a priemysle mali mierne vyšší objem majetku, tržieb a pridanej hodnoty ako podniky v službách, ale tieto rozdiely neboli štatisticky významné na hladine 0.05.
- Podniky s vyšším podielom znevýhodnených zamestnancov na celkovom počte zamestnancov mali nižší objem tržieb a pridanej hodnoty ako podniky s nižším podielom znevýhodnených zamestnancov. Výsledok môže indikovať nižšiu produktivitu znevýhodnených zamestnancov oproti ostatným zamestnancom.

Hodnoty regresných koeficientov boli relatívne nízke a pohybovali sa v rozmedzí 0.065 pri osobných nákladoch až po 0.128.¹⁷ Pri ukazovateli zisku/straty mal regresný koeficient hodnotu 0, pretože ani jedna z vysvetľujúcich premenných nebola štatisticky významná. Tieto výsledky poukazujú na veľkú variabilitu v efektívnosti podnikania jednotlivých RSP. Na ekonomickú efektívnosť však vplýva aj mnoho iných faktorov, ktoré nebolo možné priamo merať, ako napríklad kvalita manažmentu a/alebo schopnosť podniku zavádzať produktové a procesné inovácie.

Registrované sociálne podniky sú jedným z reprezentantov novej formy podnikania, ktorá efektívne prepája ekonomické aktivity s pozitívnym spoločenským prínosom. Realizované analýzy však ukazujú, že schopnosť RSP efektívne naplňať svoje sociálne ciele je úzko spätá s ich ekonomickou výkonnosťou, ktorá je výrazne ovplyvnená veľkosťou a mierou stability podniku. Výrazne lepšie výsledky dosahujú najmä staršie a väčšie podniky, ktoré už disponujú základným prevádzkovým zázemím, diverzifikovanými príjmami a vyššou organizačnou kapacitou.

Z týchto zistení vyplýva, že podpora rastu a udržateľnosti RSP by mala byť jedným z hlavných cieľov verejných politík v oblasti sociálnej ekonomiky. Nestačí len podpora vzniku nových podnikov, rozhodujúce je umožniť im rásť, rozširovať činnosť, posilňovať manažérske kapacity a zvyšovať produktivitu. Práve vďaka stabilnému ekonomickému základu dokážu RSP plniť svoje sociálne poslanie dlhodobo, efektívne a vo väčšom rozsahu. Udržateľnosť a rast veľkosti podniku nie sú teda len technickými parametrami, ale predstavujú kľúčové faktory úspešného naplňovania ich spoločenskej misie.

¹⁷ Údaje o zisku majú na Slovensku nižšiu výpovednú hodnotu ako údaje o tržbách, majetku alebo osobných nákladoch. Slovenské podniky sú typické vysokou mierou daňovej optimalizácie. Okrem toho je úlohou RSP dosahovať pozitívny sociálny vplyv a nie ziskovosť.

7 Záver

Sociálne podniky včera a dnes

Zistenia uvedené v jednotlivých kapitolách monografie potvrdzujú, že registrované sociálne podniky (RSP) sa po prijatí zákona č. 112/2018 Z. z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch stali viditeľnou a ekonomicky zmysluplnou súčasťou slovenského trhu práce. Po rýchlej expanzii v rokoch 2020 – 2021 sektor sociálnych podnikov prešiel do fázy stabilizácie. Na jednej strane dochádza ku ustáleniu počtu RSP a na strane druhej k rastu ich ekonomickej výkonnosti, demonštrovanej rozsahom tržieb, aktív, vlastného imania, pridanej hodnoty alebo počtu zamestnancov. Tempo tohto rastu dlhodobo prekračuje mieru inflácie, čo naznačuje, že RSP dokážu efektívne spájať sociálne poslanie s podnikateľskými cieľmi.

Ťažiskom registrovaných sociálnych podnikov na Slovensku je integračná vetva sociálneho podnikania, v ktorej sa pozitívny sociálny vplyv dosahuje prostredníctvom pracovnej integrácie ľudí vzdialených od trhu práce. K dynamike odvetvia, ako aj dominantnej orientácii na pracovnú integráciu významnou mierou prispeli dva dlhodobé faktory. Prvým je inštitucionálne dedičstvo, v rámci ktorého Slovensko desaťročia rozvíjalo nástroje na podporu zamestnávania osôb so zdravotným znevýhodnením, druhým je dostupnosť európskych zdrojov, predovšetkým Európskeho sociálneho fondu, ktoré umožnili rozbehnúť robustné schémy finančnej podpory.

Zamestnávateľské stratégie RSP sa dominantne opierajú najmä o skupinu osôb so zdravotným znevýhodnením. Viditeľná je aj skupina ľudí vo veku 50+ a ľudí dlhodobo mimo trhu práce. Naopak, mladší ľudia, osoby s nízkou mierou dosiahnutého vzdelania alebo osoby z etnických menšín sú zastúpené zriedkavejšie a variabilita medzi podnikmi je vysoká.

Kľúčové dôvody preferencie zamestnancov so zdravotným znevýhodnením sú systémové (stabilné mzdové príspevky), historicko-inštitucionálne (tradícia chránených dielní a výrobných družstiev invalidov) a praktické (lojalita a nižšia fluktuácia), pričom v zisteniach sa neustále opakovali aj spoľahlivosť a stabilita mechanizmu podpory miezd pre túto skupinu. Dominantná orientácia na zamestnávanie osôb so zdravotným znevýhodnením jednoznačne prináša hmatateľné efekty, začína však narážať na hranice, ktoré predstavuje najmä demograficky napnutý trh práce, konkurencia bežných zamestnávateľov pri zamestnávaní zdravotne znevýhodnených alebo vyššie požiadavky na podporné služby.

Naopak, nízky záujem o zamestnávanie ľudí z marginalizovaných rómskych komunít (MRK) alebo osôb s nízkou mierou dosiahnutého vzdelania spájajú podniky primárne so slabou pripravenosťou na trh práce (nedostatok základných pracovných návykov), ako aj s absenciou komplementárnych podporných opatrení a riedkou sieťou sociálnych služieb, pričom význam finančných motivácií v prípade zamestnávania tejto cieľovej skupiny nie je kľúčový.

Zistenia tiež upozorňujú na výrazne regionálne a vlastnícke rozdiely, ktoré je dôležité zohľadňovať aj pri tvorbe verejných politík. RSP vo verejnom vlastníctve (tzv. obecné sociálne podniky) sa silnejšie koncentrujú v najmenej rozvinutých okresoch, častejšie pracujú s MRK a ľuďmi s nižším vzdelaním a opierajú sa o verejné zákazky. Naopak, RSP v súkromnom vlastníctve dominujú v rozvinutejších regiónoch, flexibilnejšie sa napájajú na komerčné reťazce a diverzifikujú portfólio odberateľov. Sieťové analýzy tokov ukazujú jadro-periférnu štruktúru s ťažiskom dopytu v Bratislave a krajských centrách, pričom približne polovica tržieb zostáva v domovskom okrese RSP a druhá polovica odteká mimo neho – často do dodávateľsko-odberateľských reťazcov napojených na export.

Odvetvový profil sa po úvodnej dominancii stavebníctva stabilizoval a ustálil ako nosné odvetvia, generujúce väčšinu zamestnanosti, tržieb i zisku, priemysel, stavebníctvo a administratívno-podporné činnosti, kým menšie podniky sa profilujú v gastronómii, kultúre a sociálnom poľnohospodárstve.

Finančnú architektúru podpory registrovaných sociálnych podnikov možno vnímať ako hlavný „motor“ a súčasne „kritický bod“ rozvoja. Vyrovnávací a umiestňovací príspevok fungujú predvídateľne a tvoria chrbtovú kosť v podpore pracovnej integrácie znevýhodnených skupín realizovaných prostredníctvom RSP. Naopak, investičná pomoc, hoci koncepcie kľúčová pre produktivitu a škálovanie, sa v praxi doposiaľ nerozbehla. Znížená sadzba DPH je potenciálne silný, no dlho metodicky nevyjasnený nástroj, ktorý využívajú skôr väčšie a verejné RSP.

Napriek týmto rámcom podpory zistenia jednoznačne upozorňujú, že úspech pracovnej integrácie nestojí iba na dotácii mzdových nákladov znevýhodneného zamestnanca. Dôležité sú aj podporné nástroje realizované najmä vo forme prítomnosti asistentov a/alebo mentorov. Asistenti odľahčujú výkon práce najmä zdravotne znevýhodnených zamestnancov, zatiaľ čo mentori rozvíjajú motiváciu, pracovné návyky a pomáhajú zvládať konflikty a životné situácie. Financovanie týchto rolí je dostupné, no administratívne náročné a výkon je regionálne nerovnomerný a limitovaný nedostatkom kvalifikovaných ľudí.

Z hľadiska vnútorného finančného správania RSP dominuje opatrná stratégia, v rámci ktorej podstatná časť zisku končí vo fondoch na budúci merateľný pozitívny sociálny vplyv. Je to síce dobrá správa z pohľadu udržateľnosti, no zároveň výzva, pretože akumulované zdroje treba presnejšie prepájať s konkrétnymi zásahmi, ktoré zvyšujú produktivitu, kapacity a merateľný vplyv, akými sú napr. technologické investície, rozšírenie služieb, systematizácia mentoringu alebo lepšie prepojenie sociálneho podniku so sociálnymi službami.

Odporúčania pre hospodárske a sociálne politiky

Ak chceme, aby sa sektor registrovaných sociálnych podnikov stal v zmysle sociálnych, ako aj ekonomických vplyv ešte efektívnejším, je potrebné ho posunúť z úzkeho zamerania sa na zamestnávanie zdravotne znevýhodnené smerom k zamestnávaniu širšieho spektra cieľových skupín a výkonu širšieho spektra činností.

Táto analýza poukázala aj na určité problémy pri fungovaní RSP. Sociálne podniky sa špecializujú predovšetkým na zamestnávanie zdravotne znevýhodnených uchádzačov. Toto zameranie je prirodzené, pretože na uvedenú skupinu zamestnancov dostávajú RSP najväčšie dotácie. Z prieskumu vyplynul aj záver, že RSP oceňujú na zdravotne znevýhodnených zamestnancoch ich vernosť a spoľahlivosť v porovnaní s inými skupinami. Prirodzené preferovanie zdravotne znevýhodnených uchádzačov má však aj svoje limity. O túto cieľovú skupinu sa čoraz viac zaujímajú aj štandardné podniky. Tento záujem vyplýva z vývoja na trhu práce. Sociálne podniky sa tak ocitajú v súťaži s bežnými podnikmi. Doterajší vývoj, ako aj demografické prognózy indikujú, že registrované sociálne podniky môžu mať v budúcnosti ťažkosti pri najímaní nových zdravotne znevýhodnených zamestnancov. Na druhej strane je zrejmé, že niektoré významné cieľové skupiny nie sú v dostatočnej miere pokryté podpornými nástrojmi na zamestnávanie. Ide napríklad o príslušníkov marginalizovaných komunit a/alebo ľudí s nízkym stupňom vzdelania. Je preto vhodné, aby sa budúce podporné nástroje zamerali predovšetkým na uvedené cieľové skupiny.

Prieskum indikoval aj veľmi široké portfólio podporných nástrojov pre registrované sociálne podniky. Tieto nástroje sa nie vždy využívajú optimálnym spôsobom. Kombinácia viacerých druhov podpory môže niektoré RSP zvädzať k špekuláciám, a to najmä v oblasti dane z pridanej hodnoty. Prípady nevhodného využívania podporných nástrojov boli identifikované (a široko

medializované) v roku 2025. Špekulatívne narábanie s podpornými nástrojmi poškodzuje dobré meno tých RSP, ktoré sa zameriavajú predovšetkým na integráciu znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Bude vhodné vrátiť sa ku kombinácii štandardných nástrojov podpory, akými sú predovšetkým dotácie na mzdové náklady a výnimky z verejného obstarávania.

Nejde však len o to, „koho“ zamestnáme, ale aj „ako“ a aký typ pomoci na svojej ceste na otvorený trh práce znevýhodnení zamestnanci dostanú. Nosným kameňom tohto systému je personalizovaná podpora, poskytovaná znevýhodneným zamestnancov, vykonávaná prostredníctvom mentorov a/alebo asistentov a zameraná na široké spektrum činností. Pozícia mentora a asistenta v sociálnych podnikoch stále nie je štandardizovaná a je vykonávaná skôr intuitívne a prerušovane. Bolo by preto vhodné zabezpečiť pre tieto roly stabilné a samostatné financovanie, nastaviť štandardy kvality a vybudovať regionálne siete mentorov a asistentov a investovať do ich vzdelávania a podpory.

K rastu sektora registrovaných sociálnych podnikov taktiež prispeje vyššia miera zrozumiteľnosti a predvídateľnosti pravidiel pri využívaní podporných nástrojov. Znížené sadzby dane majú zmysel vtedy, keď podnik vie presne, kedy ich môže uplatniť, ak sú zároveň prepojené s verejným obstarávaním a ak vytvárajú reálny dopyt po produktoch a službách sociálnych podnikov. Podobne aj investičná pomoc má fungovať vo verzii „menej papierov, viac výsledkov“. Užitočná by bola orientácia aj na menšie projekty s jednoduchšími podmienkami, kombináciu grantov a návratných zdrojov a jasný plán, ako sa investícia premietne do merateľného sociálneho vplyvu tak, aby bola prospešná.

Rovnako dôležitá je dátová a evaluačná infraštruktúra. Sektor registrovaných sociálnych podnikov má výnimočne dobrú evidenciu, no pre ďalší posun potrebuje zabezpečiť jednotné, praktické meranie merateľného pozitívneho sociálneho vplyvu (PSV) s dôrazom na výsledky, nie iba vstupy. Dôležité je aj pravidelné sieťové mapovanie dopytu a prepojení s verejnými a súkromnými odberateľmi, tak aby sa podarilo cielene budovať trhy. Lepšie dáta uľahčia aj spravodlivejšiu kalibráciu podpory, napríklad vyššiu intenzitu pri viacnásobnom znevýhodnení či v najmenej rozvinutých regiónoch.

Posolstvo monografie je optimistické, ale triezve. Trhová orientácia a sociálne poslanie sa v slovenských podmienkach navzájom posilňujú, RSP rastú, zvyšujú produktivitu a vytvárajú kvalitné miesta pre znevýhodnených najmä tam, kde sú pravidlá zrozumiteľné, podpora predvídateľná a partnerstvá s veľkými odberateľmi živé.

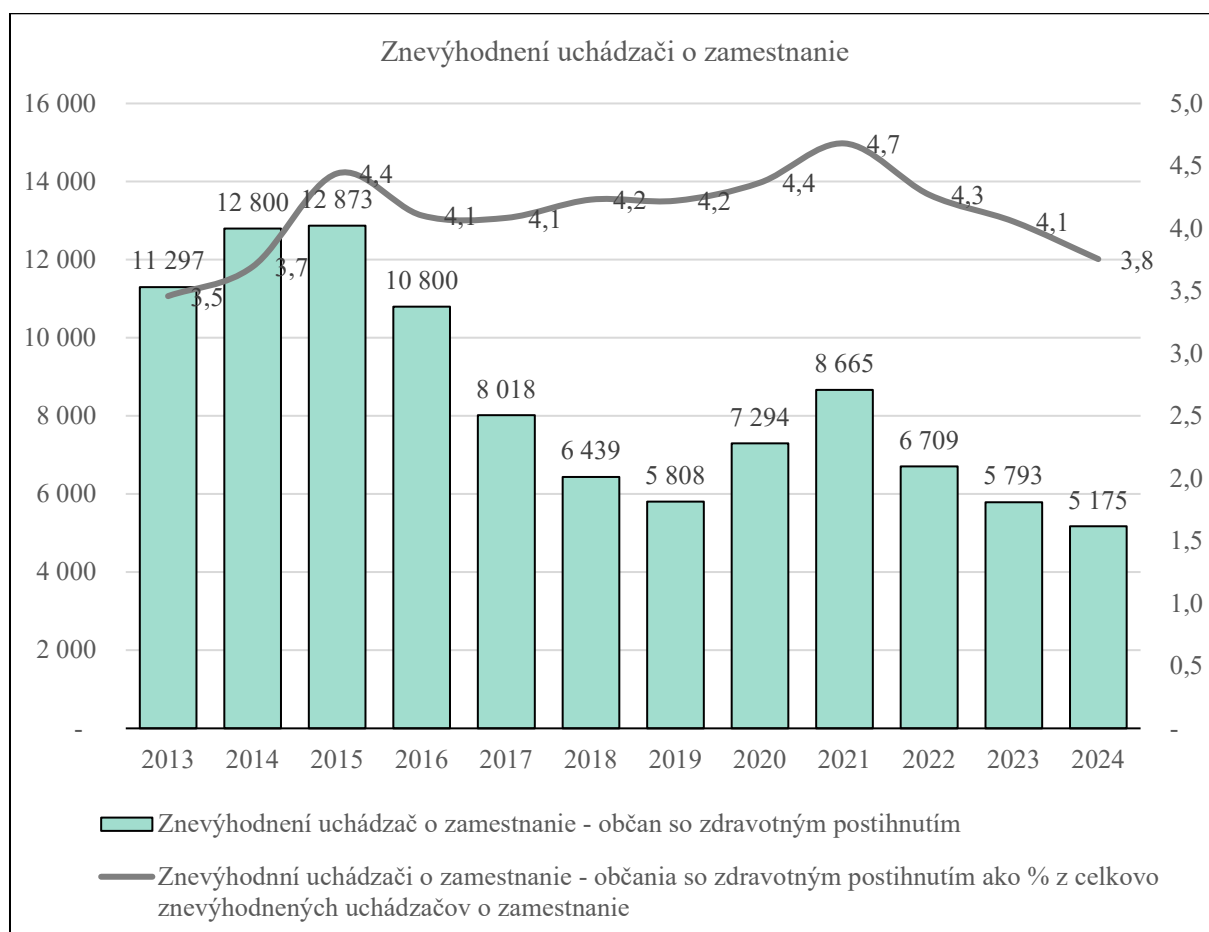
Vzhľadom na napätú situáciu trhu práce, spôsobenú najmä negatívnym demografickým trendom, je možné očakávať akúsi „druhú vlnu“ rozvoja sociálnych podnikov, ktorá sa bude orientovať na viac cieľových skupín, z toho vyplývajúcu potrebu „mäkkej infraštruktúry“ pre znevýhodnených zamestnancov, lepšie prepojenie na dopyt a konečne rozhábanú investičnú pomoc. Ak sa tieto prvky podarí spojiť, sektor si nielen udrží súčasnú výkonnosť, ale posilní svoj sociálny vplyv najmä tam, kde ho Slovensko potrebuje najviac – v najmenej rozvinutých regiónoch a v skupinách s najväčšími bariérami pri vstupe a zotrvaní na trhu práce.

Prílohy

Príloha 1: Vývoj počtov zdravotne znevýhodnených na regionálnej úrovni

Pre analýzu o potenciálnych zdrojoch pracovnej sily pre RSP boli využité údaje Ústredia práce sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej ako ÚPSVaR) o znevýhodnených uchádzačoch o zamestnanie. Boli spracované dostupné údaje za roky 2013 – 2024 na mesačnej báze a na úrovni okresu, resp. kraja. Vďaka tomu je možné sledovať vývoj v čase, ako aj priestorové rozloženie uchádzačov o zamestnanie z radov občanov so zdravotným postihnutím.

Graf 26 prezentuje vývoj počtu uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím na Slovensku od roku 2013 do roku 2024. Sú uvedené dva údaje: celkový počet (stĺpcový graf) a percentuálny podiel na celkovom množstve znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie (čiarový graf).



Graf 26: Vývoj počtu znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie – občania so zdravotným postihnutím na Slovensku 2013 – 2024

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe UPSVaR (2024), pozn.: Údaje za rok 2024 sú do mája 2024.

Od roku 2013 do roku 2024 prešiel počet znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím na Slovensku zmenami. V rokoch 2013 až 2015 sa počet týchto uchádzačov pohyboval stabilne nad 12 000 osôb. V roku 2016 však došlo k výraznému poklesu na 10 800 a tento trend pokračoval až do roku 2019, kedy počet dosiahol 5 808 osôb. V roku 2020 nastal nárast na 7 294, nasledovaný ďalším zvýšením na 8 665 osôb v roku 2021. Tento krátkodobý nárast môžeme pripísať pandémie COVID-19. Po tomto období však počet opäť klesal, pričom v roku 2024 dosiahol 5 175 osôb. Pokles počtov uchádzačov so zdravotným znevýhodnením môže súvisieť s demografickým vývojom v Slovenskej republike, najmä s nástupom slabých demografických ročníkov narodených po roku 1989.

Percentuálny podiel uchádzačov so zdravotným postihnutím v rámci celkového počtu znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie sa od roku 2013 do roku 2015 zvyšoval, pričom maximum 4,44 % sa dosiahol v roku 2015. Od roku 2016 do roku 2019 sa percento mierne menilo, no zostalo nad 4 %. V rokoch 2020 a 2021 došlo k nárastu na 4,68 %, čo predstavuje najvyššiu hodnotu za sledované obdobie. Od roku 2022 do roku 2024 percento mierne klesalo, až na 3,8 % v roku 2024.

Tieto údaje poukazujú na kolísavý trend v počte uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím s výraznými poklesmi po roku 2015 a opätovnými nárastmi v rokoch 2020 a 2021, pričom percentuálny podiel týchto uchádzačov vykazuje celkový rast až do roku 2021, po ktorom nasleduje mierny pokles.

Za roky 2022 – 2024 „zásoba“ občanov so zdravotným postihnutím, ktorí sa uchádzajú o prácu, značne klesla, čo môže byť jedným z limitujúcich faktorov rastu zamestnanosti v sektore RSP.

Na grafe je zreteľne vidieť, že počty aj podiel uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím v priebehu sledovaného obdobia postupne klesajú. Mierne zvýšenie bolo badať počas obdobia pandémie. Údaje za rok 2024 naznačujú rekordne nízke hodnoty uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím.

Regionálny pohľad prezentuje **Tabuľka 36**. V Bratislavskom kraji bol podiel občanov so zdravotným postihnutím medzi znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie relatívne nízky, pohyboval sa od 2,18 % v roku 2016 do 3,44 % v roku 2021. Priemerná hodnota za celé obdobie je 2,75 %, čo je najnižší podiel medzi všetkými kraji. Trnavský kraj zaznamenal výrazný rast z 3,38 % v roku 2013 až po maximum 6,11 % v roku 2021. Priemerný podiel 5,04 % poukazuje na stabilný nárast. Trenčiansky kraj má najvyšší priemerný podiel, 7,09 %, s maximum 7,79 % v roku 2015. V Nitrianskom kraji sa percentuálny podiel pohyboval od 2,40 % v roku 2013 do 4,61 % v roku 2021. Priemerný podiel 3,55 % naznačuje postupný rast, hoci nie taký výrazný ako v iných krajoch. Žilinský kraj zaznamenal výrazný nárast od 3,89 % v roku 2013 po 6,59 % v roku 2021, s priemerom 5,38 %. Tento kraj vykazuje stabilný a výrazný rast v podiele občanov so zdravotným postihnutím. Podiel v Banskobystrickom kraji bol relatívne stabilný, pohyboval sa medzi 3,04 % v roku 2013 a 4,19 % v roku 2021, s priemerom 3,75 %. Tento kraj vykazuje stabilitu bez výrazných výkyvov. Prešovský kraj zaznamenal kolísavý trend, s hodnotami od 3,99 % v roku 2013 po maximum 4,98 % v roku 2015, priemerný podiel je 4,26 %. Tento kraj vykazuje v posledných rokoch mierny pokles. V Košickom kraji bol podiel relatívne nízky, pohyboval sa od 2,86 % v roku 2013 po maximum 3,73 % v roku 2015, s priemerom 3,16 %. Tento kraj má druhý najnižší priemerný podiel.

Analýza teda ukazuje, že percentuálny podiel občanov so zdravotným postihnutím medzi znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie sa v jednotlivých krajoch výrazne líši. Najvyšší podiel bol v Trenčianskom kraji, zatiaľ čo najnižší bol v Bratislavskom kraji.

Tabuľka 36: Znevýhodnení uchádzači o zamestnanie – občania so zdravotným postihnutím ako % z celkovo znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie (podľa krajov) 2013 – 2024

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Priemer
Bratislavský	2,25	2,28	2,47	2,18	2,46	2,55	2,82	2,74	3,44	3,34	3,17	3,27	2,75
Trnavský	3,38	3,57	4,39	4,36	4,81	5,64	5,75	5,93	6,11	5,81	5,52	5,25	5,04
Trenčiansky	6,14	6,55	7,79	7,22	7,10	7,43	7,42	7,48	7,76	7,38	6,77	6,07	7,09
Nitriansky	2,40	2,69	3,28	3,10	3,13	3,56	3,97	4,26	4,61	4,04	3,89	3,66	3,55
Žilinský	3,89	4,40	5,40	5,00	5,12	5,51	5,61	5,71	6,59	6,03	6,07	5,27	5,38
Banskobystrický	3,04	3,08	3,90	3,71	3,97	3,99	4,09	4,14	4,19	3,84	3,68	3,41	3,75
Prešovský	3,99	4,23	4,98	4,56	4,41	4,40	4,17	4,25	4,49	4,13	3,84	3,61	4,26
Košický	2,86	3,03	3,73	3,38	3,18	3,29	3,15	3,15	3,41	3,04	2,91	2,75	3,16
SR spolu	3,46	3,69	4,44	4,10	4,08	4,23	4,22	4,37	4,68	4,27	4,05	3,75	4,11

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe UPSVAR (2024), pozn.: Údaje za rok 2024 sú do mája 2024.

Registrované sociálne podniky môžu plniť svoju sociálnu funkciu najlepšie v krajocho, ktoré majú pomerne vysokú mieru nezamestnanosti a nízku úroveň sociálneho-ekonomického rozvoja. Ide predovšetkým o Prešovský, Košický a Banskobystrický kraj. Paradoxne vidíme, že v týchto krajocho je počet znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie z hľadiska zdravotného postihnutia relatívne nízky. Aj táto analýza teda indikuje určité limity rastu registrovaných sociálnych podnikov založených najmä na pracovnej integrácii zdravotne znevýhodnených uchádzačov.

Údaje o vývoj počtov zdravotne znevýhodnených boli agregované aj na okresnej úrovni (**Tabuľka 37**). Analýza podielu zdravotne znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na celkovom počte znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie v rokoch 2013 až 2024 prináša niekoľko kľúčových zistení a trendov, ktoré odhaľujú regionálne rozdiely a vývojové tendencie v rámci Slovenskej republiky.

Najvyšší priemerný podiel zdravotne znevýhodnených uchádzačov bol zaznamenaný v okrese Banská Štiavnica, kde tento podiel dosiahol 10,7 %. Tento okres vykazuje konzistentný nárast podielu zdravotne znevýhodnených uchádzačov, pričom v roku 2017 dosiahol vrchol, 12,9 %. Naopak, najnižší priemerný podiel bol v okrese Bratislava I, kde sa pohyboval na úrovni 1,4 %. Tento okres spolu s ďalšími bratislavskými okresmi všeobecne vykazuje nižšie hodnoty v porovnaní s inými regiónmi.

Päť okresov s najvyšším priemerným podielom zdravotne znevýhodnených uchádzačov:

- Banská Štiavnica: 10,7 %
- Medzilaborce: 8,9 %
- Myjava: 8,7 %
- Stropkov: 8,2 %
- Púchov: 8,1 %

Päť okresov s najnižším priemerným podielom zdravotne znevýhodnených uchádzačov:

- Bratislava I: 1,4 %
- Bratislava II: 1,9 %
- Košice-okolie: 1,9 %
- Lučenec: 1,8 %
- Poltár: 1,8 %

Banská Štiavnica vykazuje konzistentný nárast podielu zdravotne znevýhodnených uchádzačov, pričom tento trend pokračuje aj v rokoch 2023 a 2024. Bratislava V zaznamenala výrazný nárast z 1,5 % v roku 2013 na 3,6 % v roku 2024. Naopak, Partizánske vykázalo v roku 2024 pokles na 2,8 %, po tom, ako sa v predchádzajúcich rokoch podiel pohyboval okolo 4,5 – 5,8 %.

Tabuľka 37: Znevýhodnení uchádzači o zamestnanie – občania so zdravotným postihnutím ako % z celkovo znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie (podľa okresov) 2013 – 2024

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024*	Priemer	Poradie v SR
Bratislava I	0,7	1,9	1,9	1,2	1,5	1,1	1,4	1,3	2,0	1,2	1,1	1,8	1,4	79
Bratislava II	2,1	2,1	1,8	1,6	1,5	1,6	1,7	1,5	2,2	2,1	2,5	2,6	1,9	75
Bratislava III	1,8	1,9	2,4	1,8	1,5	1,8	2,3	2,2	2,3	2,1	2,6	2,4	2,1	74
Bratislava IV	2,8	2,6	3,0	2,9	3,0	2,8	3,1	2,6	3,9	3,3	3,3	2,9	3,0	65
Bratislava V	1,5	1,9	2,1	2,3	2,9	3,0	3,5	2,9	2,9	2,8	3,3	3,6	2,7	68
Malacky	2,8	2,4	3,1	3,0	3,4	4,3	4,2	4,4	5,3	4,8	3,2	4,0	3,7	55
Pezinok	3,4	3,7	3,5	2,6	4,1	3,4	4,7	4,7	5,6	6,1	4,7	4,6	4,2	46
Senec	2,1	1,7	2,2	1,6	1,8	2,1	1,7	2,2	3,4	3,7	3,9	4,1	2,6	71
Dunajská Streda	2,8	3,1	3,8	4,1	4,5	4,6	5,1	6,0	6,4	5,8	5,2	4,7	4,7	36
Galanta	4,2	4,0	4,7	5,4	5,9	7,0	6,3	6,5	5,8	6,0	4,8	5,3	5,5	24
Hlohovec	2,0	2,2	3,0	2,7	3,7	4,3	5,6	6,1	6,4	5,5	5,2	5,7	4,4	43
Piešťany	5,5	4,3	5,5	5,0	5,1	5,0	6,7	5,8	6,8	5,9	6,9	6,0	5,7	21
Senica	2,7	3,4	4,5	4,2	4,3	4,6	4,8	5,1	5,6	5,8	5,0	4,2	4,5	38
Skalica	4,0	4,2	5,2	4,4	5,1	8,5	6,8	6,6	6,8	6,8	7,5	7,3	6,1	19
Trnava	3,5	4,1	4,7	4,5	5,2	6,8	6,1	5,9	5,6	5,4	5,7	5,6	5,3	28
Bánovce nad Bebravou	7,4	7,8	7,5	6,3	6,2	7,0	5,2	5,4	5,6	5,5	5,8	4,5	6,2	17
Ilava	5,4	5,3	6,5	6,2	5,6	5,4	6,8	7,8	8,8	8,2	7,2	6,4	6,6	14
Myjava	5,3	6,3	8,5	9,0	9,9	8,8	9,9	12,0	10,9	8,2	8,1	7,5	8,7	3
Nové Mesto nad Váhom	5,0	4,6	6,2	6,8	6,5	7,9	8,3	8,1	6,7	6,7	6,6	6,5	6,7	12
Partizánske	4,7	4,7	5,5	4,5	4,2	3,8	5,3	5,8	5,8	4,8	5,4	2,8	4,8	34
Považská Bystrica	6,4	6,4	7,9	7,0	7,5	9,4	8,7	8,9	10,2	7,6	7,1	6,5	7,8	8
Prievidza	8,1	9,1	10,6	9,3	8,7	8,0	7,3	7,0	7,5	8,1	6,7	6,5	8,1	6
Púchov	4,3	5,9	6,9	7,4	8,2	10,4	9,9	10,6	9,5	8,4	8,9	6,9	8,1	5
Trenčín	4,4	4,3	5,2	5,2	5,1	5,4	6,4	5,8	6,4	7,1	6,6	6,0	5,7	22
Komárno	1,4	1,7	2,4	2,3	2,7	3,2	3,3	2,7	3,3	3,1	2,6	2,9	2,6	69
Levice	2,7	2,7	3,4	2,8	2,7	3,1	3,5	3,9	4,0	3,2	2,9	2,2	3,1	64
Nitra	3,4	3,5	3,8	4,1	3,4	3,7	4,7	5,1	5,4	5,5	5,3	4,7	4,4	41
Nové Zámky	1,6	2,1	2,8	2,6	2,9	3,3	3,5	4,1	4,5	3,9	3,7	3,3	3,2	61
Šaľa	2,3	2,7	3,1	3,4	3,1	4,8	4,4	5,1	5,4	4,5	3,8	3,7	3,9	52
Topoľčany	4,0	4,4	4,9	4,4	4,8	4,7	5,0	5,6	5,8	5,1	5,6	5,2	5,0	31
Zlaté Moravce	2,8	2,7	3,5	3,7	3,5	4,1	5,2	5,6	6,8	4,4	5,7	6,8	4,6	37
Bytča	2,5	3,3	4,9	4,6	4,4	4,3	3,0	4,7	5,0	4,4	5,6	5,7	4,4	42
Čadca	5,0	5,3	6,8	6,1	6,5	7,3	7,5	7,5	7,7	7,2	6,7	6,3	6,6	13
Dolný Kubín	4,9	5,1	6,7	6,6	7,3	8,4	9,1	7,8	7,7	7,7	7,2	6,5	7,1	9
Kysucké N. Mesto	3,8	3,7	4,2	4,8	5,5	6,2	7,7	5,6	6,6	5,9	6,1	5,5	5,5	25
Liptovský Mikuláš	3,4	4,2	5,4	4,8	4,6	4,0	4,0	4,8	5,9	4,6	4,0	3,7	4,5	39
Martin	4,0	5,3	5,8	4,9	4,4	4,8	5,2	5,3	6,7	6,5	6,9	4,9	5,4	26
Námestovo	4,3	5,8	7,6	7,0	7,2	7,9	6,7	7,1	7,8	6,6	8,1	5,8	6,8	11
Ružomberok	2,8	3,2	4,0	3,7	4,0	5,0	4,5	4,8	4,8	5,4	5,0	4,3	4,3	45
Turčianske Teplice	5,2	5,4	6,2	5,6	4,5	4,9	6,7	7,5	11,1	9,0	8,3	10,2	7,0	10
Tvrdošín	3,4	4,4	6,0	6,2	6,5	6,0	6,2	7,2	7,9	6,8	6,4	5,5	6,0	20
Žilina	3,7	3,1	3,4	3,5	3,6	4,0	4,3	4,0	5,6	5,2	5,6	4,7	4,2	47
Banská Bystrica	3,2	3,4	4,3	4,2	4,3	4,3	4,4	4,5	4,4	4,2	4,3	4,0	4,1	48
Banská Štiavnica	7,8	6,4	9,2	9,9	11,7	12,9	13,1	11,9	12,7	11,9	10,3	10,6	10,7	1
Brezno	2,5	2,6	3,3	3,1	3,6	3,2	3,2	3,4	3,6	3,8	3,5	3,0	3,2	60
Detva	3,2	3,6	5,0	4,5	5,2	5,3	5,7	5,2	5,8	5,6	6,1	5,2	5,0	30
Krupina	2,7	2,1	2,7	2,3	3,3	3,5	4,1	3,7	3,8	4,3	4,0	2,9	3,3	59
Lučenec	1,4	1,5	1,7	1,8	1,9	1,8	1,8	2,2	2,0	2,0	1,9	1,7	1,8	78
Poltár	2,2	1,4	1,8	1,6	1,6	1,9	1,8	1,8	2,3	2,2	1,8	1,5	1,8	77
Revúca	3,2	3,3	4,1	4,4	4,6	4,6	4,7	4,7	4,4	3,5	3,1	2,8	3,9	49
Rimavská Sobota	2,5	2,3	2,9	2,6	2,7	2,9	3,2	3,1	3,1	2,8	2,9	2,8	2,8	67
Veľký Krtíš	5,9	5,5	6,4	5,2	5,2	4,8	4,7	5,3	5,0	3,9	4,8	5,4	5,2	29
Zvolen	2,9	3,3	4,3	4,2	4,5	5,1	5,4	5,1	5,5	6,4	5,9	4,8	4,8	33
Žarnovica	2,2	3,4	4,6	5,3	6,0	6,6	6,4	7,1	7,1	6,1	5,8	6,0	5,6	23
Žiar nad Hronom	5,3	5,8	7,9	8,1	9,8	9,3	9,2	8,3	8,6	7,6	7,3	6,7	7,8	7

Bardejov	4,5	4,9	5,7	5,3	5,3	5,3	4,6	4,9	5,2	4,7	4,6	4,3	4,9	32
Humenné	6,3	6,0	7,5	7,2	7,5	7,4	6,2	7,0	6,9	6,5	5,5	4,8	6,6	15
Kežmarok	1,9	2,0	2,6	2,5	2,5	2,3	2,2	2,5	2,7	2,4	2,1	1,9	2,3	72
Levoča	4,5	5,5	6,2	5,7	6,2	7,2	6,6	6,4	6,7	6,4	6,2	5,6	6,1	18
Medzilaborce	8,0	7,2	8,2	9,0	9,5	10,3	10,7	10,2	9,5	7,8	8,3	8,0	8,9	2
Poprad	4,2	3,5	3,8	3,1	2,9	2,6	2,4	2,6	2,9	2,6	2,9	3,4	3,1	63
Prešov	3,1	3,6	4,3	4,1	3,4	3,3	3,4	3,3	3,9	3,7	2,8	2,8	3,5	57
Sabinov	2,6	3,3	3,6	3,1	2,5	2,1	2,0	2,3	2,5	2,5	2,4	2,2	2,6	70
Snina	3,9	4,4	5,3	5,0	4,8	4,7	4,6	5,1	5,3	4,3	4,6	4,8	4,8	35
Stará Ľubovňa	4,7	5,3	5,8	5,1	5,2	5,6	5,7	5,3	6,0	5,3	5,1	4,7	5,3	27
Stropkov	7,4	7,0	9,1	7,6	7,9	8,3	8,8	8,2	8,8	9,0	8,7	8,0	8,2	4
Svidník	5,1	5,3	6,2	5,6	6,3	7,1	8,2	8,2	7,7	6,8	5,9	5,1	6,5	16
Vranov n. Topľou	4,2	4,5	5,2	4,5	4,1	4,0	3,5	3,3	3,5	3,5	3,4	3,1	3,9	51
Gelnica	3,1	3,2	3,9	3,6	2,8	2,5	2,9	3,4	3,8	3,4	2,9	2,3	3,2	62
Košice I	2,7	2,5	3,1	3,6	3,7	4,0	4,3	4,1	4,5	4,0	4,3	4,8	3,8	54
Košice II	2,9	2,9	3,2	3,1	3,0	3,2	3,3	3,3	3,5	3,5	4,4	3,9	3,3	58
Košice III	3,9	3,7	4,1	4,4	3,6	3,4	3,1	4,3	3,3	3,4	2,8	2,6	3,6	56
Košice IV	5,1	5,4	6,2	4,5	4,6	5,3	3,8	3,4	4,2	4,0	3,1	2,6	4,4	44
Košice-okolie	1,4	1,8	2,3	2,3	2,0	2,0	1,8	2,0	2,1	1,7	1,7	1,5	1,9	76
Michalovce	4,6	5,2	5,7	4,7	4,4	4,6	4,2	3,8	4,3	3,9	3,5	3,7	4,4	40
Rožňava	1,6	1,6	2,1	2,1	2,3	2,4	2,2	2,2	2,6	2,2	2,2	2,0	2,1	73
Sobrance	2,9	3,3	4,4	3,5	4,1	4,4	4,5	4,0	4,3	3,6	3,6	3,6	3,8	53
Spišská N. Ves	3,4	3,3	4,4	4,3	3,8	4,0	4,5	4,1	4,2	3,6	3,9	3,6	3,9	50
Trebišov	2,7	2,9	3,8	3,3	3,1	3,0	2,8	3,0	3,1	2,8	2,5	2,1	2,9	66

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe UPSVAR (2024).

Poznámka: Údaje za rok 2024 sú do mája 2024.

Príloha 2: Dotazník z prieskumu RSP v roku 2024

1 Vnímanie súčasného rozvoja integračných sociálnych podnikov

Ktoré cieľové skupiny podľa vášho názoru zamestnávajú integračné sociálne podniky najčastejšie okrem zdravotne znevýhodnených?	1 určite nie	2 skôr nie	3 aj áno, aj nie	4 skôr áno	5 určite áno	neviem
Mladšie ako 26 rokov Staršie ako 50 rokov Vedené v evidencii uchádzačov UoZ najmenej 12 mesiacov Majú nižšie ako stredné odborné vzdelanie. Žijú ako osamelé osoby s jednou alebo viacerými odkázanými osobami Patria k národnostnej/etnickej menšine Majú trvalý pobyt v najmenej rozvinutom okrese Iné. Napíšte, prosím, aké...						

2 Prečo RSP uprednostňujú zdravotne znevýhodnených

Podiel zamestnancov integračných sociálnych podnikov, ktoré sú osobami so zdravotným znevýhodnením, aktuálne predstavuje 85 %. Čo je podľa Vášho názoru dôvodom tohto stavu?	1 určite nie	2 skôr nie	3 aj áno, aj nie	4 skôr áno	5 určite áno	neviem
Najvyššia dotácia na mzdu zamestnanca (vyrovnávací príspevok na mzdu) História sociálnych podnikov, tradícia výrobných družstiev invalidov, tradícia chránených dielní Dostupnosť (veľké počty) zdravotne znevýhodnených Pomerne ľahká integrácia (aj napriek tomu, že majú zdravotný hendikep, v minulosti už pracovali, majú pracovné návyky) Dobré skúsenosti so zamestnávaním Vernosť zamestnanca (zamestnávateľ do zamestnanca investuje a vie, že pokiaľ bude zamestnanec spokojný, bude uňho pracovať ešte niekoľko ďalších rokov) Iné dôvody. Napíšte, prosím, aké						

3 Dôvody nízkeho záujmu o zamestnávanie ľudí z MRK

Výskum sociálnych podnikov upozornil, že RSP nemajú veľký záujem zamestnávať príslušníkov MRK. Čo je podľa Vášho názoru dôvodom tohto stavu?	1 určite nie	2 skôr nie	3 aj áno, aj nie	4 skôr áno	5 určite áno	neviem
Nízka dotácia, vyrovnávací príspevok na mzdu Slabá pripravenosť týchto ľudí podávať adekvátne pracovné výkony (nemajú ani základné predpoklady pre prácu v pracovnoprávnom vzťahu, napr. ráno neprídu do práce, neinformujú zamestnávateľa, nevedia pracovať v kolektíve) História sociálnych podnikov, tradícia výrobných družstiev invalidov, tradícia chránených dielní Vysoká miera diskriminácie (aj medzi zamestnancami) Absencia podporných opatrení zameraných na zvyšovanie zamestnanosti týchto ľudí Riedka sieť podporných sociálnych služieb (znevýhodnení zamestnanci riešia rôzne problémy (bývanie, exekúcie, atď.), zamestnávateľ by využil podporu v týchto otázkach, no nevie, na koho sa obrátiť, resp. v okolí nie sú organizácie, ktoré by zamestnancom vedeli pomôcť) Iné dôvody. Napíšte, prosím, aké						

4 Dôvody nezájmu zamestnávať ľudí s nízkou mierou dosiahnutého vzdelania

Výskum sociálnych podnikov upozornil, že RSP nemajú veľký záujem zamestnávať ľudí s nízkou mierou dosiahnutého vzdelania. Čo je podľa Vášho názoru dôvodom tohto stavu?	1 určite nie	2 skôr nie	3 aj áno, aj nie	4 skôr áno	5 určite áno	neviem
Nízka dotácia, vyrovnávací príspevok na mzdu Slabá pripravenosť týchto ľudí podávať adekvátne pracovné výkony (nemajú ani základné predpoklady pre prácu v pracovnoprávnom vzťahu, napr. ráno neprídu do práce, neinformujú zamestnávateľa, nevedia pracovať v kolektíve) História sociálnych podnikov, tradícia výrobných družstiev invalidov, tradícia chránených dielní Absencia podporných opatrení zameraných na zvyšovanie zamestnanosti týchto ľudí Riedka sieť podporných sociálnych služieb (znevýhodnení zamestnanci riešia rôzne problémy (bývanie, exekúcie, atď.), zamestnávateľ by využil podporu v týchto otázkach, no nevie, na koho sa obrátiť, resp. v okolí nie sú organizácie, ktoré by zamestnancom vedeli pomôcť) Iné dôvody. Napíšte, prosím, aké						

5 Potenciál vytvoriť viac príležitostí pre znevýhodnených/zraniteľných zamestnancov

Má váš sociálny podnik potenciál vytvoriť viac príležitostí pre znevýhodnených/zraniteľných zamestnancov?	1 určite nie	2 skôr nie	3 aj áno, aj nie	4 skôr áno	5 určite áno	neviem
Potenciál pre zvýšenie počtu znevýhodnených zamestnancov						
Potenciál pre zvýšenie počtu zraniteľných zamestnancov						

Ak ÁNO, tak v súvislosti s ktorou cieľovou skupinou znevýhodnených/zraniteľných skupín definovaných v zákone o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch podľa vášho názoru existuje najväčší potenciál na zvýšenie počtu zamestnancov?	1 určite nie	2 skôr nie	3 aj áno, aj nie	4 skôr áno	5 určite áno	neviem
Zdravotne znevýhodnené Mladší ako 26 rokov Starší ako 50 rokov Vedení v evidencii uchádzačov UoZ najmenej 12 mesiacov Majú nižšie ako stredné odborné vzdelanie Žijú ako osamelé osoby s jednou alebo viacerými odkázanými osobami Patria k národnostnej/etnickej menšine Majú trvalý pobyt v najmenej rozvinutom okrese Zraniteľné osoby Ak áno, napíšte, prosím, konkrétne aké Iné skupiny. Napíšte, prosím aké...						

Ak NIE, tak aké sú dôvody?	1 určite nie	2 skôr nie	3 aj áno, aj nie	4 skôr áno	5 určite áno	neviem
Nízka dotácia, vyrovnávací príspevok na mzdu Nízky počet vhodných kandidátov na znevýhodnených/zraniteľných zamestnancov Obmedzené možnosti pre ďalší rast SP (napr. nemá financie na rozširovanie, nemá nových klientov, zákazky) Naplnený podnikateľský potenciál miestnych sociálnych podnikov (podnik už dosiahol svoje ciele, je zastabilizovaný na trhu a nepredpokladá ďalšie rozširovanie) Málo skúseností so zamestnávaním takýchto skupín Negatívne skúsenosti so zamestnávaním takýchto skupín Iné dôvody. Napíšte, prosím, ktoré a ako by sa dali odstrániť						

6 Podporný nástroj zameraný na zvyšovanie zručností špecifických znevýhodnených zamestnancov

Ak by existoval efektívny podporný nástroj zameraný na zvyšovanie zručností znevýhodnených zamestnancov, ktoré z cieľových skupín by boli pre váš sociálny podnik najviac dostupné a atraktívne?	1 určite nie	2 skôr nie	3 aj áno, aj nie	4 skôr áno	5 určite áno	neviem
Ľudia z prostredia MRK Ľudia bez domova Príslušníci majority, ktorí sú prijímateľmi dávky v hmotnej núdzi Skupina mladých bez vzdelania a pracovných skúseností Ľudia na aktivačných prácach Iné skupiny. Napíšte, prosím, ktoré						

Potrebné nástroje

Disponuje váš sociálny podnik kapacitami potrebnými pre zamestnávanie ľudí, ktorí patria do znevýhodnených/zraniteľných skupín definovaných zákonom o sociálnej ekonomike, ich situácia je obzvlášť náročná a sú najviac vzdialení od trhu práce (napr. človek, ktorý je dlhodobo nezamestnaný, je nezamestnaný roky a jeho situácia je komplikovaná, napr. aj v dôsledku zdravotného znevýhodnenia a je napr. z prostredia MRK)? (Ide o osoby ktoré sú najviac vzdialené o od trhu práce.)

- ☐ Áno
- ☐ Nie
- ☐ Neviem

Ak NIE, aké sú dôvody?	1 určite nie	2 skôr nie	3 aj áno, aj nie	4 skôr áno	5 určite áno	neviem
Najviac znevýhodnení podávajú nízky pracovný výkon a dotácia nestačí vyrovnať výpadok tržieb a zisku v dôsledku ich nízkeho výkonu Tlak na dobrý ekonomický výsledok je silnejší ako sociálna pridaná hodnota (ak by zamestnávateľ pristúpil k zamestnaniu týchto osôb, mohol by sa ocitnúť v ťažšej finančnej situácii a v konečnom dôsledku ohroziť ostatné vytvorené pracovné miesta) Nedostatok profesionálnych skúseností so zamestnávaním takýchto ľudí Iné dôvody. Napíšte, prosím, ktoré						

Čo je potrebné urobiť, aby sa mohol váš sociálny podnik, prípadne podniky vo vašom okolí zamerať viac aj na iné skupiny, ako sú zdravotne znevýhodnení?	1 určite nie	2 skôr nie	3 aj áno, aj nie	4 skôr áno	5 určite áno	Neviem
Pripraviť špecifickú finančnú podporu vrátane zmeny intenzity aktuálnej výšky príspevkov Zvyšovať povedomie zamestnávateľov (napríklad zdieľaním skúseností, príkladmi dobrej praxe) Podporiť tréning/vzdelávanie zamestnávateľov v otázkach a špecifikách zamestnávania určitej skupiny (napríklad vytvorenie metodiky práce s určitou skupinou – informácie o špecifikách komunikácie s konkrétnou skupinou, odporúčania pre potrebné kurzy a školenia, ktoré by podporili pracovnú integráciu týchto osôb atď.) Zlepšovať schopnosť/odbornú zručnosť mentorov pracovať s daným skupinami Poskytovanie podpory pre profesionála v oblasti (sociálny pracovník, psychológ), ktorý by sa zamestnancovi venoval a zabezpečoval by jeho integráciu Možnosť objednať službu od inej organizácie, napr. diagnostiku zamestnanca, integračnú podporu zamestnanca, resp. školenie pre vlastného zamestnanca na mentoring Zmierniť výkon exekúcie Iné návrhy. Napíšte, prosím, ktoré						

Otvorené otázky pre RSP

Chcete sa aj v budúcnosti orientovať najmä na zdravotne postihnutých? Sú v okolí vášho podniku ešte dostatočné počty takýchto osôb so zdravotných postihnutí (potenciálnych zamestnancov) na to, aby sa zabezpečil rozvoj vášho podniku? Povedzte nám, prosím, niečo o vašich plánoch

Využívate pracovného asistenta/ mentora? Ak áno, koľko (koľko asistentov/koľko mentorov)?

V prípade pracovného asistenta pre zdravotne znevýhodneného zamestnanca čerpáte podporu vyplývajúcu zo zákona 112/2018 o sociálnej ekonomike alebo zo zákona č. 5/2004 o službách zamestnanosti? Prečo?

Aké úlohy má asistent/mentor vo vašom podniku? Koľko času v rámci týždňa venuje asistencii/mentorovaniu (približne)?

Čo si predstavujete pod pojmom pracovná integrácia? Ako by ste tento pojem vysvetlili?

Príloha 3: Štruktúra respondentov prieskumu RSP v roku 2024

Tabuľka 38: Rozdelenie respondentov podľa kraja

Kraj	Počet podnikov	% podnikov
Banskobystrický kraj	82	16
Bratislavský kraj	26	5
Košický kraj	78	15
Nitriansky kraj	45	9
Prešovský kraj	74	14
Trenčiansky kraj	73	14
Trnavský kraj	42	8
Žilinský kraj	101	19
Spolu	521	100

Zdroj: MPSVR (2024) register sociálnych podnikov <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/socialna-ekonomika/register-sp/>.

Tabuľka 39: Rozdelenie respondentov podľa sekcie ekonomických činností

Sekcia NACE	Počet podnikov	% podnikov
A – Poľnohospodárstvo lesníctvo a rybolov	14	3
C – Priemyselná výroba	115	22
E – Dodávka vody čistenie a odvod odpadových vôd, odpady a služby odstraňovania odpadov	8	2
F – Stavebníctvo	70	13
G – Veľkoobchod a maloobchod, oprava motorových vozidiel a motocyklov	43	8
H – Doprava a skladovanie	11	2
I – Ubytovacie a stravovacie služby	28	5
J – Informácie a komunikácia	5	1
L – Činnosti v oblasti nehnuteľností	13	2
M – Odborné vedecké a technické činnosti	38	7
N – Administratívne a podporné služby	102	20
O – Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	1	0
P – Vzdelávanie	4	1
Q – Zdravotníctvo a sociálna pomoc	6	1
R – Umenie, zábava a rekreácia	6	1
S – Ostatné činnosti	57	11
Spolu	521	100

Zdroj: MPSVR (2024) register sociálnych podnikov <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/socialna-ekonomika/register-sp/>.

Tabuľka 40: Rozdelenie respondentov podľa právnej formy

Právna forma	Počet podnikov	% podnikov
Družstvo	8	2
Fyzická osoba	8	2
Nezisková organizácia poskytujúca všeobecne prospešné služby	11	2
Spoločnosť s ručením obmedzeným	471	90
Združenie (zväz, spolok, spoločnosť, klub a i.)	23	4
Spolu	521	100

Zdroj: MPSVR (2024) register sociálnych podnikov <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/socialna-ekonomika/register-sp/>.

Tabuľka 41: Rozdelenie respondentov podľa druhu vlastníctva

Druh vlastníctva	Počet podnikov	% podnikov
Družstevné	10	2
Medzinárodné – súkromné	4	1
Súkromné tuzemské	339	65
Vlastníctvo územnej samosprávy	130	25
Zahraničné	3	1
Združenia, politické strany, cirkvi	35	7
Spolu	521	100

Zdroj: MPSVR (2024) register sociálnych podnikov <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/socialna-ekonomika/register-sp/>

Zoznam literatúry

Adam, S. (2014). Social Exclusion and Work Integration: Social Cooperatives for People with Mental Health Problems in Greece, CIRIEC Working Papers, n. 08. Belgium: University of Liège.

Aiken, M. (2007). What is the role of social enterprise in finding, creating and maintaining employment for disadvantaged groups? UK Cabinet Office: Office of the Third Sector. Available at: <https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/ukgwa/+/>.

Ali, W., Frynas, J. G., & Mahmood, Z. (2017). Determinants of corporate social responsibility (CSR) disclosure in developed and developing countries: A literature review. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 24(4), 273 – 294.

Borzaga, C., & Loss, M. (2006). Profiles and Trajectories of Participants in European Work Integration Social Enterprises. In: M. Nyssens, *Social Enterprise. At the Crossroads of Market, Public Policies and Civil Society*. London and New York: Routledge, pp. 185 – 210. DOI: <https://doi.org/10.4324/9780203946909-21>.

Borzaga, C., Galera, G., Franchini, B., Chiomento, S., Nogales, R., & Carini, Ch. (2020). “Social enterprises and their ecosystems in Europe. Comparative synthesis report.” European Commission. 2020. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at <https://europa.eu/!Qq64ny>.

Bučiūninė, I., & Kazlauskaitė, R. (2010). Integrating people with disability into the workforce: the case of a retail chain. *Equality Diversity and Inclusion An International Journal*, 29(5), 534 – 538.

Bassi, A., & Vincenti, G. (2015). Toward a new metrics for the evaluation of the social added value of social enterprises. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (83), 9 – 42.

Branco, M. C., & Rodrigues, L. L. (2008). Factors influencing social responsibility disclosure by Portuguese companies. *Journal of Business Ethics*, 83, 685 – 701.

Ciepielewska-Kowalik, A., Starnawska, M., Szymańska, A., & Pielński, B. (2021). Social Enterprise in Poland: Institutional and Historical Context, chapter 8, pp. 138 – 151 in J. Defourny and M. Nyssens (eds) *Social Enterprise in Central and Eastern Europe*, Routledge, New York.

Cooney, K., Nyssens, M., & O'Shaughnessy, M. (2023). Work integration. In *Encyclopedia of the Social and Solidarity Economy* (pp. 329 – 336). Edward Elgar Publishing.

Defourny, J., Gregoire, O., & Davister, C. (2004). Work Integration Social Enterprises in the European Union: An Overview of Existing Models, EMES Working Papers, n. 04/04. Available at: <https://emes.net/publications/working-papers/work-integration-social-enterprises-in-the-european-union-an-overview-of-existing-models/>.

Defourny, J., Nyssens, M., & Brolis, O. M. (2019). “Asian Social Enterprise Models in a Worldwide Perspective”. In *Social Enterprise in Asia: Theory, Models and Practice*, 335 – 356. Abingdon, UK: Routledge.

Defourny, J., Mihály, M., Nyssens, M., & Adam, S. (2021a). Documenting, Theorising, Mapping and Testing the Plurality of SE Models in Central and Eastern Europe, chapter 1, pp. 1 – 20 in J. Defourny and M. Nyssens (eds) *Social Enterprise in Central and Eastern Europe*, Routledge, New York.

- Defourny, J., Nyssens, M., & Brolis, O. (2021b). Testing social enterprise models across the world: Evidence from the “International Comparative Social Enterprise Models (ICSEM) project”. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 50(2), 420 – 440.
- Dohnalová, M., Guri, D., Hrabětová, J., Legnerová, K., & Šlechtová, V. (2021). Social Enterprise in the Czech Republic, chapter 3, pp. 56 – 70 in J. Defourny and M. Nyssens (eds) *Social Enterprise in Central and Eastern Europe*, Routledge, New York.
- European Commission: CIRIEC, Euricse, European Innovation Council and SMEs Executive Agency, Spatial Foresight, Carini, C., Galera, G., Tallarini, G., Chaves Avila, R., Sak, B., & Schoenmaeckers, J. (2024). *Benchmarking the socio-economic performance of the EU social economy : improving the socio-economic knowledge of the proximity and social economy ecosystem*, Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2826/880860>.
- European Parliament (2020). Briefing: Employment and disability in the European Union. Author: M. Lecerf. Brussels: European Parliamentary Research Service. Available at: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/651932/EPRS_BRI\(2020\)651932_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/651932/EPRS_BRI(2020)651932_EN.pdf).
- Eurostat (2023). National accounts employment data by industry (up to NACE A*64) (nama_10_a64_e).
- EC, European Commission (2020). Social enterprises and their ecosystems in Europe. Comparative synthesis report. Authors: Carlo Borzaga, Giulia Galera, Barbara Franchini, Stefania Chiomento, Rocío Nogales and Chiara Carini. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at <https://europa.eu/!Qq64ny>.
- Galera, G., & Borzaga, C. (2009). Social enterprise. An international overview of its conceptual evolution and legal implementation. *Social Enterprise Journal*, 5(3), 210 – 228.
- Galera, G. et al. (2022). Report on trends and challenges for work integration social enterprises (WISEs) in Europe. Current situation of skills gaps, especially in the digital area. B-WISE project, Brussels: <https://www.bwiseproject.eu/en/resultsx>.
- Gaiger, L. I., & Wanderley, F. (2019). Social Enterprises in Latin America: Patterns and Historical Relevance. In *Social Enterprise in Latin America* (pp. 239 – 261). Routledge.
- Gupta, P., Chauhan, S., Paul, J., & Jaiswal, M. P. (2020). Social entrepreneurship research: A review and future research agenda. *Journal of Business Research*, 113, 209 – 229.
- Hartnett, H. P., Stuart, H., Thurman, H., Loy, B., & Batiste, L. C. (2011). Employers' perceptions of the benefits of workplace accommodations: Reasons to hire, retain and promote people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 34(1), 17 – 23.
- Hazenbergh, R., Bajwa-Patel, M., Mazzei, M., Roy, M. J., & Baglioni, S. (2016). The role of institutional and stakeholder networks in shaping social enterprise ecosystems in Europe. *Social Enterprise Journal*, 12(3), 302 – 321.
- Kerlin, J. A. (2013). Defining social enterprise across different contexts: A conceptual framework based on institutional factors. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 42(1), 84 – 108.
- Kerlin, J. A. (2017). The macro-institutional social enterprise framework: introduction and theoretical underpinnings, pp. 1 – 26, in Kerlin, J.A. (Ed.) *Shaping Social Enterprise* Emerald Publishing Limited, Bingley/.
- Klassen, R. D., & Vereecke, A. (2012). Social issues in supply chains: Capabilities link responsibility, risk (opportunity), and performance. *International Journal of production economics*, 140(1), 103 – 115.

Kutter, A., & Trappmann, V. (2010). Civil society in Central and Eastern Europe: The ambivalent legacy of accession. *Acta Politica*, 45, 41 – 69.

Laratta, R., & Nakagawa, S. (2016, December). Work Integration Social Enterprises for People with Disabilities in Japan. In *Nonprofit Policy Forum* (Vol. 7, No. 4, pp. 487 – 507). De Gruyter.

Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N., & Karon, L. (2018). A systematic review of the benefits of hiring people with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 28, 634 – 655.

Nariadenie Konisie (EÚ) č. 651/2014 zo 17. júna 2014 o vyhlásení určitých kategórií pomoci za zlučiteľné s vnútorným trhom podľa článkov 107 a 108 Zmluvy.

NP ISE (2021). Výklad zákona č. 112/2018 Z. z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch s vybranými metodickými usmerneniami [Metodické usmernenie]. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. https://socialnypodnik.gov.sk/wp-content/uploads/2021/04/Vyklad-zakona-112-2018-s-vybranymi-metodickymi-usmerneniam_NPISE.pdf.

MacKinnon, D., Dawley, S., Pike, A., & Cumbers, A. (2019). Rethinking path creation: A geographical political economy approach. *Economic Geography*, 95(2), 113 – 135.

Martin, R., & Sunley, P. (2006). Path dependence and regional economic evolution. *Journal of Economic Geography*, 6(4), 395 – 437.

Martin, R., & Sunley, P. (2007). Complexity thinking and evolutionary economic geography. *Journal of Economic Geography*, 7(5), 573 – 601.

Monroe-White, T., Kerlin, J. A., & Zook, S. (2015). A quantitative critique of Kerlin's macro-institutional social enterprise framework. *Social Enterprise Journal*, 11(2), 178 – 201.

Murnieks, C. Y., McMullen, J. S., & Cardon, M. S. (2019). Does congruence with an entrepreneur social identity encourage positive emotion under environmental dynamism?. *Journal of Small Business Management*, 57(3), 872 – 890.

Nyssens, M., Defourny, J., Gardin, L., & Laville, J. L. (2012). *Work integration social enterprises and public policy: An analysis of the European situation*. EMES Research Network.

O'Hara, P., & O'Shaughnessy, M. (2021). "State Support Key to the Predominance of Work-Integration Social Enterprise (WISE)" In *Social Enterprise in Western Europe: Theory, Models and Practices*. 112-130. New York: Routledge.

Poledrini, S., & Borzaga, C. (2021). "Social Enterprise in Taliansko: A Plurality of Business and Organisational Models" In *Social Enterprise in Western Europe: Theory, Models and Practices*. 131 – 157. New York: Routledge.

OECD (2016). Policy Brief on Scaling the Impact of Social Enterprises. Policies for social entrepreneurship. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: <https://www.oecd.org/cfe/leed/Policy-brief-Scaling-up-social-enterprises-EN.pdf>.

OECD (2023). Mapping social and solidarity economy ecosystems around the world. Understanding the country fact sheets. Social and solidarity economic ecosystems around the world. OECD: Paris. Available at: <https://www.oecd.org/cfe/leed/social-economy/oecd-global-action/country-fact-sheets.htm>.

Petrella, F., & Richez-Battesti, N. (2016). Patterns of Evolutions of Social Enterprises in France: A Focus on Work Integration Social Enterprises, *International Review of Sociology*, 26(2): 234 – 246. DOI: <https://doi.org/10.1080/03906701.2016.1181390>.

- Polačková, Z. (2020). Ročná súhrnná správa o rozvoji sociálnej ekonomiky v SR 2019: Kontext a výzvy sociálneho podnikania na Slovensku [Výročná správa]. Implementačná agentúra MPSVaR SR. <https://socialnypodnik.gov.sk/wp-content/uploads/2022/09/Rocna-suhrnna-sprava-o-rozvoji-SE-v-SR-2019-Kontext-a-vyzvy-socialneho-podnikania-na-Slovensku.pdf>.
- Polačková, Z. (2021). The Landscape of Social Enterprise in the Slovak Republic, chapter 11, pp. 184 – 197, in J. Defourny and M. Nyssens (eds) *Social Enterprise in Central and Eastern Europe*, Routledge, New York.
- Poledrini, S., & Borzaga, C. (2021). Chapter 8 *Social Enterprise in Italy*. Social enterprise in Western Europe: Theory, models and practice, 8.
- Savedoff, W. D. (2006). Public Policy for People with Disabilities in Chile: learning from international experiences, report submitted to the Inter-American Development Bank, Portland, ME: Social Insight.
- Siperstein, G. N., Romano, N., Mohler, A., & Parker, R. (2006). A national survey of consumer attitudes towards companies that hire people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 24(1), 3 – 9.
- Social Economy Europe (2020). Social Economy for the full inclusion of people with disabilities. Best practice guide. Available at: https://www.socialeconomy.eu.org/wp-content/uploads/2020/12/SEE_SocialEconomy-4-the-inclusion-of-People-with-Disabilities.pdf.
- Spear, R., Defourny, J., Favreau, L., & Laville, J-L. (2001). Tackling Social Exclusion in Europe. The contribution of the social economy. Aldershot, Burlington USA, Singapore, Sydney: Ashgate. Available at: <https://base.socioeco.org/docs/ang2.pdf>.
- ÚPSVaR (2024). Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2023. Sekcia služieb zamestnanosti, ÚPVaR, Bratislava, dostupné https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-trhu-prace/aktivne-opatrenia-trhu-prace-2023.html?page_id=1373598.
- Vedula, S., Dobliger, C., Pacheco, D., York, J. G., Bacq, S., Russo, M. V., & Dean, T. J. (2022). Entrepreneurship for the public good: A review, critique, and path forward for social and environmental entrepreneurship research. *Academy of Management Annals*, 16(1), 391 – 425.
- Yawar, S. A., & Seuring, S. (2017). Management of social issues in supply chains: a literature review exploring social issues, actions and performance outcomes. *Journal of Business Ethics*, 141(3), 621 – 643.