

MESTO LEVOČA

Mestský úrad Levoča, Námestie Majstra Pavla 4/4, 054 01 Levoča

Predmet rokovania: Dokument „Sociálne podnikanie v okrese Levoča“

Pre: Mestské zastupiteľstvo –21.09.2023

Predkladá: Mgr. Nikolaj Kučka, prednosta MsÚ
Mgr. Anna Babicová, ved.odd.CRaRM

Spracovateľ: Mgr. Zuzana Kučerová, starostka Obce Spišský Hrhov
PaedDr. Michal Smetanka, Obec Spišský Hrhov
Ing. Erika Rímska, Obec Spišský Hrhov

Návrh predkladateľa na uznesenie:

- 1) Mestské zastupiteľstvo **berie na vedomie** dokument „Sociálne podnikanie v okrese Levoča“ spracovaný v zmysle projektu „Efektívna verejná správa ako nástroj podpory inštitucionálnych kapacít regionálneho rozvoja v okrese Levoča“, kód projektu: 314011ARL2.

Termín: 21.09.2023

Zodpovední: Mgr. Nikolaj Kučka
Mgr. Zuzana Kučerová
PaedDr. Michal Smetanka
Ing. Erika Rímska

Stanovisko komisie MZ: Bez prerokovania

Na vedomie: primátor mesta
zástupca primátora mesta
hlavný kontrolór
právnik mesta

V Levoči dňa: 12.09.2023

Dôvodová správa

Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky vyhlásilo dňa 20.12.2019 výzvu na predkladanie žiadostí o nenávratný finančný príspevok na podporu koordinačných a implementačných kapacít regionálneho rozvoja v úrovni miestnej územnej samosprávy, kód výzvy: OP EVS DOP-PO1-SC1.1-2019-2 so zameraním na tvorbu analýz, vstupov do reformných politík, hodnotenie politík a legislatívy, projektové riadenie reformných procesov, programové rozpočítavanie, monitorovanie, hodnotenie efektivity procesov, systémov, programov a politík, analýza súčasného stavu verejnej správy na získanie východiskových informácií pre ďalšie reformné politiky, hodnotenie dopadov zmeny legislatívy na procesy, systémy a politiky podľa špecifikácie rozsahu činností a výstupov smerujúcich k realizácii opatrení vedúcich k naplneniu iniciatív Európskej komisie týkajúcich sa regiónov a miestnej územnej samosprávy alebo špecifických priorít v menej rozvinutých regiónoch SR.

Uvedená výzva umožňovala získať nenávratné finančné prostriedky na podporu vzniku pracovných pozícií v rámci implementačnej jednotky zameranej na manažérske činnosti v oblasti regionálneho rozvoja a miestneho územného rozvoja pri tvorbe a aktualizácii strategických a koncepcných dokumentov územia.

Podmienkou výzvy bol územný charakter, územná spolupráca a podpísanie Partnerskej zmluvy ako povinnej prílohy Žiadosti o NFP. Z uvedeného dôvodu Mesto Levoča oslovilo Mesto Spišské Podhradie a Obec Spišský Hrhov k spolupráci na danom projekte. Do procesu spolupráce, spracovania a podania Žiadosti o NFP sa nakoniec zapojila len Obec Spišský Hrhov.

Projekt „Efektívna verejná správa ako nástroj podpory inštitucionálnych kapacít regionálneho rozvoja v okrese Levoča“, kód projektu v ITMS2014+: 314011ARL2, bol podaný dňa 31.07.2020, schválený 09.12.2020 a Zmluva o poskytnutí NFP č. Z314011ARL2 podpísaná dňa 23.03.2021.

Výstupom projektu mal byť vytvorený analyticko, koordinačno, strategicko, implementačný tím odborníkov k tvorbe stratégií, ktoré vychádzajú z aktuálnych potrieb regiónu podporujúci ich rozvoj.

Merateľný ukazovateľ:

- 1. P0913 – Počet zamestnancov VS vykonávajúcich analytické činnosti alebo manažérske činnosti v prospech zavádzania inovačných a reformných opatrení vo VS – 3 osoby***

Mesto Levoča:

- *odborník junior – Mgr. Denisa Dzurillová – plný pracovný úväzok,*
- *odborník junior – Mgr. Ingrid Kamenická – plný pracovný úväzok.*

Obec Spišský Hrhov:

- *odborník junior – PaedDr. Michal Smetanka – polovičný pracovný úväzok,*
- *odborník junior – Ing. Erika Rímska – polovičný pracovný úväzok.*

2. P0178 – Počet koncepčných, analytických a metodických materiálov - 3

- *Plán hospodárskeho a sociálneho rozvoja Levoča – Spišský Hrhov* – spracovateľ Mesto Levoča, odborník junior – Mgr. Denisa Dzurillová,
- *Stratégia cestovného ruchu v okrese Levoča* – spracovateľ Mesto Levoča, odborník junior – Mgr. Ingrid Kamenická,
- *Sociálne podnikanie v okrese Levoča* – spracovateľ Obec Spišský Hrhov, odborník junior – PaedDr. Michal Smetanka, odborník junior – Ing. Erika Rímska.

Dobrá realizácia projektu: 04/2021 – 09/2023.

- tvorba strategického dokumentu vrátane jeho prerokovania v príslušných orgánoch,
- kreovanie tímu odborníkov a ich činnosť.

V Levoči, dňa 12.09.2023

Spracovala: Mgr. Zuzana Beregházyová



Európska únia
Európsky sociálny fond



Operačný program
**Efektívna
verejná správa**

I.časť

Sociálne podnikanie v okrese Levoča - štúdia

Názov projektu: Efektívna verejná správa ako nástroj inštitucionálnych kapacít regionálneho rozvoja v okrese Levoča

Kód projektu v ITMS2014+: 314011ARL2

OBSAH:

1. Východiská a analýzy3
2. Základné aspekty sociálneho podnikania15
3. Východiská sociálneho podnikania na Spiši, okres Levoča20
4. Analýza podmienok rozvoja sociálneho podnikania v okrese Levoča22
5. Popis a základná charakteristika registrovaných sociálnych podnikov okresu Levoča26
6. Najmenej rozvinutý okres a sociálne podnikanie v okrese Levoča33
7. Zhodnotenie okresu - determinanty vplyvajúce na rozvoj sociálneho podnikania36
8. Perspektívy sociálneho podnikania v okrese Levoča41

9. Východiská a analýzy

Okres Levoča sa rozprestiera v južnej časti Prešovského kraja, v Hornádskej kotline.

Zahŕňa 2 mestá a 31 obcí. Na tomto území sa koncentruje množstvo stredovekých kultúrnych pamiatok svetového významu.

Okresné mesto Levoča sa stalo v roku 1950 mestskou pamiatkovou rezerváciou. Nachádza sa tu vyše 330 pamiatkových objektov. Historické jadro mesta je obklopené mohutnými mestskými hradbami.

Do katastra mesta Levoča patrí i jedno z najstarších pútnických miest na Slovensku – Mariánska hora.

Spišský hrad patrí medzi najväčšie hradné komplexy v strednej Európe a je zapísaný v Zozname svetového kultúrneho dedičstva UNESCO. Jeho dejiny siahajú do 11. storočia. Pod Spišským hradom leží druhé mesto okresu - mesto Spišské Podhradie. Jeho súčasťou je Spišská Kapitula, v roku 1956 vyhlásená za mestskú pamiatkovú rezerváciu. Je historickým cirkevným centrom Spiša.

Základné štatistické údaje o okrese Levoča (zdroj: Štatistický úrad SR):

Rozloha územia okresu v km²:	421
Počet obyvateľov okresu:	33 696
Hustota zaľudnenia (osoba na km²):	80,00
Počet obcí okresu:	33
Počet miest okresu (z celkového počtu obcí):	2 – Levoča, Spišské Podhradie
Sídlo okresu (okresné mesto):	Levoča (cestná vzdialenosť: od Prešova – 56 km; od Bratislavy – 345 km)
Index ekonomického zaťaženia osôb (%):	45,45
Podiel obyvateľov vo vekovej skupine 0-14 rokov (%):	18,17
Podiel obyvateľov vo vekovej skupine 15-64 rokov (%):	68,75
Podiel obyvateľov vo vekovej skupine 65 rokov a viac (%):	13,08
Priemerný vek obyvateľa (roky):	38,13

Obce okresu: Baldovce, Behárovce, Bijacovce, Brutovce, Buglovce, Dlhé Stráže, Doľany, Domaňovce, Dravce, Dúbrava, Granč – Petrovce, Harakovce, Jablonov, Klčov, Korytné, Kurimany, Lúčka, Nemešany, Nižné Repaše, Olšavica, Ordzovany, Pavľany, Poľanovce, Pongrácovce, Spišský Hrhov, Spišský Štvrtok, Studenec, Torysky, Uloža, Vyšné Repaše, Vyšný Slavkov

Dĺžka ciest v okrese:

- Cesty I. triedy 38,924 km
- Cesty II. triedy 12,959 km
- Cesty III. triedy 118,072 km

Slovensko je v európskom kontexte krajinou, pre ktorú sú žiaľ charakteristické vnútorné regionálne disparity. Pokiaľ čo HDP na obyvateľa Bratislavského samosprávneho kraja dosahuje 2,5 násobok hodnoty na Slovensku, HDP na obyvateľa Prešovského samosprávneho kraja dosahuje len 60% národného priemeru.

Prešovský samosprávny kraj je charakteristický dlhodobo vysokou mierou registrovanej nezamestnanosti.

Mestá okresu i väčšina jeho obcí majú spracovaný základný rozvojový dokument – **Program hospodárskeho a sociálneho rozvoja**, ktorého štandardným obsahom je aj riešenie nezamestnanosti, rozvoja komunít, inklúziou marginalizovaných komunít, rozvoja podnikania (aj formou vytvorenia sociálneho podniku) atď. Niektoré obce (napr. Spišský Hrhov, Domaňovce a i.) majú rozvoj sociálneho podnikania už dlhodobo zakomponované vo svojej stratégii rozvoja, väčšina obcí sa však téme sociálneho podnikania nevenuje, s odôvodnením že im postačuje využívanie nástrojov UPSVaR – AOTP na krátkodobé zamestnávanie nezamestnaných.

Obce v PO kraji, majú nedostatok vstupného finančného kapitálu potrebného pre rozvoj, hlavne tie, ktoré majú do 1000 obyvateľov.

Neustály prenos kompetencií štátu na obce bez finančného krytia, hlavne malé obce zvládajú s čoraz väčšími problémami a ich priority sú orientované práve na zvládnutie zákonom stanovených povinností.

Čo sa týka podnikateľských subjektov, či neziskového sektora, v roku 2021 sme zaznamenali zvýšený záujem o získanie štatútu RSP, a to z dôvodu možnosti získania NFP z NP IPSP.

Podstatná väčšina existujúcich sociálnych podnikov na Slovensku a všetky existujúce registrované sociálne podniky v okrese Levoča sa zameriavajú na integráciu znevýhodnených skupín obyvateľov na pracovný trh (tzv. integračný sociálny podnik). Možno to považovať za primeranú reakciu na úroveň znalostí a skúseností so „svetom“ sociálnej ekonomiky u nás, ako aj na naliehavosť riešenia najväčších spoločenských problémov, medzi ktorými je pracovná integrácia znevýhodnených (najmä dlhodobo nezamestnaných, ostatných neaktívnych, nízko kvalifikovaných/vzdelaných, či zdravotne postihnutých ľudí) na prvých miestach.

Takýto (úzky) pohľad na spoločenský význam a úlohu sociálnej ekonomiky je dominantný aj zo strany vlády SR: považuje ju (najmä) za nástroj podpory „rozvoja regionálnej a miestnej zamestnanosti: Prostredníctvom subjektov sociálnej ekonomiky sa podporuje získavanie pracovných návykov, vedomostí, pracovných a sociálnych zručností znevýhodnených skupín na trhu práce. Patria sem najmä dlhodobo nezamestnané osoby, nízko kvalifikované, staršie osoby, osoby patriace k národnostnej menšine alebo etnickej menšine a zdravotne postihnuté osoby.“ A práve „na podporu sebestačnosti a integrácie obyvateľov marginalizovaných skupín sa vláda SR“ zaviazala „podporovať vznik a fungovanie sociálnych podnikov v obciach a regiónoch s cieľom zvyšovať zamestnanosť a pracovné návyky občanov z marginalizovaných skupín.“ Navyše aj všeobecne „v oblasti riešenia dlhodobej nezamestnanosti a v oblasti sociálnej ekonomiky vláda SR bude podporovať rozvoj sociálnej ekonomiky a tvorbu sociálnych podnikov.

Vzhľadom na túto skutočnosť je však veľkou spoločenskou výzvou do najbližšej budúcnosti výrazne rozšíriť pôsobnosť sociálnych podnikov, pokiaľ ide o oblasti dosahovania spoločenského prínosu. Vzhľadom na naliehavosť ďalších spoločenských problémov by malo ísť najmä o sociálne podniky bývania a sociálne podniky zamerané na ochranu a tvorbu životného prostredia (vrátane ekologického pôdohospodárstva).

Súčasnú legislatívnu možnosť podpory sociálneho podnikania je možné považovať za dostatočnú, s výnimkou pravidiel pre štátnu pomoc a pre DPH. Problémom je ich nedostatočné využívanie, čo s najväčšou pravdepodobnosťou nie je odrazom (ne)vôle verejnej moci, ale neznalosti týchto možností a obáv pri využívaní nových nástrojov a spôsobov zo strany verejných orgánov a inštitúcií. Sociálnym podnikateľom (aj potenciálnym) chýba aktívnejšie a dostupnejšie poradenstvo a sprevádzanie a to isté evidentne platí aj pre verejné orgány a inštitúcie pri uplatňovaní postupov, ktoré môžu podporovať udržateľné sociálne podnikanie s minimalizáciou priamych dotácií.

Zamestnanosť a sociálna ekonomika

Do vypuknutia pandémie koronavírusu COVID-19 sa situácia na pracovnom trhu viditeľne zlepšovala. SR napr. s predstihom už v roku 2018 splnila (prekročila) záväzok zo stratégie Európa 2020 dosiahnuť podiel zamestnanosti na úrovni 72%. „Napriek tomu miera dlhodobej nezamestnanosti patrí aj naďalej k najvyšším v EÚ a postihuje najmä znevýhodnené skupiny, ako sú nízkokvalifikovaní pracujúci, mladí ľudia a marginalizovaní Rómovia,“ hodnotila situáciu na Slovensku Európska komisia v roku 2018. Takmer rovnaké hodnotenie zverejnila o rok: „Miera dlhodobej nezamestnanosti však stále zostáva nad priemerom Únie, pričom zasahuje najmä ľudí s nízkou kvalifikáciou, mladých ľudí a Rómov.“ Navyše „v programoch odbornej prípravy a rekvalifikácie došlo k zlepšeniu, ale je ich stále málo a nie sú v plnej miere zacielené na dlhodobo nezamestnaných a znevýhodnené skupiny.“ A v roku 2020 potvrdila ich aktuálnosť: „Tieto odporúčania sú naďalej relevantné a budú sa aj naďalej monitorovať počas celého budúceho ročného cyklu európskeho semestra. Tieto odporúčania by sa mali zohľadniť pri strategickom plánovaní financovania politiky súdržnosti po roku 2020.“

Slovensko vykazuje v oblasti dlhodobej nezamestnanosti štvrté najhoršie výsledky v EÚ, iba Grécko, Bulharsko a Taliansko sú na tom horšie, ako my. V roku 2018 predstavoval podiel dlhodobo nezamestnaných na všetkých evidovaných nezamestnaných 60%, tesne pred vypuknutím „koronakrízy“ klesol na 50%, ale v dôsledku dopadov aktuálnej krízy možno očakávať, že sa tento podiel vráti na úroveň roku 2018. Navyše je jasné, že časť neaktívnych (a teda dlhodobo nezamestnaných) nie je na úradoch práce vôbec evidovaná. „Nízka miera domácej zamestnanosti vedie k nízkym príjmom domácností, a teda aj k nízkemu materiálnemu bohatstvu a k nízkym verejným príjmom,“ varuje Inštitút finančnej politiky (IFP) MF SR.

Podobne je na tom SR so zamestnanosťou nízko kvalifikovaných ľudí – dosahuje len približne polovicu miery zamestnanosti celej populácie, čo je jeden z najhorších výsledkov v EÚ. V krajinách ako Estónsko, Holandsko či Švédsko prevyšuje miera zamestnanosti tejto skupiny ľudí 60%, v ostatných krajinách V4 takmer 50%. Miera zamestnanosti ľudí, ktorí žijú v marginalizovaných rómskych komunitách (a takmer bez výnimky patria medzi nízko kvalifikovaných) predstavuje len tretinu z miery zamestnanosti väčšinovej populácie, pričom aj súčasná vláda priznáva, že „v prípade integrácie na trh práce by sa mohlo dodatočne zamestnať približne 3 až 4 % z populácie v produktívnom veku.“

Štatistické údaje a praktické skúsenosti pritom zároveň dokazujú, že existujúce nástroje AOTP nie sú pre pomoc týmto problematickým skupinám dostatočne efektívne. Napr. ľudia žijúci v marginalizovaných rómskych komunitách (MRK) sú najčastejšie podporovaní málo účinnými aktivačnými prácami, bez nich je podpora tejto skupiny len polovičná oproti majorite. Aj súčasná vláda SR uznáva, že hoci „počet podporených cez služby zamestnanosti a AOTP v posledných rokoch narástol, ale podiel podporených dlhodobo nezamestnaných sa nevyšil“.

Ďalšou viditeľne znevýhodnenou skupinou, predstavujúcou nevyužitý potenciál pracovnej a tým aj spoločenskej integrácie sú zdravotne znevýhodnení ľudia. Približne 4% celkovej populácie v produktívnom veku predstavujú ľudia s čiastočnou invaliditou – avšak miera ich zamestnanosti predstavuje polovicu miery zamestnanosti ostatnej populácie, čo – podľa zahraničných skúseností – zďaleka nezodpovedá možnostiam ich pracovného a spoločenského zapojenia.

Vo všeobecnosti pritom platí, že čím nižšia miera zamestnanosti, tým viac sa zvyšuje riziko chudoby a sociálneho vylúčenia. A v situácii, keď sa verejné financie dostávajú pod veľký tlak sa toto riziko výrazne zvyšuje, nakoľko sa zvyšuje predpoklad, že sociálne transfery znevýhodneným skupinám obyvateľov nebudú pokrývať ich životné potreby (buď znížením súm, alebo nekopírovaním rastu životných nákladov).

Samotná vláda SR konštatuje, že „výzvou zostáva nízka zamestnanosť znevýhodnených skupín, ktoré čelia výrazne vyššiemu riziku chudoby a sociálneho vylúčenia.“ Osobitne niektoré skupiny populácie čelia výrazne vyššiemu riziku chudoby a sociálneho vylúčenia práve kvôli výrazne nižšej zamestnanosti a z toho vyplývajúcim nízkym príjmom. „Najviac sú chudobou a sociálnym vylúčením ohrození ľudia z MRK, slobodní rodičia a domácnosti s viacerými deťmi. V porovnaní s priemerom v populácii sú viac ohrození aj ľudia so zdravotným postihnutím (22,1 %).“

Z vyššie uvedených dôvodov vláda SR považuje trh práce za „druhú najväčšiu prioritu Slovenska“ pre čerpanie finančných prostriedkov zo štrukturálnych a investičných fondov Európskej únie v období 2021 – 2027, pričom „výzvami pre financovanie z politiky súdržnosti sú najmä dlhodobá nezamestnanosť (hlavne v MRK).“

Túto skutočnosť reflektuje aj Európska komisia v záväznom rámci politiky súdržnosti na roky 2021 – 2027: „Potreby vysoko prioritných investícií sú určené s cieľom zlepšiť prístup ku kvalitnému zamestnaniu pre všetkých uchádzačov o zamestnanie, posilniť účinnosť inštitúcií a služieb trhu práce a to aj prostredníctvom sociálnej inovácie a infraštruktúry, a najmä (1) podporovať integráciu do trhu práce dlhodobo nezamestnaných, nevidovaných nezamestnaných a neaktívnych osôb vrátane mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy a (2) podporovať vytváranie sociálnych podnikov...“, stanovený Európskou komisiou.

Bývanie a sociálna ekonomika

Veľké problémy s dostupnosťou dôstojného a zdravého bývania priamo súvisia s existenciou problémov v oblasti zamestnanosti, spoločenského vylúčenia a rizika chudoby. Treba ich však vnímať aj v kontexte garancie naplnenia jedného zo základných ľudských práv. Dôstojné a zdravé bývanie je stále nedostupné pre významnú časť populácie a zďaleka nejde len o spoločensky vylúčených ľudí. Vláda sa vo viacerých aktuálnych dokumentoch a stanoviskách jej predstaviteľov prihlásila k zodpovednosti za riešenie tohto problému.

Vláda zároveň jednoznačne deklaruje, že riešenie nevidí v podpore kúpy bytov do osobného vlastníctva, ale v podpore masívnejšej výstavby nájomných bytov verejným sektorom, na rozdiel od minulosti dokonca priamo štátom. Tomuto zámeru možno rozumieť ako zámeru zvýšiť podiel nájomných bytov s regulovaným nájomným, čo je chápané ako kľúčová podmienka dostupnosti takéhoto bývania. V SR pritom „trh“ s regulovaným nájomným bývaním prakticky neexistuje: „V regulovanom nájomnom bývaní podľa údajov Eurostatu žije 1,5% populácie SR, čo tvorí takmer 3% bytového fondu Slovenska.“ Veľmi výrazne pod priemerom Európskej únie je u nás aj podiel ľudí žijúcich v bytoch s trhovým nájomom.

Podľa zistení Inštitútu pre výskum práce a rodiny bolo v správe okresných miest v apríli 2019 vyše 28 tisíc bytov. V komerčnom segmente ich bolo vyše 5000, avšak až 76% z nich bolo ponúkaných v hlavnom meste - Bratislave (3797 bytov). „V niektorých okresoch, najmä na východnom Slovensku, nebol prostredníctvom realitných kancelárií ponúkaný žiadny byt. Išlo o 25 okresných miest. Pri opätovnom započítaní dvoch najväčších miest, Košíc a Bratislavy, ktoré sa počtom obyvateľov aj bytov odlišujú od zvyšku miest, sa so zvyšujúcou veľkosťou miest množstvo bytov na 100 obyvateľov znižovalo.“ Dôležitým faktom je, že sociálne bývanie podporené dotáciou – a určené len vymedzenej skupine obyvateľov - tvorí z celého bytového fondu viac ako polovicu. Dostupnosť akýchkoľvek verejných nájomných bytov je pritom výrazne obmedzená, najčastejšie sa na ne čaká až 36 mesiacov, medián je na úrovni 18 mesiacov.

Navýše je existujúce bývanie pomerne drahé. Podľa posledného prieskumu EU SILC vydáva priemerná slovenská domácnosť na bývanie vyše 20% svojich celkových výdavkov, čím sa zaraďujeme medzi drahšie štáty EÚ a podľa porovnávacej štatistiky OECD nemusia obyvatelia v žiadnej z ostatných členských krajín platiť na bývanie toľko, ako na Slovensku (23% z celkových výdavkov domácností). Postavenie obyvateľov Slovenska sa pritom z pohľadu cien naďalej zhoršuje, v druhom štvrtroku 2020 narástli ceny domov a bytov v SR medziročne o 9,7%, hoci priemer eurozóny bol 5% a celej EÚ 5,2%. Rýchlejšia rast v Únii zaznamenali len Luxembursko (13,3%) a Poľsko (10,9%). Šokujúce nielen preto, že vo viacerých čl. štátoch EÚ ceny klesali, ale najmä preto, lebo práve v tomto období sa domácnosti dostali do vážnych ekonomických problémov v dôsledku pandémie COVID-19.

V nájomných bytoch, postavených s podporou štátu po roku 2000, sa pritom uplatňuje dvojité regulácia výšky nájomného – na jednej strane opatrením MF SR, ktoré určuje maximálnu cenu ročného nájmu vo výške 5% obstarávacej ceny bytu a na strane druhej Ministerstvo výstavby a dopravy (MDV) SR limituje výšku obstarávacích nákladov, v závislosti na raste cien stavebných výrobkov a prác. Nájomné nie je závislé na lokalite, ale na obstarávacích nákladoch. Nájomné sa väčšinou stanovuje ako splátka úverovej časti a fondu prevádzky.

Podľa zistení IVPR sa ceny komerčných prenájmov za mesiac pohybovali v 1. polroku 2019 od 395 € vo Zvolene do 675 € v Bratislave, zatiaľ čo nájomné za verejné (mestské) byty boli od 74 € v Poprade do 184 € v Bratislave. Výška priemerného nájomného nebola v žiadnom vzťahu s veľkosťou mesta, počtom mestských bytov, alebo podielom nového nájomného sektora z celkového bytového fondu. S vyšším nájomnom súviseli dva ukazovatele – pomerne silná súvislosť sa ukázala u dlhšej doby čakania, ale aj pri vyššom počte žiadateľov.

Rozvoj (regulovaného a podporovaného) nájomného bývania by teda mal prispieť k väčšej dostupnosti bývania nielen z pohľadu ponuky, ale aj z pohľadu zvládnuteľnosti nákladov naň. Predseda NR SR Boris Kollár napr. očakáva (v r. 2022), že nájomné v štátnych bytoch by sa malo pohybovať na úrovni 200 – 300 € v roku 2022. Keďže štát neráta s dotovaním nájomného, takéto nájomné by malo byť na úrovni nákladov na výstavbu a prevádzku, takže je ho možné dosiahnuť nielen v štátnych nájomných bytoch, ale u iných prevádzkovateľov nájomného bývania, na ktorých sa bude vzťahovať rovnaká regulácia obstarávacích a prevádzkových nákladov – čo by mal byť prípad sociálnych podnikov bývania.

Vláda SR sa verejne a aj voči Európskej komisii a Rade zaviazala, že „vypracuje strategický plán a následne sa vytvoria podmienky pre rozšírenie možností poskytovania bývania v oblasti nájomného bývania.“ Zároveň vláda uznáva, že „jednou z foriem podpory nájomného bývania je aj podpora a rozvoj sociálnych podnikov bývania. Týmto sa vytvára priestor pre rozvoj nájomného bývania podľa niekoľko desiatok rokov úspešného modelu nájomného bývania v Rakúsku.“ Preto je prirodzené očakávať, že „podpora a rozvoja sociálnych podnikov bývania“ bude súčasťou plánovaného „strategického plánu“.

Poľnohospodárstvo a sociálna ekonomika

Výdavky Slovenska na poľnohospodárstvo, lesníctvo, rybolov a rozvoj vidieka z verejných zdrojov tvoria 1 % HDP a sú nad priemerom Európskej únie. V štruktúre poľnohospodárskej produkcie u nás dominuje produkcia s nízkou pridanou hodnotou (obilniny, olejniný) a tiež veľké farmy náročné na pôdu a kapitál, nie na pracovnú silu. Naopak dlhodobo klesá živočíšna výroba a špecializovaná rastlinná výroba (ovocie, zelenina). Pridaná hodnota je v porovnaní s EÚ nízka v potravinárstve a jeho slabý rozvoj brzdí rozvoj aj primárnej poľnohospodárskej produkcie. Poľnohospodárstvo Slovenska tak v porovnaní s inými členskými štátmi EÚ poskytuje málo pracovných miest na vidieku. Slovensko sa v miere zamestnanosti v poľnohospodárstve ako podiele na celkovej zamestnanosti (3,0 % v SR) nachádza pod priemerom EÚ (4,4 %).

Ak na Slovensku pracuje na 100 hektároch pôdy 2,86 človeka, v EÚ to je v priemere dvojnásobne viac - 5,65 pracujúcich. Krajiny EÚ teda dokážu vyťažiť zo 100 hektárov pôdy oveľa vyššiu zamestnanosť. V Poľsko je to dokonca 13 pracujúcich na 100 hektárov pôdy, pričom ich produktivita práce je porovnateľná s našou. Vyššiu zamestnanosť na 100 hektárov pôdy majú aj v Rakúsku či v Nemecku. Z pohľadu dotácií to znamená, že kým v SR 1 180 eur mesačne podporuje jedno pracovné miesto, v EÚ sú to dve miesta a v Poľsku dokonca 4,5 pracovného miesta. Dosiahnutím zamestnanosti v poľnohospodárstve na úrovni priemeru EÚ by v SR vzniklo vyše 50-tisíc nových pracovných miest. Keby sme v poľnohospodárstve dokázali zamestnať len priemerný počet ľudí, ktorí v Európskej únii pracujú na 100 hektárov pôdy, vytvorili by sme tým viac ako 50 tisíc nových pracovných miest.

Pokles zamestnanosti v poľnohospodárstve je po roku 1990 všeobecným európskym trendom. Zatiaľ čo v západnej časti Únie je spôsobený technologickými zmenami a zmenami vo svetovom obchode, u nás idú príčiny nad takýto globálny rámec a teda majú špecifické, odstrániteľné dôvody. V pätnástich „starých“ členských štátoch EÚ v rokoch 1995 – 2013 počet farmárov a ľudí zamestnaných v poľnohospodárstve o 30,7 %, zo 7,1 milióna na 4,9 milióna ľudí. U nás bol však pokles oveľa dramatickejší – zo vtedajších 203-tisíc pracujúcich na 54-tisíc, čiže 74%! V roku 2017 sme mali v poľnohospodárstve 48-tisíc zamestnancov, čo predstavuje 1,9 % zo zamestnaných ľudí v celom hospodárstve. V EÚ sa podiel zamestnancov v poľnohospodárstve pohybuje približne na úrovni 3,8 %. V žiadnom inom členskom štáte EÚ nezanikol taký veľký podiel pracovných miest v poľnohospodárstve ako u nás. Pritom, ak by vývoj v SR kopíroval európsky trend, dnes by v poľnohospodárstve pracovalo dokopy 141-tisíc ľudí.

Pôdohospodárstvo pritom predstavuje reálny potenciál pre vytváranie pracovných miest pre ľudí s nízkou kvalifikáciou, resp. bez nej: „Presne tieto odvetvia totiž v Európe akceptujú nižšie kvalifikačné predpoklady.“ Poľnohospodárstvo navyše produkuje pozitívne externality, ktoré nie sú ohodnocované trhovými cenami: krajnotvorbu, ochranu životného prostredia, podporu služieb a kultúry na vidieku. Hodnotu týchto pozitívnych externalít pre spoločnosť je potrebné zohľadniť pri tvorbe verejných politík v oblasti poľnohospodárstva a rozvoja vidieka.

Príležitosť v tejto súvislosti predstavuje zámer vlády SR „dosiahnuť čo najvyššiu sebestačnosť vo výrobe potravín a domácou produkciou zabezpečiť pre našich občanov kvalitné a bezpečné potraviny,“ čo označuje dokonca „za strategický záujem štátu a prioritu vlády“. Zároveň „pôdohospodárstvo musí plniť významné ekologické, ekonomické, sociálne a spoločenské funkcie na národnej úrovni.“ Dlhodobá koncepcia poľnohospodárstva a potravinárstva zafinancuje „dlhodobo

predvídateľné podmienky a garancie štátnej podpory domáceho poľnohospodárstva“, o. i. „na podporu tvorby zamestnanosti“.

Pri prenájme štátnej pôdy vláda uprednostní aktívnych poľnohospodárov a začínajúcim uľahčí „prístup k pôde“, pričom bude motivovať všetkých „na dobrovoľné plnenie ekosystémových služieb, ekologizáciu poľnohospodárstva, na vodozádržné projekty, protipovodňové opatrenia“ a podporí obnovu závlahových systémov.

Vláda SR vníma pôdohospodárstvo ako odvetvie s potenciálom pre vytváranie nových pracovných príležitostí: „Zvýši zamestnanosť v agrosektore, ako aj atraktivnosť života na vidieku.“ Preto „vypracuje nové definície v legislatíve s prihliadnutím na podporu jednoduchého zamestnávania“ a „zabezpečí (finančnú) podporu pre sektory, ktoré sú potenciálnymi zdrojmi zamestnanosti a pridanej hodnoty, ako sú živočíšna výroba, špeciálna rastlinná výroba, ovocinárstvo, zeleninárstvo, vinohradníctvo, včelárstvo a iné, osobitne aj pre potravinársky priemysel a hydromelióracie“. Financovať sa budú „medonosné plochy, ktoré sú spôsobilé na dlhodobé pasenie včelstiev“. Príležitosti na nové pracovné miesta s nízkymi kvalifikačnými požiadavkami poskytnú aj „obnova a zachovanie tradičných systémov hospodárenia na lazoch, kopaniciach, štáloch. Podporí rozvoj agroturistiky, rybárstva.“

Zámerom vlády SR je tiež podporiť „rozvoj systému krátkych vertikálnych dodávateľských reťazcov na regionálnej úrovni“, „dodávanie a spracovanie kvalitných čerstvých potravín lokálnych producentov do školských jedální a iných stravovacích zariadení v pôsobnosti verejnej správy“. Poľnohospodárstvo a potravinárstvo zvýši svoj potenciál poskytovať pracovnú integráciu aj zabezpečením „ďalšieho vzdelávania zamestnancov.“

Prírode blízke hospodárenie v lese (PBHL) sa dnes používa na 2 % výmery slovenských lesov. Jeho výrazným rozšírením sa lesy stanú „stabilné s vyváženým ekologickým, enviromentálnym, ekonomickým a sociálnym aspektom“. Hoci ide o dlhodobý proces, bude znamenať výrazné zmeny v doterajšom prevažujúcom spôsobe lesného hospodárstva, ktoré môžu nahradiť výkon niektorých terajších činností strojmi s devastačnými účinkami ľudskou prácou, ohľadupľnejšou k životnému prostrediu. Rovnaký vplyv má aj posilňovanie zdravotno-hygienickej funkcie lesa. Vláda sa zaviazala aj tieto pozitíva podporiť ustanovením štátneho lesného ekofondu a prípravou rámcov „pre vznik pilotných trhov s vybranými ekosystémovými službami lesov. Toto umožní zvýšiť výkonnosť lesníckych činností, najmä robotníckych profesií, ktorých ponuka a kvalita je kriticky nízka.“

K podpore zamestnanosti v lesnom hospodárstve prispeje aj „verejné obstarávanie lesníckych činností zamerané na priamych dodávateľov prác tak, aby peniaze za práce v lese neodčerpávali parazitujúce medzičlánky“, ako aj podpora „domácich spracovateľov dreva, primárne tých, ktorí produkujú sofistikované výrobky s najvyššou pridanou hodnotou“.

Životné prostredie a sociálna ekonomika

Nevyhnutnosť zvýšiť kvalitu životného prostredia a zaostávanie SR za takmer všetkými stanovenými cieľmi sú v súčasnosti notoricky známe a opakované. Vláda SR venovala tejto problematike rozsiahle časti svojho programového vyhlásenia, pričom ciele v oblasti životného prostredia stanovila nielen v pôsobnosti Ministerstva životného prostredia SR, ale aj MDV SR a Ministerstva pôdohospodárstva a rozvoja vidieka (MPRV) SR. Podobne si ambiciózne a relatívne rozsiahle ciele stanovuje v Pláne obnovy a vo východiskách pre prípravu operačného programu Slovensko.

Európska komisia nás navyše upozorňuje, že „na ceste k udržateľnému hospodárskemu rastu môže Slovensku pomôcť zníženie znečistenia ovzdušia spôsobeného spaľovaním tuhého paliva a rastúcimi emisiami z dopravy, zlepšenie systému odpadového hospodárstva prostredníctvom inovatívnych riešení zberu a spracovania odpadu, dokončenie vodovodných a kanalizačných sietí s cieľom riešiť problémy s hygienou, podpora projektov v oblasti inteligentných sietí a posun priemyslu smerom ku klimaticky neutrálnemu a obehovému hospodárstvu.“

V oblasti životného prostredia vládny program reaguje na aktuálne výzvy v oblasti klimatických zmien a ochrany ovzdušia. Podporí sa prechod na uhlíkovo neutrálne hospodárstvo do roku 2050, ako aj obnoviteľné zdroje energie, „predovšetkým v podobe lokálnych zdrojov energie, ale tak, aby nemali žiadny dopad na koncovú cenu elektriny, resp. len minimálny“. Vláda tiež podporí budovanie verejných kanalizácií a zabezpečí dostatok pitnej vody v regiónoch.

Objem komunálnych odpadov na jedného obyvateľa sa medzi rokmi 2012 až 2016 zvýšil z 306 kg na 348 kg. Miera recyklácie komunálnych odpadov sa v rovnakom období zvýšila z 13,3% na 23%, avšak v EÚ ako celku dosahuje 45,3%, pričom až 45% komunálneho odpadu je možné kompostovať. Miera recyklácie odpadov z obalov dokonca v uvedenom období v SR klesla zo 68,1% na 65,1%, podobne ako miera recyklácie odpadov z plastových obalov (z 57% na 51,7%, hoci je vyššia ako priemer EÚ – 42,4%). Výrazne lepšie sme na tom v SR než v EÚ v miere recyklácie dreveného odpadu (55,3% oproti 39,8%), avšak práve naopak sme na tom v miere recyklácie bioodpadov (26% v SR oproti 78% v EÚ) a zhodnocovania stavebných a demolačných odpadov (54% v SR oproti 90% v EÚ). Miera recyklácie skla dosahuje u nás 50 %, pričom priemer EÚ je vyše 70 %.

Hlavné ciele Slovenskej republiky v oblasti odpadov vyplývajú z európskej legislatívy: miera prípravy na opätovné použitie a recykláciu komunálneho odpadu sa má zvýšiť na aspoň 55 % do roku 2025, na 60 % do roku 2030 a na 65 % do roku 2035. Podľa akčného plánu pre obehové hospodárstvo nesmieme od roku 2035 skládkovať viac ako 10 % komunálnych odpadov.

Úroveň prípravy odpadov z obalov na opätovné použitie a recyklácie sa má zvýšiť na 65 % do roku 2025 a na 70 % do roku 2030. Úroveň jednotlivých cieľov na roky 2025 a 2030 sú pre plasty 50 % a 55 %, drevo 25 % a 30 %, železné kovy 70 % a 80 %, hliník 50 % a 60 %, sklo 70 % a 75 %, papier/lepenku 75 % a 85 %. Členské štáty musia zaviesť povinný triedený zber bioodpadu do 31. 12. 2023 a od roku 2025 sa rozšíri povinný triedený zber aj na textil a nebezpečné odpady z domácností, a zároveň sa zavedie povinná rozšírená zodpovednosť výrobcov pre všetky obaly v celej EÚ.

Strategickým zámerom MŽP SR je do roku 2030 klásť dôraz na predchádzanie vzniku odpadov - v Dánsku jedna osoba spotrebuje za rok priemerne štyri kusy igelitových tašiek, čo je najmenej v celej EÚ. Naopak, Slovensko patrí ku krajinám s ich najvyššou spotrebou – minime až 466 kusov ročne na

osobu. Strategické ciele obsahujú znižovanie využitia prírodných materiálov, ekodizajn výrobkov a doteraz chýbajúce technológie na spracovanie niektorých druhov odpadu. Taktiež sa podporí vznik centier opätovného používania, kde budú mať občania možnosti odovzdať veci, ktoré sa dajú opraviť a použiť.

SR výrazne zaostáva v znižovaní energetickej spotreby budov. Odborníci odhadujú, že na Slovensku sú dve tretiny budov v pôvodnom stave a potrebujú obnovu. Budovy pritom spotrebujú približne 40 % všetkej energie a zodpovedajú za vytvorenie 36 % emisií CO₂, ich vplyv na životné prostredie je teda zásadný. Pritom správna obnova môže znížiť energetickú náročnosť budovy o 60 % až 90 %. Zatiaľ čo EK odporúča Slovensku každoročne zatepliť, resp. komplexne obnoviť 3% verejných budov, realita je jednopercenčné ročné tempo. Pritom bytové a rodinné domy sa rekonštruujú tempom 2,5 % až 3 % ročne. Tento fakt spoločne s vysokými cenami energií (v porovnaní s EÚ) spôsobuje, že Slováci vynakladajú na energie najväčšiu časť príjmov v rámci Európskej únie: mesačne až 15 % príjmov.

Podľa Nízkouhlíkovej štúdie, ktorú vypracoval Inštitút environmentálnej politiky MŽP a Svetová banka, je najväčší potenciál úspor energie práve v sektore budov. Zlepšenie energetickej hospodárnosti budov v Európe je rozhodujúce nielen pre dosiahnutie cieľov EÚ do roku 2030, ale aj pre splnenie dlhodobějších cieľov v oblasti klímy v rámci nového Európskeho ekologického dohovoru.

Samotná vláda SR vidí v oblasti tvorby a ochrany životného prostredia príležitosť vytvárať pracovné príležitosti pre znevýhodnených ľudí: „Vláda SR pripraví program verejnoprospešných prác a prostredníctvom aktívneho príspevku zapojí dlhodobo nezamestnaných do práce na zlepšení životného prostredia, ako čistenie obce, práce na poliach, vodozádržných opatreniach, pomocné práce pri triedení odpadu a odstraňovaní čiernych skládok.“ Aj keď v tejto súvislosti ešte jednoznačne neidentifikovala potenciál pre trvalo udržateľné pracovné miesta, ráta s rozsiahlymi investíciami, ktoré tento potenciál majú a navyše môže ísť o veľké množstvo pracovných miest vyžadujúcich relatívne nízku kvalifikáciu: „Vláda SR podporí budovanie verejných vodovodov v obciach do 2000 obyvateľov najmä v lokalitách s environmentálnou záťažou. Všetci občania v aglomeráciách nad 2000 ekvivalentných obyvateľov budú mať čo najskôr čistenú a odvádzanú odpadovú vodu. V menších obciach by mal tento pomer do roku 2030 dosiahnuť aspoň 50 %.

Preferované budú zelené opatrenia zadržiavajúce alebo spomaľujúce odtok vody z krajiny vrátane zadržiavania dažďovej vody a dôslednej ochrany vodohospodársky významných lesov, prirodzených záplavových území a mokradí. Zvýšením jej opätovného využitia a efektívnejším hospodárením sa prispeje k obmedzeniu dôsledkov sucha.“

Príležitosť pre vytváranie spoločensky užitočných pracovných miest sľubuje aj záväzok vlády, že „rekonštrukcia a výstavba nových projektov bude v súlade s princípmi hodnoty za peniaze.“

Regionálny rozvoj a sociálna ekonomika

Nepochybne aj vďaka skutočnosti, že všetky vyššie uvedené zámery bude vláda SR prirodzene realizovať lokálne (resp. regionálne), je sociálna ekonomika – napriek vyššie uvedenému konštatovaniu súc prierezovou oblasťou, vnímaná ako nástroj, ktorý je súčasťou komplexného rozvoja regiónov. Pre Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie (MIRRI) SR „bude rozvoj sociálnej ekonomiky prioritou, a to nielen ako prostriedku zvyšovania zamestnanosti, ale ako dominantnej platformy komplexného rozvoja regiónov, ako efektívneho a hodnotovo silného prieniku verejnej politiky, súkromného sektora a občianskej spoločnosti.“ Preto vo vzťahu k najmenej rozvinutým regiónom „posilní komplexné, adresné a špecifické riešenia rozvojových problémov súvisiacich s extenzívnym poľnohospodárstvom, lokálnou produkciou potravín, malými podnikmi, rodinnými farmami, ochranou a tvorbou životného prostredia v najmenej rozvinutých regiónoch a podobne.“

Slovenská republika je spolu s Írskom najvidieckejším členským štátom EÚ. Vo vidieckych regiónoch žije u nás vyše polovica obyvateľstva (50,3 %), ďalšia vyše tretina obyvateľstva žije v regiónoch prechodných (38,2 %). Slovensko je teda celkom jednoznačne krajina s vidieckym charakterom osídlenia. Nastavenie cieľov Programu rozvoja vidieka (PRV) má preto potenciálny vplyv na väčšinu krajiny a veľkú časť populácie SR, pričom priority PRV sa počas programového obdobia môžu meniť. Zároveň však práve okresy s najvýraznejším vidieckym charakterom dlhodobo vykazujú najväčšie zaostávanie v spoločensko-ekonomickom rozvoji. Nezamestnanosť na vidieku patrí na Slovensku medzi najvyššie v EÚ. Pritom celková miera nezamestnanosti v rámci SR je takmer na úrovni priemeru EÚ. Odvetvím, ktoré môže popri cestovnom ruchu najvýraznejšie znížiť nezamestnanosť a zvýšiť životnú úroveň na vidieku je pôdohospodárstvo.

Stratégia rozvoja regiónov Slovenska, ktorú má schváliť vláda, by mala byť základom, na ktorom bude o. i. stáť realizácia programu podpory vidieckych i mestských komúnit, regionálnych a lokálnych iniciatív. MIRRI SR „aplikuje inovatívne programy podpory sociálnych inovácií smerujúcich k oživeniu, udržaniu a rozvoju komúnit. Bude podporovať a koordinovať funkčné programy komunitných aktivít smerovaných k rozvoju regiónu prostredníctvom investovania do rozvoja komúnit ako základného článku rozvoja. Vláda SR bude iniciovať vznik funkčných a reprezentatívnych sietí aktérov regionálneho rozvoja koordinovaných štátom, ako aj funkčnej, neformálnej a potentnej národnej siete regionálneho rozvoja.“

Predstavou MIRRI SR je, že jednými z aktérov regionálneho rozvoja budú aj sociálne podniky, preto sa zaviazalo, že „bude podporovať vznik sociálnych podnikov a zabezpečovať pre ne kvalitné servisné a poradenské služby v spolupráci s Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny, rešpektujúc doteraz platnú legislatívu o sociálnej ekonomike.“

10. Základné aspekty sociálneho podnikania

Sociálny podnik vykonáva hospodársku činnosť – podnikateľsko ekonomický aspekt.

Účelom sociálneho podniku je dosahovanie sociálneho alebo spoločenského cieľa – spoločensko sociálny aspekt.

Organizačná / vlastnícka štruktúra sociálneho podniku reflektuje misiu organizácie – aspekt prerozdelenia zisku a participatívnej správy podniku.

Spoločenská prospešnosť, sociálny pozitívny vplyv a podnikanie

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

Vo svojom článku II prináša novelizované znenie Obchodného zákonníka (Zákon č.513/1991 Z.z.), čím upravuje definíciu podnikania na Slovensku.

„Podnikám sa rozumie sústavná činnosť vykonávaná samostatne podnikateľom vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť za účelom dosiahnutia zisku **alebo na účel dosiahnutia merateľného pozitívneho sociálneho vplyvu, ak ide o hospodársku činnosť registrovaného sociálneho podniku podľa osobitného predpisu.**“

Sociálnym vplyvom sa rozumie napĺňanie verejného alebo komunitného záujmu spôsobom poskytovania spoločensky prospešných služieb ako sú zdravotná starostlivosť, sociálna pomoc, ochrana ľudských práv, rozvoj telesnej kultúry a iné (§ 2, ods. 1 Zákona č. 112/2018).

Dôležitú skutočnosť definuje Zákon vo svojom §3:

Sociálnou ekonomikou je súhrn produktívnych, distribučných alebo spotrebiteľských aktivít vykonávaných prostredníctvom hospodárskej činnosti alebo nehospodárskej činnosti nezávislej od štátnych orgánov, ktorých hlavným cieľom je dosahovanie pozitívneho sociálneho vplyvu.

Z tejto skutočnosti vyplýva, že aktivity ktorých hlavným cieľom je dosahovanie pozitívneho sociálneho vplyvu, môžu byť vykonávané akýmkoľvek subjektom. Tento fakt považujeme za prelomový nielen v legislatívnej oblasti, ale aj v kontexte spoločenského chápania podnikania ako takého. Dovedy (Zákon 112/2018 Z.z.) bolo vo všeobecnom myslení i praxi zaužívané delenie na

- ❖ Podnikanie ktoré vytvára zisk – podnikateľský sektor
- ❖ Poskytovanie spoločensky prospešných služieb – mimovládny sektor a čiastočne samosprávy

Toto delenie akoby určovalo ostrú hranicu medzi podnikaním / tvorbou zisku a spoločenskou prospešnosťou, ktorá nemá tvoriť zisk. Nové ponímanie a legislatívne nastavenie neguje tento zažitý asynchronizmus, čo je potrebné veľmi pozitívne akcentovať.

Podnikateľský subjekt v súčasnosti chápeme a delíme ho podľa účelu, teda:

- ✓ Podnikateľský subjekt založený za účelom tvorby zisku
- ✓ Podnikateľský subjekt založený za účelom dosahovania pozitívneho sociálneho vplyvu.

Jednoducho povedané, **subjektom sociálnej ekonomiky** (ktorý dosahuje merateľný pozitívny sociálny vplyv) **sa môže stať i bežný podnikateľský, komerčný subjekt**. Samozrejme za istých podmienok, ktoré zákon pomerne jasne pomenováva.

Podľa § 4 Zákona môžu byť subjektmi sociálnej ekonomiky len tie

- Mimovládne neziskové organizácie
- Obchodné spoločnosti
- Družstvá
- Účelové zariadenia cirkví
- Samostatne zárobkovo činné osoby (fyzická osoba – podnikateľ, ktorý je zároveň zamestnávateľom)

ktorých zárobková **činnosť nie je vykonávaná výhradne na účely dosiahnutia zisku**, alebo **zisk z nej** použijú spôsobom, kedy **aspoň 50% z neho smeruje na dosahovanie pozitívneho sociálneho vplyvu**. Popri tom je dôležitým faktorom pre definovanie subjektu ako „subjekt sociálnej ekonomiky“ to, že **svoju činnosť vykonáva nezávisle od štátnych orgánov**.

Sociálne podniky sú po stránke ekonomickej / hospodárskej v nevýhode voči bežným podnikateľským subjektom, keďže bežný podnikateľský subjekt sa (legitímne) zameriava predovšetkým na dosiahnutie zisku. Sociálny podnik plní strednodobé a dlhodobé ciele, jeho kroky sú zväčša pomalšie, spravidla je sociálny podnik personálne tvorený osobami s najrôznejšími znevýhodneniami na trhu práce (vek, zdravotné znevýhodnenie, sociálne znevýhodnenie, kvalifikačné a iné znevýhodnenia). Preto štát nastavil a priebežne vylepšuje spôsoby kompenzácií znevýhodnenia sociálnych podnikov a to tzv. priamou a nepriamou pomocou.

Zákon ponúka priamu formu pomoci v podobe čerpania investičnej a kompenzačnej finančnej pomoci. Táto pomoc je možná pre:

- Sociálny podnik
- Podnik so sociálnym dosahom
- Registrovaný sociálny podnik

Pre nás je najzaujímavejším Registrovaný sociálny podnik podľa §16, ods.4. Ten pri dosahovaní svojho pozitívneho sociálneho vplyvu (spôsobom hospodárskej činnosti) využíva 100% zisku (po zdanení) na dosiahnutie svojho hlavného cieľa, alebo uplatňuje demokratickú správu svojej hospodárskej činnosti. Tomuto registrovanému sociálnemu podniku štát navyše ponúka podporu dopytu v podobe servisných poukážok, umožňuje mu úľavu na dani z príjmov a to konkrétne z tej časti zisku, ktorú sa rozhodne socializovať, alebo použiť na dosiahnutie svojho hlavného cieľa. Tomuto registrovanému sociálnemu podniku štát ponúka aj možnosť uplatňovať na svoje tovary alebo služby zníženú sadzbu dane z pridanej hodnoty, vo výške 10% zo základu dane. Ak tieto podniky zamestnávajú občanov so zdravotným postihnutím, štát im navyše umožňuje uplatňovanie náhradného plnenia povinností zamestnávateľa.

Stručne o formách podpory / pomoci sociálnych podnikov:

Investičná pomoc

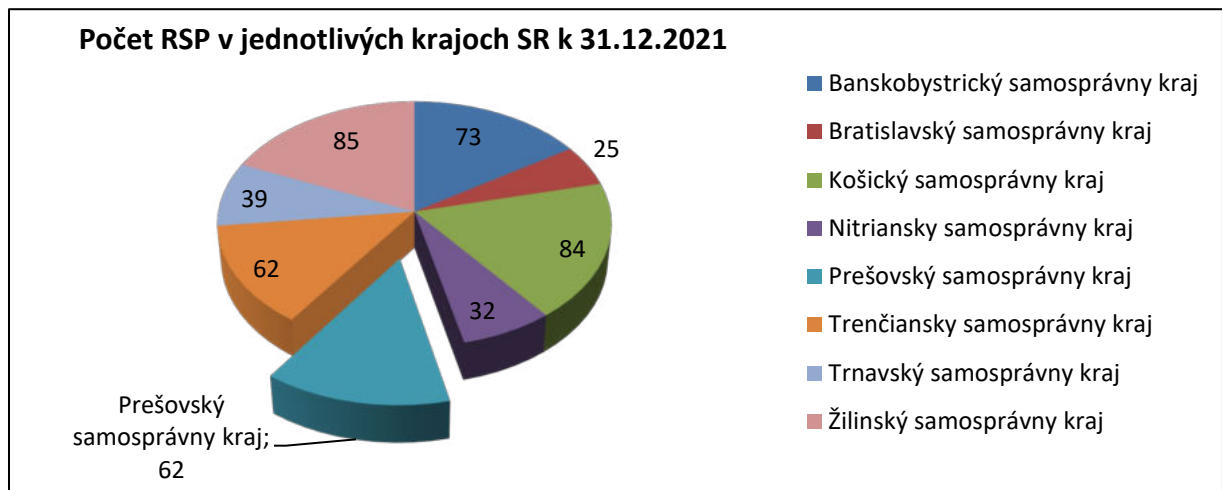
Kompenzačná pomoc

- Mzdové náklady spojené so zamestnávaním znevýhodnených osôb alebo zraniteľných osôb
- Dodatočné náklady spojené so zamestnávaním osôb, ktoré sú znevýhodnenými osobami z dôvodu spočívajúcom v ich zdravotnom stave, a / alebo náklady vynaložené na pomoc zamestnaným znevýhodneným osobám okrem osôb, ktoré sú znevýhodnenými osobami z dôvodu spočívajúcom v ich zdravotnom stave

Pomoc na podporu dopytu

Podpora r.s.p. zo strany obcí a VUC a ich vlastné sociálne podnikanie

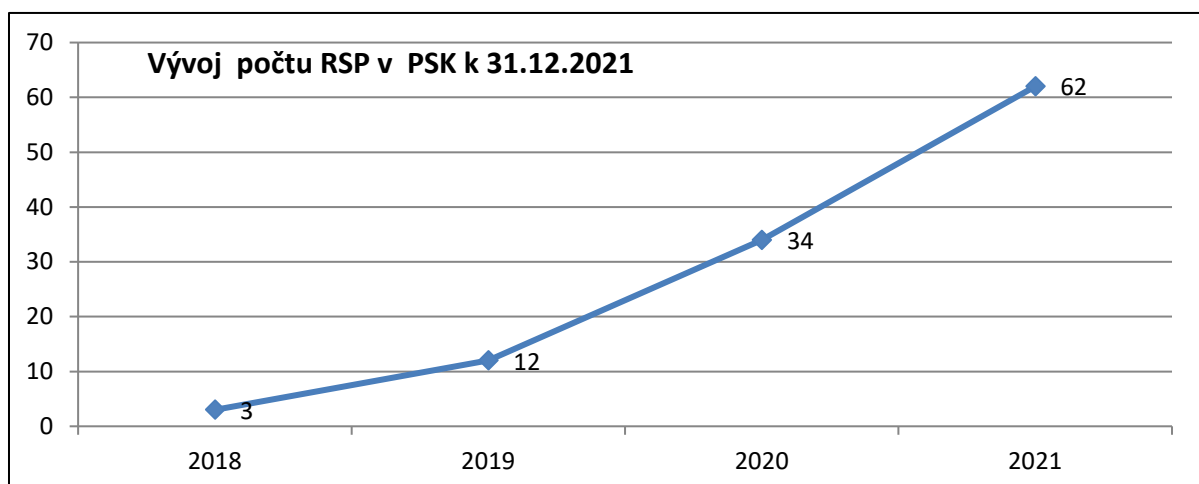
Počet RSP v jednotlivých krajoch



Počet RSP v jednotlivých krajoch SR k 31.12.2021

Zdroj: Register sociálnych podnikov MPSVR SR

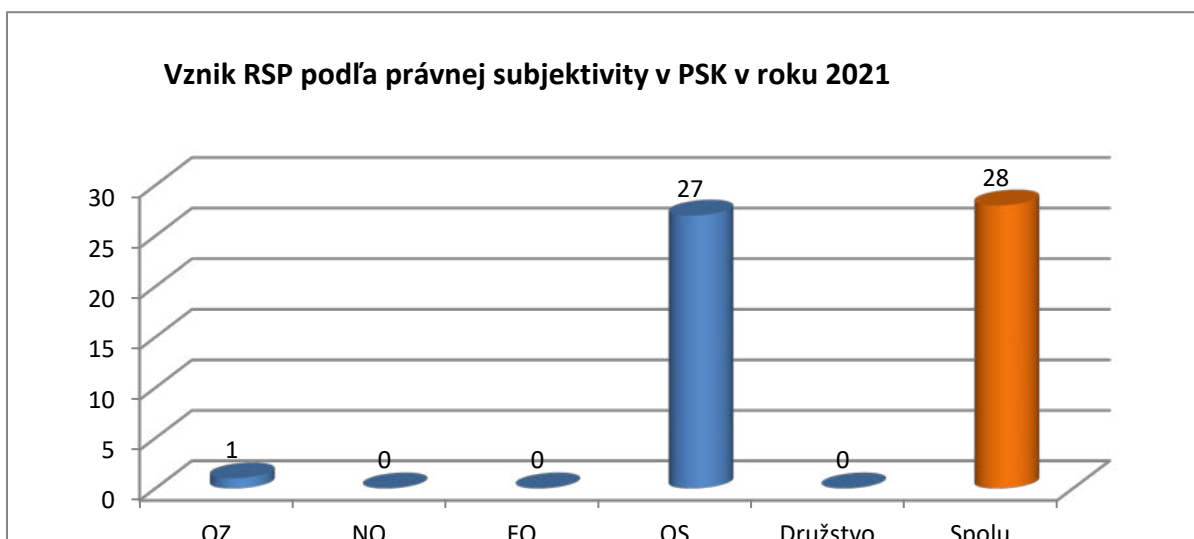
Počet registrovaných sociálnych podnikov v prešovskom kraji



Vývoj počtu vzniknutých RSP v danom kraji k 31.12.2021

Zdroj: Register sociálnych podnikov MPSVR SR

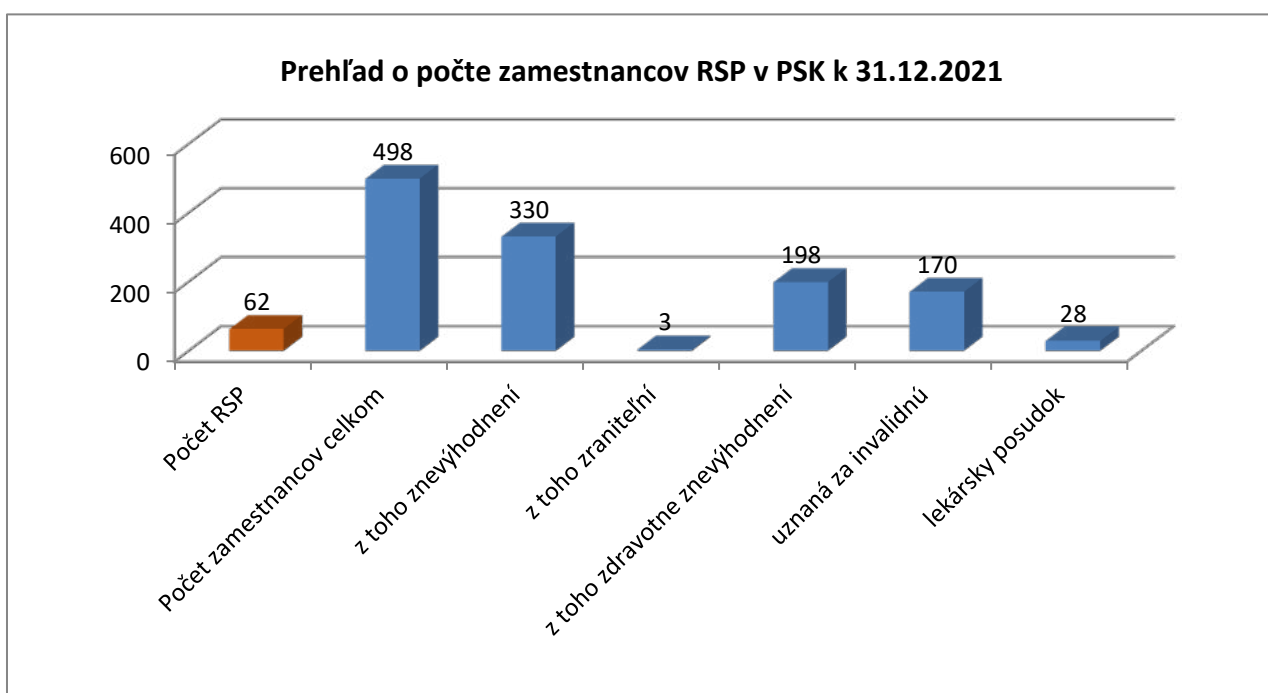
Právna subjektivita RSP v prešovskom kraji



Počet RSP podľa právnej subjektivity v danom kraji vzniknutých v roku 2021

Zdroj: Register sociálnych podnikov MPSVR SR

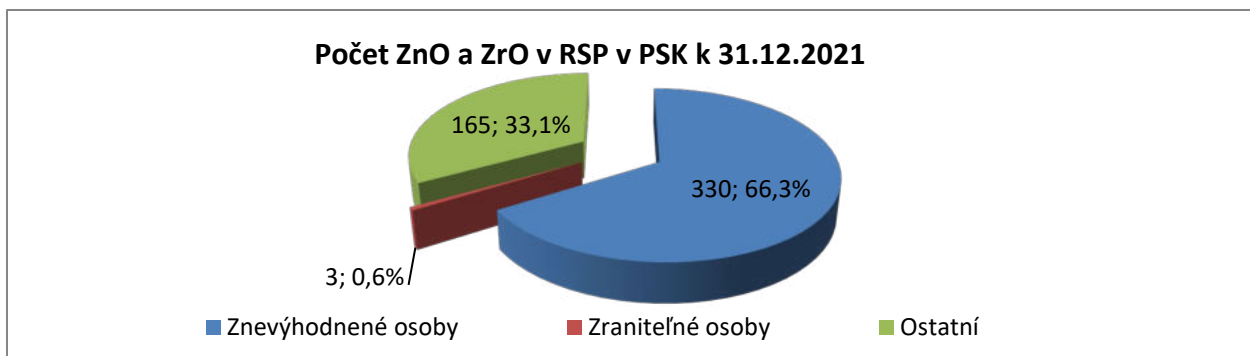
Zamestnanci RSP v prešovskom kraji



Prehľad o počte zamestnancov RSP v danom kraji k 31.12.2021

Zdroj: Štatistika MPSVR SR

Zamestnávanie znevýhodnených osôb v RSP v prešovskom kraji



Prehľad o počte ZnO a ZrO v RSP v danom kraji k 31.12.2021

Zdroj: Štatistika MPSVR SR

11. Východiská sociálneho podnikania na Spiši, okres Levoča.

Nie je náplňou tejto štúdie podrobne analyzovať a popisovať históriu sociálneho podnikania na Slovensku od stredovekých aktivít cirkví, cez dobročinné aktivity spolkov a združení Rakúsko – Uhorska, podporné mechanizmy 1. Československej republiky, „pridružené výroby“ počas socializmu a pod.

To čo dnes nazývame sociálnou ekonomikou a sociálnym podnikaním na Slovensku (definície nižšie) z pohľadu minulosti, sa explicitne viaže s regiónom Spiš a konkrétne aj okresom Levoča. Máme tým na mysli vznik subjektov, ktoré retrospektívne môžeme oprávnenne označiť ako sociálne podniky.

Za doslova základný fenomén sociálneho podnikania na Slovensku môžeme považovať podnik založený a prevádzkovaný obcou Spišský Hrhov. V rámci inovatívnych a inovátorských rozvojových aktivít v tejto obci vznikol subjekt, ktorý sa na dlhú dobu stal vzorom prístupu k rozvoju komunit. A to nielen na Slovensku, ale aj v širšom európskom priestore (Maďarsko, Poľsko, Bulharsko, Ukrajina, Česko). Tento subjekt vznikol ako prostriedok systémového riešenia nezamestnanosti, nízkeho vzdelania, nedostatku bývania, nedostatočných verejných služieb, nedostatočnej technickej infraštruktúry a kontinuálnej marginalizácie Rómskej minority v obci. Vznikol nezávisle na iných, podobných systémoch v Európe a vo svete, popravde o podobných systémoch v čase svojho vzniku ani nevedel. O tom že má všetky črty ukážkového sociálneho podniku európskych parametrov sa jeho protagonisti dozvedeli viac menej náhodou, od jednej z oficiálnych návštev obce prichádzajúcej z Holandska. Odvtedy sa o novú a nepoznanú tému – sociálne podnikanie, sociálna ekonomika začali v Spišskom Hrhove zaujímať i teoreticky a metodicky. Následne sa Spišský Hrhov stal akýmsi pilotným programom a základom pre rozvoj sociálneho podnikania a sociálnej ekonomiky na Slovensku.

Za dôležitý míľnik rozvoja sociálneho podnikania na Slovensku považujeme Iniciatívu spoločenstva EQAL (2004), v rámci ktorého bol realizovaný projekt „Centrá lokálneho pracovného poradenstva – nová služba pre marginalizované skupiny na Slovensku“. Tento projekt považujeme za prelomový z pohľadu sociálneho podnikania na Slovensku, keďže sa jednalo o prvý koncepčný, dlhodobý a inovatívny projekt / program zameraný na rozvoj sociálneho podnikania a sociálnej ekonomiky. Zaujímavým je fakt, že väčšina jeho aktivít bola realizovaná na Spiši a konkrétne aj v okrese Levoča. Hlavnými partnermi projektu bola mimovládna organizácia Človek v tísi Slovensko, ktorá sídlila v Spišskom Podhradí, Obec Spišský Hrhov a mimovládna organizácia Kolpingovo dielo na Slovensku (so sídlom v Spišskom Podhradí). Ďalšími hlavnými partnermi bola Nadácia Milana Šimečku, Asociácia terénnych sociálnych pracovníkov a OZ Ľudia a perspektíva z Krompách.

Novelou zákona 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti sa v slovenskej legislatíve prvý krát objavil pojem sociálny podnik. Nasledoval „štátny experiment“, ktorý zvýhodnil niekoľko vybraných „sociálnych podnikov“, investoval do nich obrovské finančné prostriedky ktoré boli následne neefektívne míňané a doslova rozkradnuté. Existoval (na základe zákona) register sociálnych podnikov, ktorý však je možné dnes označiť ako samoučelný. Jedná sa o obdobie, kde viaceré organizácie a subjekty de facto pôsobili ako sociálne podniky par excellence, de iure však vôbec neexistovali z formálneho aspektu sociálnej ekonomiky. Tu bol dlhodobo doslova pionierom, priekopníkom a garantom sociálneho podnikania na Slovensku sociálny podnik v Spišskom Hrhove (o ňom podrobnejšie v ďalšej časti štúdie).

Napriek prijatiu zákona a jeho účinnosti od roku 2018 – Zákon 112/2018 Z.z. o sociálnej ekonomike a sociálnom podnikaní, teda relatívne dlhému obdobiu formálnej existencie sociálnych podnikov,

v porovnaní s ostatnými krajinami (predovšetkým západnej Európy), nie je témam sociálneho podnikania a sociálnej ekonomiky venovaná dostatočná pozornosť. Aj keď počet registrovaných sociálnych podnikov v posledných rokoch rastie (je to mu tak aj v regióne Spiša a okrese Levoča), je dôležité zamerať sa nielen na ich kvantitatívny rast, ale predovšetkým na kvalitatívne aspekty, dôležité pre prínos, udržateľnosť a perspektívy sociálneho podnikania.

12. Analýza podmienok rozvoja sociálneho podnikania v okrese Levoča

SWOT analýza prostredia sociálneho podnikania v okrese Levoča

Silné stránky / východiská

- Existencia zákona o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch
- Výnimočná geografická poloha pre rozvoj cestovného ruchu,, vrátane cezhraničného cestovného ruchu
- Vynikajúce prírodné a kultúrno - historické podmienky pre rozvoj cestovného ruchu
- Dobrá geografická poloha okresu v kontexte napojenia na dopravnú infraštruktúru – diaľnice, letisko, železnica
- Príklady dobrej praxe sociálnych podnikov v okrese
- Podpora sociálneho podnikania zo strany RCSE
- Dostatok disponibilnej pracovnej sily
- Dobré podmienky pre rozvoj sociálnej ekonomiky v agropodnikaní a ekologickom poľnohospodárstve
- Pomerne dobrá sieť škôl pripravujúca na podnikanie
- Existencia a dostupnosť programov na podporu malého a stredného podnikania aj sociálneho podnikania
- Zlepšujúci sa stav technickej infraštruktúry obcí okresu

Slabé stránky / nedostatky

- Migrácia ekonomicky aktívneho obyvateľstva za prácou mimo región;
- Náročnosť procesov verejného obstarávania
- Nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily
- Zvyšujúci sa podiel obyvateľov marginalizovaných rómskych komunít v demografickom priemere okresu
- Nedostatočná úroveň vzdelania obyvateľov okresu
- Nestabilita podnikateľského prostredia v dôsledku často sa meniacej legislatívy a vysoká administratívna záťaž
- Útlm malého a stredného podnikania v súvislosti s finančnou krízou a pandémiou C19

Príležitosti / externé vplyvy

- Existencia štátnych programov na podporu sociálneho podnikania
- Príchod silných investorov do okresu a regiónu
- Tvorba lokálnych a regionálnych ekonomík
- Rast cestovného ruchu v regióne
- Zvyšujúca sa kvalita služieb v cestovnom ruchu
- Podpora ekologického poľnohospodárstva
- Silná regionálna značka
- Pozitívne demografické trendy okresu
- Zvyšujúca sa vzdelanosť obyvateľov okresu
- Zameranie politik na úrovni SR i EÚ na posilňovanie konkurencieschopnosti regiónov
- Nové výrobné technológie
- Podpora inovácií, výskumu a vývoja v SR
- Dostatok a dobrá dostupnosť fondov EÚ na rozvoj dopravnej a technickej infraštruktúry

Ohrozenia / externé vplyvy

- Klesajúca životná úroveň obyvateľov okresu a regiónu
- Odchádzanie intelektuálnej a vzdelanej elity mimo okres a región
- Úpadok cestovného ruchu v rámci Európy
- Negatívne demografické trendy
- Vojny a občianske nepokoje
- Prehľbujúce sa problémy v marginalizovaných Rómskych komunitách okresu
- Vyludňovanie vidieka, chýbajúce finančné zdroje v samosprávach
- Znižujúca sa kvalita vzdelania
- Finančná a hospodárska kríza
- Nestabilita podnikateľského prostredia v dôsledku často sa meniacej legislatívy;
- Epidémie a pandémie
- Prehľbujúce sa regionálne rozdiely v rámci SR i EÚ
- Nespolupráca subjektov štátnej a verejnej správy

Identifikované bariéry rozvoja sociálneho podnikania v okrese Levoča

- Nedostatočná informovanosť a vedomosť samospráv a podnikateľov o sociálnom podnikaní
- Absencia podporného systému finančných nástrojov pre rozvoj sociálneho podnikania.
- Nedôvera voči verejnému sektoru, strach z prehnanej administratívnej záťaže, obava z častých následných kontrol a hlavne neustálych zmien v zákone
- Problémy s vlastníctvom a prenajímaním pôdy na poľnohospodársku činnosť
- Absencia inovácií a start upov v okrese
- Nedostatok pripravených a kvalitných ľudských zdrojov na začatie sociálneho podnikania
- Nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily
- Vysoký počet obyvateľov okresu čelí exkúciám a závislosti na sociálnom systéme
- Preferovanie samospráv AOTP – (dočasného zamestnávania za výhodnejších podmienok) pred sociálnym podnikaním
- Nízke povedomie o existujúcich a dobre fungujúcich sociálnych podnikoch u podnikateľov
- Legislatívne bariéry pre rozvoj podnikania - veľké daňové a odvodové zaťaženie.

Aktuálne (k 28.2.2023) je na Slovensku 534 registrovaných sociálnych podnikov. Okrem nich bolo založených a zaregistrovaných, neskôr však zrušených 59 sociálnych podnikov (jeden z nich v okrese Levoča).

V prešovskom kraji je 73 registrovaných sociálnych podnikov (k 28.2.2023). Z toho je **8 registrovaných sociálnych podnikov v okrese Levoča.**

Podľa informácií Regionálneho centra sociálnej ekonomiky Prešov vznikali v regióne najskôr obecné sociálne podniky, neskôr v roku 2021 narástol počet záujemcov o sociálne podnikanie z radov podnikateľov a stúpajúci trend zaznamenali koncom roka 2021 aj od mimovládnych neziskových organizácií.

V predmete činností sa RSP v Prešovskom kraji zameriavajú hlavne na:

- Stavebné činnosti, ktoré majú najvyššie zastúpenie v rámci PO kraja
- Čistiace a upratovacie služby hlavne u obecných RSP
- Služby v poľnohospodárstve, avšak samotnému poľnohospodárstvu sa venujú len 2 RSP
- Práčovne, čistenie kobercov
- Krajčírska výroba
- Výroba obuvi
- Potravinárstvo, pekáreň
- Výroba drevených paliet
- Pohostinstvo/služby
- Stolárstvo
- Odchyt zvierat
- IT činnosti
- Obnova kultúrnych pamiatok
- Predaj, obsluha a služba monitorovania a signalizácie pomoci
- Pedikúra
- Projektantské služby
- Príprava a rozvoz jedál

Obecné podniky sa najviac venujú činnostiam, ktoré sanujú povinnosti obce v oblasti údržby verejných priestranstiev a taktiež stavebným prácam. U ostatných podnikateľov z radov RSP v kraji dominuje stavebná činnosť a služby rôzneho druhu. Prevahou RSP v kraji sú obchodné spoločnosti, ktoré sú integračnými podnikmi.

V roku 2021 regionálne centrum sociálnej ekonomiky v Prešove zaznamenali rastúci záujem o informácie o možnostiach sociálneho podnikania zo strany občianskych združení.

V okrese Levoča je osem registrovaných sociálnych podnikov (k februáru 2023). Zaujímavosťou je, že vôbec prvým zaregistrovaným podnikom v registri sociálnych podnikov na Ministerstve práce sociálnych vecí a rodiny SR, bol sociálny podnik z okresu Levoča - Hrhovské služby, s. r. o. a síce 17.9.2018.

V roku 2020 boli zaregistrované tri sociálne podniky z okresu - Sociálny podnik mesta Levoča, s.r.o, sociálny podnik Dvakrát dobre, oz. zo Spišského Hrhova. Tretím registrovaným sociálnym podnikom bol sociálny podnik SEMY s.r.o, ktorý však v roku 2022 vrátil štatút sociálneho podniku a bol z registra sociálnych podnikov vyradený.

V roku 2021 boli zaregistrované tri sociálne podniky z okresu - Obecný podnik Doľany, s.r.o., Obecné služby Domaňovce, s.r.o. a TOFFELI s.r.o.

V roku 2022 boli zaregistrované dva sociálne podniky z okresu - T-Tatra s. r. o. a LEVOČA NORDIC CENTRUM o. z.

13. Popis a základná charakteristika registrovaných sociálnych podnikov okresu Levoča

Všetky registrované sociálne podniky v okrese Levoča sú druhom integračného podniku. Ich ďalšou spoločnou charakteristikou je deklarovateľný pozitívny sociálny vplyv – percento zamestnaných znevýhodnených osôb a zraniteľných osôb. V zmysle §9 Zákona o sociálnej ekonomike a sociálnom podnikaní majú všetky sociálne podniky okresu Levoča zriadený poradný výbor. Zároveň sa všetky podniky rozhodli (deklaratívne) reinvestovať 100% svojho zisku.

Hrhovské služby, s. r. o., r. s. p.

ADRESA: SNP 10, Spišský Hrhov

PRÁVNA FORMA: spoločnosť s ručením obmedzením

PREDMET PODNIKANIA / ČINNOSTI: Poskytovanie kompletných služieb v oblasti stavebníctva, výroby drevených výrobkov, kovu, plastov, betónu, výroba peletiek, brikiet, štiepky, ponuka lokálnych výrobkov, atď.

AKTUÁLNA PONUKA:

stavebné práce – výstavba rodinných domov, bytových domov, chodníkov, rekonštrukcia budov, rekonštrukcia ciest, pretlakové práce,
gravírovanie do dreva – ponuka rôznych darčekových predmetov s gravírovaným motívom, varešky, denká, kľúčenky a čokoľvek podľa vlastného výberu,

Kredenc – poctivé potraviny, kde predávajú najmä regionálne produkty (šťavy, syry, klobásy, čaje, korenie, džemy, bezobalové potraviny – mak, sušené ovocie a podobne.)

pestovateľská pálenica – ponuka pálenia domácej pálenky z doma pripraveného kvasu.

DEKLAROVANÁ SPOLOČENSKÁ PROSPEŠNOSŤ: zamestnávanie znevýhodnených osôb

Sociálny podnik mesta Levoča, s.r.o., r.s.p.

ADRESA: Probstnerova cesta 673/9, Levoča

PRÁVNÁ FORMA: spoločnosť s ručením obmedzením

PREDMET PODNIKANIA / ČINNOSTI: Murárstvo, izolatérstvo, podlahárstvo, tesárstvo, pokrývačstvo, prípravné práce k realizácií stavby, uskutočňovanie stavieb a ich zmien, stahovacie služby, prenájom hnutelných vecí, sprostredkovateľská činnosť v oblasti obchodu, služieb a výroby

AKTUÁLNA PONUKA: stavebná činnosť

DEKLAROVANÁ SPOLOČENSKÁ PROSPEŠNOSŤ: zamestnávanie znevýhodnených osôb

Dvakrát dobre, oz, r.s.p.

ADRESA: Pribišova 286/7, Spišský Hrhov

PRÁVNÁ FORMA: občianske združenie

PREDMET PODNIKANIA / ČINNOSTI: Rozvoj a podpora krajčírskoho remesla a jeho prevádzkovania, podpora a vykonávanie komunitných aktivít charitatívneho charakteru v ekonomicky najmenej rozvinutých regiónoch Slovenska, rozvoj a podpora sociálneho podnikania, ako aj zvyšovanie povedomia spoločnosti v oblasti krajčírskoho remesla, sociálneho podnikania v regiónoch Slovenska a charitatívnej činnosti

AKTUÁLNA PONUKA: Občianske združenie sa venuje šitiu, krajčírstvu, oprave odevov; šijeme rôznych druhov výrobkov. Služby sú určené pre fyzické osoby aj firmy.

DEKLAROVANÁ SPOLOČENSKÁ PROSPEŠNOSŤ: Zamestnávaním znevýhodnených osôb, najmä žien po 50-ke a zdravotne znevýhodnených.

Obecný podnik Doľany s. r. o., r.s.p.

ADRESA: Doľany 2, Doľany

PRÁVNA FORMA: spoločnosť s ručením obmedzením

PREDMET PODNIKANIA / ČINNOSTI: Uskutočňovanie stavieb a ich zmien, prípravné práce k realizácii stavby, dokončovacie stavebné práce pri realizácii exteriérov a interiérov, diagnostika kanalizačných potrubí a čistenie kanalizačných systémov, poskytovanie služieb v poľnohospodárstve a záhradníctve, opracovanie drevnej hmoty a výroba komponentov z dreva, výroba jednoduchých výrobkov z dreva, korku, slamy, prútia a ich úprava, oprava a údržba

AKTUÁLNA PONUKA: výstavba materskej školy v obci Doľany / Rómskej časti Roškovce

DEKLAROVANÁ SPOLOČENSKÁ PROSPEŠNOSŤ: zamestnávanie znevýhodnených osôb

Obecné služby Domaňovce s. r. o., r. s. p.

ADRESA: Domaňovce 92, Domaňovce

PRÁVNA FORMA: spoločnosť s ručením obmedzením

PREDMET PODNIKANIA / ČINNOSTI: Výroba kakaa, výrobkov z kakaa a cukrovíniiek, výroba nápojov, čistenie kanalizačných systémov, podnikanie v oblasti nakladania s iným ako nebezpečným odpadom, diagnostika kanalizačných potrubí, uskutočňovanie stavieb a ich zmien, prípravné práce k realizácii stavby, dokončovacie stavebné práce pri realizácii exteriérov a interiérov, sprostredkovateľská činnosť v oblasti obchodu

AKTUÁLNA PONUKA: stavebná činnosť – prípravné práce k realizácii stavby, dokončovacie stavebné práce. Cieľom podniku je poskytnutie takých služieb v mikroregióne, ktoré tu žiadna iná organizácia neposkytuje, a to montáž káblových zväzkov, poskytovanie služieb v oblasti rýchleho občerstvenia – predaj nápojov a polotovarov (obecná cukráreň) a pestovanie rakytníka.

DEKLAROVANÁ SPOLOČENSKÁ PROSPEŠNOSŤ: zamestnávanie znevýhodnených osôb

Toffeli s. r. o., r. s. p.

ADRESA: Kurimany 100, Kurimany

PRÁVNÁ FORMA: spoločnosť s ručením obmedzením

PREDMET PODNIKANIA / ČINNOSTI: Činnosť podnikateľských, organizačných a ekonomických poradcov, prenájom nehnuteľností spojený s poskytovaním iných než základných služieb spojených s prenájomom, prenájom hnutel'ných vecí, výroba potravinárskych výrobkov, poskytovanie služieb v lesníctve a poľovníctve, poskytovanie služieb v poľnohospodárstve a záhradníctve, uskutočňovanie stavieb a ich zmien

AKTUÁLNA PONUKA: výroba ovocných štiav

DEKLAROVANÁ SPOLOČENSKÁ PROSPEŠNOSŤ: zamestnávanie znevýhodnených osôb

T-Tatra s. r. o., r. s. p.

ADRESA: Kúpeľná 35, Spišské Podhradie

PRÁVNÁ FORMA: spoločnosť s ručením obmedzením

PREDMET PODNIKANIA / ČINNOSTI: Výroba jednoduchých výrobkov z dreva, korku, slamy, prútia a ich úprava, oprava a údržba, odevná výroba, kúpa tovaru na účely jeho predaja konečnému spotrebiteľovi

AKTUÁLNA PONUKA: Drevovýroba, veľkoformátové rezanie laserom, výroba reklamných a darčekových predmetov z dreva, výroba slnečných okuliarov, drevených okuliarových rámov, vianočných ozdôb, krytov na telefón, drevených zubných kefiek.

DEKLAROVANÁ SPOLOČENSKÁ PROSPEŠNOSŤ: možnosť zamestnať sa zdravotne znevýhodneným

Levoča Nordic Centrum o.z.,r.s.p.

ADRESA: Rozvoj 1110/13, Levoča

PRÁVNÁ FORMA: občianske združenie

PREDMET PODNIKANIA / ČINNOSTI: Reklamné a marketingové služby, prevádzkovanie športových zariadení, kúpa tovaru na účely jeho predaja konečnému spotrebiteľovi (maloobchod) alebo iným prevádzkovateľom živnosti (veľkoobchod), poskytovanie služieb rýchleho občerstvenia v spojení s predajom na priamu konzumáciu

AKTUÁLNA PONUKA: správa a rozvoj areálu pre bežecké lyžovanie a horskú cyklistiku

DEKLAROVANÁ SPOLOČENSKÁ PROSPEŠNOSŤ: zamestnávanie ľudí so zdravotným znevýhodnením, rozvoj regiónu

SEMY s.r.o.

ADRESA: Novoveská cesta 37, Levoča

PRÁVNÁ FORMA: spoločnosť s ručením obmedzením

PREDMET PODNIKANIA / ČINNOSTI: stavebná činnosť

V prípade tohto sociálneho podniku bol vrátený štatút registrovaného sociálneho podniku, keďže podnik prestal spĺňať podmienku zamestnávania. Podnik zamestnával 3 osoby, z toho jednu z marginalizovanej rómskej komunity a dvoch dlhodobo nezamestnaných. Od začiatku bol podnik veľmi úspešný, za dva roky postavil dva menšie rodinné domy. Po nástupe pandémie a neúmernému nárastu cien stavebných materiálov sa podnik dostal do prvých problémov, kedy sa nedarilo rýchlo zabezpečiť ďalšiu stavebnú zakázku. Zamestnanci sa rozhodli odísť pracovať do zahraničia. Podnik prestal spĺňať podmienku zamestnávania 30% znevýhodnených. 25.2.2022 vrátil štatút registrovaného sociálneho podniku dobrovoľne a odôvodnene, takže si môže kedykoľvek opätovne oň požiadať. Podľa našich aktuálnych informácií to aj má v pláne a možno ešte v roku 2023 znova sa naplno započne svoju činnosť a bude poskytovať prácu nezamestnaným.

P.č. v reg istri SP	Obchodné meno / Názov	Sídlo / Miesto podnikania			Práv na form a	Predmet podnikania / činnosti	Zo dňa
		Ulica/ Číslo domu	Obec / Mesto	PSČ			
1.	Hrhovské služby, s. r. o., r. s. p.	SNP 10	Spišský Hrhov	053 02	sro	Poskytovanie kompletných služieb v oblasti stavebníctva, výroby drevených výrobkov, kovu, plastov, betónu, výroba peletiek, brikiet, štiepky, ponuka lokálnych výrobkov, atď.	17.9.2018
119.	Sociálny podnik mesta Levoča, s.r.o., r.s.p.	Probstnerova cesta 673 /9	Levoča	054 01	sro	Murárstvo, izolatérsťvo, podlahárstvo, tesárstvo, pokrývačstvo, prípravné práce k realizácii stavby, uskutočňovanie stavieb a ich zmien, stahovacie služby, prenájom hnutelných vecí, sprostredkovateľská činnosť v oblasti obchodu, služieb a výroby	01.06.2020
164.	Dvakrát dobre, oz, r.s.p.	Pribešova 286/7	Spišský Hrhov	053 02	OZ	Rozvoj a podpora krajčírskoho remesla a jeho prevádzkovania, podpora a vykonávanie komunitných aktivít charitatívneho charakteru v ekonomicky najmenej rozvinutých regiónoch Slovenska, rozvoj a podpora sociálneho podnikania, ako aj zvyšovanie povedomia spoločnosti v oblasti krajčírskoho remesla, sociálneho podnikania v regiónoch Slovenska a charitatívnej činnosti	05.08.2020
259.	Obecný podnik Doľany, s.r.o.	Doľany 2	Doľany	053 02	sro	Uskutočňovanie stavieb a ich zmien, prípravné práce k realizácii stavby, dokončovacie stavebné práce pri realizácii exteriérov a interiérov, diagnostika kanalizačných potrubí a čistenie kanalizačných systémov, poskytovanie služieb v poľnohospodárstve a záhradníctve, opracovanie drevnej hmoty a výroba komponentov z dreva, výroba jednoduchých výrobkov z dreva, korku, slamy, prútia a ich úprava, oprava a údržba	1.3.2021
314.	Obecné služby Domaňovce, s.r.o.	Domaňovce 92	Domaňovce	053 02	sro	Výroba kakaa, výrobkov z kakaa a cukroviniek, výroba nápojov, čistenie kanalizačných systémov, podnikanie v oblasti nakladania s iným ako nebezpečným odpadom, diagnostika kanalizačných potrubí, uskutočňovanie stavieb a ich zmien, prípravné práce k realizácii stavby, dokončovacie stavebné práce pri realizácii exteriérov a interiérov, sprostredkovateľská	18.5.2021

						činnosť v oblasti obchodu	
331.	TOFFELI s.r.o.	Kurimany 100	Kurimany	054 01	sro	Činnosť podnikateľských, organizačných a ekonomických poradcov, prenájom nehnuteľností spojený s poskytovaním iných než základných služieb spojených s prenájomom, prenájom hnutelných vecí, výroba potravinárskych výrobkov, poskytovanie služieb v lesníctve a poľovníctve, poskytovanie služieb v poľnohospodárstve a záhradníctve, uskutočňovanie stavieb a ich zmien	23.6.2021
463.	T-Tatra s. r. o.	Kúpeľná 35	Spišské Podhradie	053 04	sro	Výroba jednoduchých výrobkov z dreva, korku, slamy, prútia a ich úprava, oprava a údržba, odevná výroba, kúpa tovaru na účely jeho predaja konečnému spotrebiteľovi (maloobchod) alebo iným prevádzkovateľom živnosti (veľkoobchod), sprostredkovateľská činnosť v oblasti obchodu, služieb, výroby, počítačové služby a služby súvisiace s počítačovým spracovaním údajov, reklamné a marketingové služby, prieskum trhu a verejnej mienky, vykonávanie mimoškolskej vzdelávacej činnosti, nákladná cestná doprava vykonávaná vozidlami s celkovou hmotnosťou do 3,5 t vrátane prípojného vozidla	19.1.2022
498.	LEVOČA NORDIC CENTRUM o. z- r.s.p	Rozvoj 1110/13	Levoča	054 01	OZ	Reklamné a marketingové služby, prevádzkovanie športových zariadení, kúpa tovaru na účely jeho predaja konečnému spotrebiteľovi (maloobchod) alebo iným prevádzkovateľom živnosti (veľkoobchod), poskytovanie služieb rýchleho občerstvenia v spojení s predajom na priamu konzumáciu	8.4.2022

Zdroj: register sociálnych podnikov MPSVR (február 2023)

14. Najmenej rozvinutý okres a sociálne podnikanie v okrese Levoča

Základným kritériom, ktoré rozhoduje o zaradení okresu medzi najmenej rozvinuté okresy (ďalej len "NRO") je miera evidovanej nezamestnanosti. Je to objektívne kritérium vypočítané na základe dostupnej a pravidelne publikovanej štatistiky, v súlade s cieľom Akčných plánov rozvoja najmenej rozvinutého okresu (ďalej len "akčný plán") a to vytvárať podmienky pre znižovanie nezamestnanosti a zvyšovanie počtu pracovných miest. Najmenej rozvinutým okresom je okres, ktorý je zapísaný v zozname najmenej rozvinutých okresov.

Podľa [Zákona č. 336/2015 Z. z. o podpore najmenej rozvinutých okresov a o zmene a doplnení niektorých zákonov](#) (ďalej len "zákon"), ktorý nadobudol účinnosť 15. decembra 2015 sa za NRO považuje okres, v ktorom miera evidovanej nezamestnanosti vypočítaná z disponibilného počtu uchádzačov o zamestnanie, ktorú Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny vykazuje, bola v období za aspoň deväť kalendárnych štvrtírokov počas predchádzajúcich dvanástich po sebe nasledujúcich kalendárnych štvrtírokov vyššia ako 1,6-násobok priemernej miery evidovanej nezamestnanosti v Slovenskej republike za rovnaké obdobie.

V prešovskom kraji je najvyššia pôrodnosť v rámci Slovenska, dosahuje najvyšší prirodzený prírastok, z ktorého väčšiu časť tvorí prírastok rómskeho obyvateľstva, predovšetkým v marginalizovaných komunitách. Podľa Atlasu Rómskych komunit dosahuje podiel rómskeho obyvateľstva cca 28% populácie okresu Levoča.

V obciach a lokalitách s vysokým podielom rómskeho obyvateľstva okresu identifikujeme špecifické problémy oproti iným regiónom a okresom Slovenska. Jedná sa o nízke vzdelanie, vysokú nezamestnanosť, nízku životnú úroveň bez prístupu k základným životným potrebám a službám (prístup k vode, k bývaniu, vzdelaniu, zdravotnej starostlivosti atď.), ako aj časté sociálne patologické javy (závislosti, kriminalitu a pod.).

Vo vekovom zložení sa znižuje podiel predproduktívnej zložky a narastá počet obyvateľov v produktívnom a poproduktívnom veku.

Prešovský samosprávny kraj i okres Levoča má dlhodobu negatívne saldo migrácie a najvyššiu negatívnu migráciu obyvateľstva v porovnaní s ostatnými kraji Slovenska.

Práceschopné obyvateľov okresu ktoré nenachádza prácu podľa svojho vzdelania a schopností, končí v evidencii nezamestnaných, alebo odchádza za prácou do okolitých regiónov a krajín. Prešovský samosprávny kraj má najvyšší počet evidovaných nezamestnaných medzi kraji. Ponuka voľných pracovných miest v štruktúre pokrývajúcej potreby voľnej pracovnej sily v okrese Levoča spolu s atraktívnou úrovňou mzdy je významným faktorom, ktorý ovplyvňuje odliv pracovnej sily z okresu a kraja.

V prešovskom kraji s najvyšším počtom obyvateľov Slovenskej republiky je spomedzi 13 okresov medzi NRO zaradených až 10 z nich:

Bardejov, Kežmarok, Levoča, Medzilaborce, Sabinov, Snina, Stropkov, Svidník, Vranov nad Topľou a Stará Ľubovňa.

Okres Levoča bol s platnosťou od 25. apríla 2018 zaradený Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny SR medzi najmenej rozvinuté okresy. Miera evidovanej nezamestnanosti, vypočítaná z disponibilného počtu uchádzačov o zamestnanie, bola podľa zákonom stanovených kritérií vyššia ako 1,6-násobok priemernej miery evidovanej nezamestnanosti v Slovenskej republike za rovnaké obdobie.

Akčný plán rozvoja okresu Levoča bol schválený vládou SR dňa 17. januára 2019 uznesením vlády č. 24/2019. Okres bude môcť v súlade s akčným plánom využívať reálne nástroje, akými sú zvýhodnenia pri čerpaní európskych štrukturálnych a investičných fondov, zásadne výhodnejšie podmienky pre získanie investičných stimulov, či možnosť čerpania regionálneho príspevku. Všetky tieto opatrenia budú smerovať predovšetkým k tvorbe pracovných miest.

Podpora okresu sa v priebehu 5 rokov od schválenia Akčného plánu zameriava na :

- A. Vytvorenie Centra pre podporu rozvoja okresu Levoča
- B. Rozvoj regionálnej ekonomiky a inovácií
- C. Rozvoj ľudských zdrojov
- D. Zlepšovanie podmienok pre život

V priebehu implementácie Akčného plánu rozvoja okresu Levoča boli zo schémy pomoci najmenej rozvinutým okresom podporené aj sociálne podniky v okrese. Toto pokladáme za veľmi pozitívny, zmysluplný a efektívny spôsob manažovania procesov v najmenej rozvinutých okresoch, keď že sa nejedná o jednorázové minucie verejných zdrojov, ale investície do strednodobého a dlhodobého rozvoja subjektov, ktoré okresu a regiónu prinášajú pridanú hodnotu.

V r. 2020 bol poskytnutý regionálny príspevok sociálnemu podniku Hrhovské služby s.r.o., r.s.p. a to vo výške 15 342,40€. Tento príspevok bol použitý na nákup technológie gravírovania do dreva a tvorbu jedného trvalého pracovného miesta v sociálnom podniku.

V roku 2021 zas Sociálny podnik mesta Levoča, s.r.o., r.s.p. získal sumu 35 828,80€ na zakúpenie bagra pre sociálny podnik a tvorbu jedného nového trvalého pracovného miesta.

Ešte v r. 2019 získal obecný sociálny podnik Domaňovce (Obecné služby Domaňovce, s.r.o.) regionálny príspevok vo výške 31 980€ na vytvorenie jedného pracovného miesta a zariadenie obecnej cukrárne. Vtedy tento obecný podnik nebol ešte registrovaným sociálnym podnikom, nachádzal sa vo fáze prípravy pre registráciu. Bez tak tento regionálny príspevok môžeme oprávnené považovať za podporu sociálneho podnikania zo strany schém najmenej rozvinutých regiónov, keďže táto prevádzka (cukráreň) i vytvorené pracovné miesto, dodnes existujú a dobre fungujú v rámci registrovaného sociálneho podniku Obecné služby Domaňovce, s.r.o., r.s.p.

Všeobecne túto podporu zo strany najmenej rozvinutých okresov voči sociálnym podnikom považujeme za koncepčnú a vzorovú. Vytvára protiklad k žiaľ bežným prístupom v regiónoch a okresoch, kedy veľmi často nie sme schopní koncepčne prepájať rôzne typy a schémy podpory a pomoci, ale nelogicky vytvárame subsystemy ktoré spolu nekorešponujú.

Podľa našich informácií sa pri príprave nového akčného plánu rozvoja okresu Levoča kladie dôraz práve na logické prepojenie existujúcich systémov podpory a dôraz na sociálne podnikanie a sociálnu ekonomiku je jedným z prioritne rezonujúcich pri hľadaní efektívnych možností rozvoja okresu.

15. Zhodnotenie okresu - determinanty vplyvajúce na rozvoj sociálneho podnikania

Ak chceme zhodnotiť stav rozvoja sociálneho podnikania v okrese a regióne, musíme pochopiť kontext celkového ekosystému sociálneho podnikania. Pod pojmom ekosystém sociálneho podnikania rozumieme súbor na seba nadväzujúcich a vzájomne pôsobiacich systémov, ktoré spoluvytvárajú podporné prostredie pre sociálne podnikanie. Hodnotenie funkčnosti t. kt. ekosystému, je možné realizovať na základe odporúčanej metodiky OECD. Táto metodika hodnotí sedem oblastí, vzájomne prepojených a ovplyvňujúcich ekosystém sociálneho podnikania:

- Kultúrny kontext podporujúci sociálne podnikanie
- Inštitucionálne zázemie pre fungovanie a podporu sociálneho podnikania
- Legislatívny rámec určujúci fungovanie sociálneho podnikania
- Prístup k finančným zdrojom
- Prístup k trhu
- Zručnosti potrebné pre realizáciu sociálneho podnikania a možnosti pre ich rozvoj
- Dopad a meranie dopadov

Európska komisia využíva na hodnotenie ekosystémov sociálneho podnikania metodiku, ktorá je postavená na štyroch determinantoch ovplyvňujúcich fungovanie sociálneho podnikania:

Kultúra občianskej angažovanosti a združovania občanov

Miera občianskej angažovanosti

Schopnosť vzájomnej podpory medzi sociálnymi podnikmi a vznik samosprávnych mechanizmov v sektore sociálneho podnikania

Viditeľnosť a uznanie sociálnych podnikov

Uznanie na politickej úrovni

Existencia podpory legislatívy

Viditeľnosť v podnikateľskom sektore a uznanie zo strany širokej verejnosti

Vlastná identifikácia jednotlivých organizácií ako sociálnych podnikov

Výskum, vzdelávanie a rozvoj zručností

Prítomnosť výskumu v téme sociálneho podnikania

Existencia a dostupnosť vzdelávacích programov v téme sociálneho podnikania

Príležitosti pre rozvoj zručností

Zdroje pre podporu sociálneho podnikania a ich dosiahnuteľnosť

Nenávratné zdroje podpory potrebné pre začínajúce sociálne podniky

Zdroje zamerané na podporu príjmov z podnikania

Návratné zdroje

Daňové a iné zvýhodnenia

Na základe tejto metodiky sme si dovoľili stručne zhodnotiť stav ekosystému sociálneho podnikania v okrese Levoča a to na základe 14 mesačného pozorovania, rozhovorov, stretnutí, rokovaní so starostami, predstaviteľmi štátnej správy, občianskymi aktivistami, sociálnymi podnikmi, expertmi v regionálnom rozvoji a sociálnom podnikaní, ako aj bežnými občanmi zaujímavými sa o oblasť zamestnanosti v okrese a regióne.

Pre jednoduchosť a prehľadnosť hodnotíme stav jednotlivých determinantov v základnej škále úrovne Nízka – priemerná – vysoká.

1. Kultúra občianskej angažovanosti a združovania občanov

a. Miera občianskej angažovanosti

Aspekt miery občianskej angažovanosti v okrese Levoča a to nie len explicitne vo vzťahu k sociálnej ekonomike a sociálnemu podnikaniu, hodnotíme ako veľmi nízku. Pramení to z mnohých sociologických a historických fenoménov, ktoré by však výrazne presiahli rozsah tejto štúdie.

Faktom zostáva, že aj na Slovenské pomery je miera občianskej angažovanosti v okrese podpriemerná. Vo vzťahu k sociálnemu podnikaniu je toto hodnotenie obzvlášť alarmujúce, keďže spoločnosť doslova nejaví záujem o veci verejné, inovatívne a komunitne zamerané.

Na druhej strane konštatujeme, že väčšina sociálnych podnikov v okrese vznikla práve občianskou a nie inštitucionálnou angažovanosťou. A to aj v prípade sociálnych podnikov prevádzkovaných obcou, ako je tomu napr. v prípade obce Domaňovce, alebo obce Spišský Hrhov. Rovnako dôležitým sa javí aj to, že dobre fungujúce sociálne podniky v okrese (Dva krát dobre, Levoča Nordic centrum) vzišli z občianskej spoločnosti – dobre fungujúcich občianskych združení.

Pre posilnenie týchto determinantov do budúcnosti sa javí najlepšou intervenciou dobré, efektívne a rozumne ciele informovanie verejnosti o sociálnej ekonomike a sociálnom podnikaní, ako aj šírenie príkladov dobrej praxe z okresu i blízkeho regiónu.

b. Schopnosť vzájomnej podpory medzi sociálnymi podnikmi a vznik samosprávnych mechanizmov v sektore sociálneho podnikania

Úroveň vzájomnej podpory hodnotíme ako nízku a podpriemernú, na okresnej, regionálnej i národnej úrovni. Všeobecne platí, že miera kooperácie, sieťovania a spolupráce medzi organizáciami je na Slovensku žalostne nízka. V oblasti sociálneho podnikania v okrese môžeme zachytiť občasnú, drobnú a nevýraznú spoluprácu medzi dvoma sociálnymi

podnikmi (obce Spišský Hrhov a Domaňovce), v prípade ostatných sa nám vzájomná spolupráca nijakým spôsobom neobjavila. Zaujímavým sa zdá aj fakt, že subjekty o spoluprácu ani nejavia záujem, okolité sociálne podniky berú skôr ako konkurenciu (napriek tomu že majú iné zameranie), nie ako funkčných partnerov.

Návrhom na zlepšenie tohto stavu by mohli byť spoločné koncepčné stretnutia, porady, školenia a aktivity zamerané na ich sieťovanie. Ich dobrá spolupráca by mohla znamenať veľmi dobrý signál pre rozvoj sociálneho podnikania v okrese a regióne, avšak im samotným by nepochybne priniesla úžitok.

2. Viditeľnosť a uznanie sociálnych podnikov

a. Uznanie na politickej úrovni

Úroveň uznania sociálnych podnikov na politickej úrovni hodnotíme ako priemernú. Zo strany politiky na národnej úrovni je občas badať záujem o túto tému, v posledných dvoch rokoch sa udialo viacero zmien ktoré sociálnemu podnikaniu na Slovensku prospeli. Procesy sú však pomalé a často nekoordinované, čo nevysiela dobré signály k verejnosti, ani sektoru sociálnej ekonomiky.

Na úrovni regionálnej politiky nepovažujeme sociálne podniky za dobre ukotvenú tému, napr. v porovnaní s bansko bystrickým krajom, kde táto téma dlhodobo politicky rezonuje, regionálna samospráva jej dáva potrebnú váhu, sama prevádzkuje vlastné sociálne podniky, sieťuje a koordinuje sociálne podniky v regióne a pod.

Ako východisko pre pozitívny posun témy v politikách považujeme dostatok zdatných a pripravených politikov a verejne činných osôb v oblasti sociálnej ekonomiky a sociálneho podnikania, ktorý budú na téme aktívne pracovať. Zatiaľ v regióne výrazne chýbajú.

b. Existencia podpory legislatívy

V tomto prípade môžeme formálne hodnotiť determinant ako mierne nadpriemerný, keďže legislatívne prostredie a nadväzujúce predpisy a podmienky sú na Slovensku relatívne dobré. Pravdou je, že existuje množstvo nedostatkov a nedokonalostí v aplikačnej praxi, vzhľadom k relatívne krátkej dobe existencie základnej legislatívy s sociálnej ekonomike a sociálnemu podnikaniu, však hodnotíme úroveň ako mierne nadpriemernú.

K zlepšovaniu tohto determinantu je nutná dostatočná aplikačná prax, ktorá bude schopná odhaľovať možné nedostatky a legislatívne prostredie bude na nich schopné operatívne reagovať.

c. Viditeľnosť v podnikateľskom sektore a uznanie zo strany širokej verejnosti

Úroveň tohto aspektu hodnotíme ako nízku. V podnikateľskom sektore i v širšej verejnosti chýbajú informácie o podstate, kontextoch a význame sociálnej ekonomiky a sociálneho podnikania. Podstatná väčšina podnikateľskej i širokej verejnosti v okrese buď nemá žiadne informácie o tomto sektore, alebo ich má výrazne skreslené. Pojem sociálny podnik je zväčša chápaný pejoratívne, podnikateľská verejnosť ho chápe ako niečo čo sa jej buď netýka, alebo je dokonca namierená voči nej, chápe ju ako nezmyselnú dobročinnosť, plytvanie verejnými zdrojmi, vytváranie nezdravej konkurencie a socialistický prežitok.

Tak ako pri vyššie uvedenom, i tu sa nám ako jedinou cestou javí nastavovanie verejných politík v kontexte sociálnej ekonomiky a dostatočná informovanosť podnikateľskej i širokej verejnosti adekvátnymi spôsobmi.

d. Vlastná identifikácia jednotlivých organizácií ako sociálnych podnikov

Determinant vlastnej identifikácie sociálnych podnikov v okrese hodnotíme ako vysoký. Podstatná väčšina zástupcov sociálnych podnikov okresu je veľmi lojálna myšlienkam a systému sociálneho podnikania, nehodnotia sa len ako „spôsob prežitia“ alebo spôsob využívania pomoci štátu, ale skutočne a so všetkou vážnosťou naplňajú svoje spoločensky prospešné ciele. V prípade obecných sociálnych podnikov v Spišskom Hrhove a Domaňovciach môžeme badať ich identifikáciu ako identifikáciu s lídrovstvom sociálneho podnikania v regióne.

3. Výskum, vzdelávanie a rozvoj zručností

a. Prítomnosť výskumu v téme sociálneho podnikania

Úroveň výskumu sociálneho podnikania v okrese hodnotíme ako priemernú, no to len vďaka Regionálnym centráam sociálnej ekonomiky, ktoré sa témou profesionálne zaujímajú. Okrem nich nemáme vedomosť o iných aktivitách, ktoré by za posledných 10 rokov vyvíjali činnosť týmto smerom. Posledné výskumy v téme sociálneho podnikania v regióne boli realizované v r. 2013 OZ Spiš, ktoré podrobne mapovalo východiská a stav sociálneho podnikania v regióne a na Slovensku.

Predpokladáme, že po potrebnom etablovaní sociálnych podnikov a témy ako takej, budú prirodzene vznikať aktivity smerujúce k výskumu oblasti a sieťovaniu výskumných aktivít od regionálnej, po národnú úroveň.

b. Existencia a dostupnosť vzdelávacích programov v téme sociálneho podnikania

Dostupnosť vzdelávacích programov v okrese Levoča je rovnaká, ako ich dostupnosť na národnej úrovni. Tú môžeme hodnotiť ako priemernú, resp. mierne nadpriemernú. Vzdelávacím programom zameraným na rozvoj sociálneho podnikania sa venujú viaceré organizácie, strešné organizácie (asociácie), SBA, IA MPSVR, najmä však Regionálne centrá sociálnej ekonomiky. Popri nich ďalšie mimovládne organizácie a rôzne inštitúcie. Rovnako aj odborných textov a materiálov spracovávajúcich tému sociálneho podnikania je relatívny dostatok. Otázna je však oblasť ich distribúcie a motivácie verejnosti k využívaniu vzdelávacích programov a štúdiu dostupných materiálov. Preto je v tomto prípade nutná rozumná informačná kampaň smerovaná k verejnosti, ktorá by ju podnietila a motivovala k záujmu o témy sociálneho podnikania, teda aj k záujmu o vzdelávacie programy.

c. Príležitosti pre rozvoj zručností

Aspekt rozvoja zručností v okrese Levoča hodnotíme ako nízky. Okrem dvoch sociálnych podnikov v okrese (aj to v obmedzenej miere) a jednému občianskemu združeniu (Levočský kreatívny spolok, o.z.) nemáme vedomosť o tom, aby existovali možnosti pre rozvoj zručností v oblasti sociálnej ekonomiky a sociálneho podnikania. Tréningové centrá, inkubátory a pod.

síce v minulosti okresu existovali, poväčšine však boli viazané na krátkodobé projekty, po ukončení ktorých skončili aj aktivity.

Celoslovenským fenoménom bolo tréningové centrum pre sociálne podnikanie v Spišskom Hrhove, ktoré fungovalo viac ako 5 rokov a bolo zamerané tak na teoretický tréning (účtovníctvo sociálneho podniku, manažment sociálneho podniku, plánovanie a pod.), poskytovalo však aj možnosti praktického tréningu (stavebná činnosť, výroba brikiat, sušenie ovocia a pod.). toto tréningové centrum bolo podporované prešovským samosprávnym krajom. Začatím pandémie Covid 19 však tréningové centrum svoju činnosť pozastavilo a nemáme informácie o tom, aby bola činnosť obnovená.

Odporúčaním pre zlepšenie stavu by bola obnova trénongového centra a dobré zosieťovanie podobných organizácií a aktivít (naprieč spektrom sociálnej ekonomiky v okrese). Do veľkej miery je to však otázka finančných zdrojov, čo je vo vzťahu k energetickej a finančnej kríze obtiažne a aktuálne nerelevantné.

4. Zdroje pre podporu sociálneho podnikania a ich dosiahnuteľnosť

- a. Nenávratné zdroje podpory potrebné pre začínajúce sociálne podniky
- b. Zdroje zamerané na podporu príjmov z podnikania
- c. Návratné zdroje
- d. Daňové a iné zvýhodnenia

Celú časť zdrojov pre podporu sociálneho podnikania a ich dosiahnuteľnosť si dovoľíme hodnotiť spoločne, keďže položkovité hodnotenie hospodársko ekonomických aspektov pre osem sociálnych podnikov v okrese by bolo samoučelné.

V konečnom dôsledku situácia v okrese priamo kopíruje situáciu na národnej úrovni. Celkovú úroveň využívania zdrojov môžeme hodnotiť dvojako.

Z aspektu využívania dostupných možností podpory hodnotíme stav ako vysokú úroveň. Z aspektu vytvorenia podmienok možností podpory štátom, úroveň hodnotíme ako (zatiaľ) nízku.

Každý z existujúcich podnikov sa snaží o maximálne využitie existujúcej pomoci. To je však limitované práve možnosťami a existenciou reálnych systémov pomoci.

V plnej možnej miere sociálne podniky využívajú existujúce nástroje nenávratnej podpory. Ostatné aspekty však ako systém nie sú dostatočne vytvorené a implementované, preto sociálnymi podnikmi využívané nie sú.

V prípade zníženej DPH pre sociálne podniky bol sociálny podnik Hrhovské služby s.r.o. prvým, ktorý začal legislatívne danú pomoc využívať. Keďže však chýbala aplikačná prax a prepojenie na daňové zákony a predpisy, dlhé mesiace sa podnik boril s problémami a zostával v legislatívnom vákuu.

Predpokladáme, že determinant zdrojov pre podporu sociálneho podnikania a ich dosiahnuteľnosť sa bude časom a aplikačnou praxou zlepšovať a skvalitňovať. Tak ako vo vyššie uvedených hodnoteniach to však vyžaduje určitý čas pre nastavenie systémov sociálnej ekonomiky a sociálneho podnikania na Slovensku.

16. Perspektívy sociálneho podnikania v okrese Levoča

Tak ako sme popisovali v úvodnej a analytickej časti, okres Levoča patrí k najmenej rozvinutým okresom, leží v regióne ktorý sa rozvinutnosťou radí na chvost európskych regiónov a to i napriek zdrojom a podmienkam, ktoré sú mimoriadne v kontexte celej Európy. Množstvo problémov, neefektívna verejná správa, rezortizmus a politický centralizmus výrazne sťažujú rozvoj a posun dopredu, ktorý si tento región bez pochyb zaslúži. Pre Slovensko a tento región zvlášť je akoby príznačné neustále používanie neefektívnych metód, ktoré sa dlhodobo neosvedčujú, napriek tomu v nich zotrývame. Najlepším príkladom toho sú prístupy k riešeniu sociálnych problémov, ktoré po desaťročia nielen pretrvávajú, ale dokonca kumulujú a eskalujú. Racionálnym východiskom je evidentne nachádzanie inovatívnych prístupov a moderných riešení. Za jedno z takýchto inovatívnych, efektívnych a osvedčených riešení v sociálnej oblasti, môžeme právom považovať sociálnu ekonomiku a rozvoj sociálneho podnikania.

Zo všetkých realizovaných výskumov verejnej mienky v regióne vyplýva, že za najväčší a najvypuklejší problém regiónu sú marginalizované rómske komunity a ostatné problémy, ktoré sú s nimi spojené.

Podľa Inštitútu finančnej politiky na priek klesajúcej nezamestnanosti na slovenskom trhu práce a zvyšovaní sa počtu voľných pracovných miest, nezamestnanosť Rómov neklesá rovnakým tempom ako nezamestnanosť väčšinovej populácie. Dlhodobo nepriaznivá a alarmujúca situácia je v MRK, kde miera evidovanej nezamestnanosti dosahuje štandardne okolo 40%

Konzervácia problému „aktivačnými prácami“ zďaleka problém nerieši. Tie si síce obce pochvaľujú ako dobrý nástroj pre udržiavanie čistoty verejných priestranstiev či využitia dostupnej a lacnej pracovnej sily. V konečnom dôsledku však z hľadiska aktivácie k činnosti na pracovnom trhu aktivačné práce neprispievajú, dokonca si dovoľujeme tvrdiť, že nezamestnanosť v lokalitách konzervujú. Podľa Inštitútu finančnej politiky len 8% Rómov evidovaných na úradoch práce sa zúčastnilo iného nástroja APTP ako aktivačné práce.

Ďalším vypuklým problémom (ktorý sa však v iných európskych regiónoch už dlhodobo darí riešiť) sú problémy osôb so zdravotným znevýhodnením. Miera zamestnanosti ľudí so zdravotným postihnutím dosahuje dlhodobo len 14 – 18%. Pričom miera zamestnanosti celej populácie je 60 – 70%. Slovensko je na základe hodnotení Európskej komisie na úplnom konci zoznamu pracovnej integrácie ľudí so zdravotným postihnutím.

Netvrdíme, že rozvoj sociálnej ekonomiky a sociálne podniky tvoria „všielik“ na sociálne problémy regiónu, môžu byť a príklady dobrej praxe ukazujú že aj sú, významným nástrojom pre riešenia problémov. Predovšetkým spojených s problematikou marginalizovaných rómskych komunit, osôb so zdravotnými znevýhodneniami, chudobou ohrozenými skupinami obyvateľov a pod.

Princípy, zásady, východiská, príklady atď. sú popísané v iných častiach štúdie. Na tomto mieste by sme sa chceli zamerať na perspektívy rozvoja sociálnych podnikov v okrese a regióne.

V oblasti sociálneho podnikania už desaťročie možno badať trend (potvrďuje ho aj prehľad činností sociálnych podnikov v registri MPSVR) zakladania a realizácie aktivít sociálnych podnikov, ktoré sú zamerané na stavebnú činnosť, výkopové práce, búracie práce a podobné hrubé manuálne činnosti.

Považujeme ich za prínosné a adekvátne tam, kde tieto činnosti na prirodzenom trhu chýbajú a kde je dostatok práve takejto – nízkokvalifikovanej pracovnej sily. Zároveň to často koreluje s okresmi, kde sú zdroje na využívanie spôsobom všeobecného podnikania alebo sociálneho podnikania, veľmi obmedzené. Okres Levoča medzi tieto okresy nemôžeme radiť v žiadnom prípade, akcentujúc minimálne exkluzívnu geografickú polohu okresu v rámci Slovenska a Európy, kultúrne a historické dedičstvo regiónu a prírodné bohatstvo okresu a regiónu.

Práve toto sú podľa nás najsilnejšie faktory, ktoré by mali zameranie sociálnych podnikov v budúcnosti najviac ovplyvniť.

Všeobecne je zažitý presvedčenie, že najvyššia miera nezamestnanosti je priamo úmerná najnižšiemu vzdelaniu. Je nepopierateľné že tieto dve premenné spolu súvisia, avšak pôvodná téza sa javí ako mýtus, v kontexte okresu Levoča tomu tak nepochybne je. Ak si zanalyzujeme štatistiky UPSVAR týkajúce sa uchádzačov o zamestnanie v korelácii s dosiahnutým vzdelaním za posledné dva roky, takmer 40% uchádzačov o zamestnanie má úplné stredné odborné vzdelanie a o čosi menej stredné odborné vzdelanie!!! Popri tom len cca 4% uchádzačov o zamestnanie je z kategórie neukončené základné vzdelanie a v priemere 20% uchádzačov o zamestnanie je z kategórie ukončené základné vzdelanie. Nie je našim cieľom analyzovať štruktúru nezamestnaných v evidencii UPSVR. Zarážajúcim je však fakt, prečo významný počet odborne vzdelaných ľudí v okrese je v evidencii nezamestnaných. Respektíve chceme poukázať na to, či nie je zaujímavé využiť aspoň časť tohto voľného potenciálu. V porovnaní s nekvalifikovaným potenciálom nezamestnaných v evidencii (s neukončeným základným vzdelaním a len s ukončeným základným vzdelaním) ktorý tvorí v priemere len polovicu voči kvalifikovanému potenciálu, je na mieste otázka, prečo nie sme schopní tento potenciál využiť.

Medzi hlavné trendy rozvoja sociálneho podnikania v PO kraji podľa štúdií Regionálneho centra sociálnej ekonomiky Prešov patria:

- Využitie prírodného, kultúrneho potenciálu na rozvoj cestovného ruchu a kúpeľníctva
- Využitie zdrojov – poľnohospodárska pôda, sady a pod. na rozvoj a zamestnanosť v poľnohospodárstve
- Možnosť vytvárania tzv. „zelených“ pracovných miest zameraných napríklad na obnovu mokradí a ďalších vodozádržných opatrení, odstraňovanie invázií druhov rastlín, údržbu drevín rastúcich mimo lesa, starostlivosť o zanedbané a nevyužívané priestranstvá a podobne.
- Kultúrne, historické a prírodné bohatstvo, bohaté tradície, konanie festivalov, existencia kultúrnych a vojenských pamiatok.
- Celý PO kraj má výhodné cezhraničné prepojenie s Poľskom, kde je možné rozvíjať aj cezhraničnú spoluprácu nielen samospráv.
- Tvorba lokálnych ekonomík
- Vzdelávanie v súlade s potrebami trhu práce. Zvyšovanie a zmena zručností pracujúcich osôb v dôsledku technologických a iných zmien na trhu práce,

- Sociálno-ekonomická integrácia migrantov z Ukrajiny môže nahradiť chýbajúcu vysokokvalifikovanú pracovnú silu v lokalitách s nedostatkom kvalifikovanej pracovnej sily.
- Rozvoj celoživotného vzdelávania, intenzívnejšej spolupráce medzi podnikmi a vzdelávacím systémom na všetkých úrovniach a lepšieho napojenia programov odbornej prípravy a rekvalifikácie na súčasné a budúce potreby trhu práce
- Pre udržanie mladých je nevyhnutné budovať nájomné bývanie.

Tieto pomenované trendy plne korelujú s našimi výsledkami štúdie, by dokonca sa môžeme domnievať, že málo ktorý okres v rámci kraja s nimi koreluje viac. Pokúsime sa teda stručne pomenovať smery a trendy sociálneho podnikania v okrese Levoča.

1. Zameranie sociálneho podnikania na služby spojené s cestovným ruchom
2. Zameranie sociálneho podnikania na ochranu a zachovanie kultúrneho a historického dedičstva (hmotného i nehmotného)
3. Zameranie sociálneho podnikania na ochranu a zachovanie prírodného bohatstva
4. Zameranie sociálneho podnikania na ekologické poľnohospodárstvo
5. Zameranie sociálneho podnikania na vzdelanostnú ekonomiku
6. Ostatné

Podnikanie a inovatívne prístupy k nemu vždy súviseli a zákonite vždy budú súvisieť so zdrojmi, ktorými územie a komunita disponuje či už priamo, alebo nepriamo. Ak si podrobne zmapujeme a analyzujeme zdroje okresu / regiónu:

- ❖ Ľudské
- ❖ Prírodné
- ❖ Historické
- ❖ Kultúrne
- ❖ Technické
- ❖ Technologické
- ❖ Priestorové
- ❖ Finančné

...bude náš pohľad diametrálne odlišný od rigidného prístupu k sociálnemu podnikaniu typu:

nájdem nezamestnaného - zamestnám nezamestnaného - vezmem príspevok na tvorbu pracovného miesta – znížim si náklady na podnikanie - vymyslím nejakú činnosť aby som mohol fungovať ako sociálny podnik. Tento prístup je žiaľ v Slovenskom priestore sociálneho podnikania dnes dominujúci.

Práve preto sú aj príklady dobrej praxe uvádzané v tejto štúdii takými, ktoré môžu inšpirovať nielen v okrese a regióne.

Nebolo by na mieste dávať rady a odporúčania, čo by mali v budúcnosti sociálne podniky v okrese robiť. V každom prípade by mali prispievať k sociálne pozitívnym vplyvom. Naše odporúčania sa však týkajú všeobecného zamerania a perspektív, ktoré sa viažu s uvedomením si možnosti využitia a zveľadenia dostupných zdrojov okresu a regiónu.

Progressívne perspektívy sociálneho podnikania v okrese Levoča vidíme v oblastiach:

1. Tovary a služby spojené s cestovným ruchom –

- produkty a tovary (suveníry, pomôcky, informačné materiály),
- doplnkové služby (požičovne a i.)
- servisné služby (sprievodcovské, asistenčné a i.)
- občerstvenie, stravovanie,
- tvorba a servis atrakcií

2. Ochrana a zachovanie kultúrneho a historického dedičstva (hmotného i nehmotného) –

- remeslá a činnosti súvisiace s ochranou, rekonštrukciami, revitalizáciou kultúrnych a historických pamiatok a pamätihodností,
- rekonštrukcie a prezentácie hmotného i nehmotného kultúrneho a historického dedičstva

3. Ochrana a zachovanie prírodného bohatstva –

- lesohospodárska činnosť,
- krajnotvorba,
- ochrana a tvorba environmentu a i.

4. Ekologické poľnohospodárstvo –

- špecializovaná rastlinná i živočíšna výroba,
- spracovanie mlieka a mliečnych produktov
- chov včiel a výroba včelích produktov
- výroba špeciálnych úzkoprofilových a ťažko dostupných „čistých potravín“ a produktov

5. Zameranie sociálneho podnikania na vzdelanostnú a striebornú ekonomiku, ako aj kultúrny a kreatívny priemysel –

- služby pre hendikepovaných, seniorov,
- sociálne i technické inovácie a startupy zamerané prioritne na nevidiacich a slabozrakých, ako aj ostatné skupiny hendikepovaných a znevýhodnených, ktoré sú v okrese významne zastúpené.
- Málo akcentovanou oblasťou je kultúrna a kreatívna oblasť, kde je možné využiť nevyužívané ľudské zdroje okresu a regiónu.

6. **Ostatné** – tie ktoré explicitne vyplývajú z potrieb obyvateľov okresu a nie sú dostatočne pokryté existujúcimi konvenčnými podnikmi –

- výstavba sociálnych bytov,
- servisné práce pre obyvateľov a samosprávy
- drobné služby (sklenárstvo, holičstvo a kaderníctvo,
- údržbárske a inštalatérske práce pre domácnosti
- upratovacie služby
- sťahovacie služby
- práčovňa
- ručné umývanie áut
- maliarske a natieračské práce
- drobná pekárenská a cukrárenská výroba
- záhradníctvo
- základná stolárska výroba
- drobná drevovýroba
- sušenie a balenie bylín a ovocia
- výroba ekopalív – brikiet, drevoštiepky, palivového dreva

Znova však zdôrazňujeme, že činnosť sociálneho podniku nemá vychádzať z prvoplánových nápadov, ale jasnej, špecifickej a odbornej analýze zdrojov, možností a reálnych príležitostí. V súčinnosti s vypracovaním kvalitných strednodobých a dlhodobých stratégií rozvoja obcí, komunít a podnikov.

Ďalším dôležitým odporúčaním je šírenie informácií o princípoch, zásadách, podobách a formách podnikania prinášajúcom pozitívne sociálne vplyvy. Za najlepší spôsob považujeme šírenie príkladov dobrej praxe sociálnych podnikov, šírenie korektných informácií o možnostiach realizácie svojich všeobecno prospešných ideí, v prostredí sociálnej ekonomiky.

Nemenej dôležitým odporúčaním je vytvorenie platformy, ktorá by okresne i regionálne dokázala sieťovať subjekty sociálnej ekonomiky v okrese, regióne, štáte atď. Dopĺňanie služieb a spoločná (minimálne) marketingová stratégia môže priniesť úžitok každému zainteresovanému subjektu. Dôležitými aktérmi platformy by mali byť inštitúcie štátnej a verejnej správy v okrese, ktoré by jednak mohli zdôrazniť dôležitosť sociálnej ekonomiky, ale aj primárne prispieť aj k hospodárskej a ekonomickej aktivite sociálnych podnikov.

Pozitívne príklady existujúcich sociálnych podnikov okresu Levoča ktoré môžu byť (a aj sú) inšpiratívne pre mnohých aktérov sociálneho podnikania v Slovenskom i európskom priestore, implikujú úzku prepojenosť sféry sociálnej ekonomiky a sociálneho podnikania s úspešnými aktivitami regionálneho rozvoja. Tento fakt je nutné uvedomiť si a následne aplikovať tieto prístupy koncepčne a systémovo.

Nazdávame sa, že je nutné osvojiť si princípy regionálneho rozvoja v kontexte sociálnej ekonomiky pre všetky zložky štátnej a verejnej správy tak, aby vznikali a fungovali regionálne a lokálne ekosystémy na vyššie popísaných princípoch. Nazdávame sa, že to vyžaduje len jediný predpoklad – angažovanosť kompetentných.

Veľmi pozitívne hodnotíme existenciu informačnej platformy sociálnych podnikov – katalóg sociálnych podnikov, zostavený z registrovaných sociálnych podnikov, ktoré majú záujem propagovať svoju ponuku a zároveň ponúkajú tovary a služby pre širokú verejnosť.

*<https://www.katalogsp.sk/index.html#o-katalogu%20>

Žiaľ musíme konštatovať, že nie všetky registrované sociálne podniky v okrese Levoča sú v katalógu obsiahnuté (neprejavili vôľu byť súčasťou katalógu). Keďže sa jedná o dôležitú, dobre zviditeľnenú a bezplatnú marketingovú platformu ktorá informuje a ponúka služby sociálnych podnikov, nerozumieme prístupu podnikov ktoré v katalógu nie sú a dedukujeme, že sa vo sfére sociálnych podnikov ocitli za zvláštnych a ťažko čitateľných okolností. Logickým prístupom k zviditeľňovaniu existujúcich sociálnych podnikov a ich etablovaní na regionálnych a lokálnych trhoch by bolo vytváranie regionálnych a lokálnych platforiem. Ak však existujúce registrované sociálne podniky neprejavujú záujem (alebo neprípisujú dôležitosť) o kvalitný, celoštátny, profesionálny a taktiež bezplatný informačný a marketingový servis, uvažovanie o regionálnom či lokálnom zapojení sa do informačných platforiem, sa javí ako nenáležitý.



Európska únia
Európsky sociálny fond



Operačný program
**Efektívna
verejná správa**

II.časť

Návrh stratégie podpory rozvoja sociálnej ekonomiky okresu Levoča

Názov projektu: Efektívna verejná správa ako nástroj inštitucionálnych kapacít regionálneho rozvoja v okrese Levoča

Kód projektu v ITMS2014+: 314011ARL2

OBSAH:

1. Inovatívne formy sociálneho podniku MOL5
2. Charakteristika tréningových centier9
3. Založenie inovatívneho sociálneho podniku MOL11
4. Agentúra podpory sociálnej ekonomiky MOL13
5. Návrh mechanizmu podpory sociálneho podnikania v MOL28
6. Prioritné problémy a strategické ciele okresu Levoča v oblasti zamestnanosť30

Aby sme dokázali územne a inštitucionálne uchopiť riešenie problematiky sociálnej ekonomiky a sociálneho podnikania v okrese Levoča, v návrhu stratégie budeme z praktického a racionálneho hľadiska používať termín **Mikroregión okresu Levoča – MOL**. Je to z toho dôvodu, aby nedochádzalo k terminologickým nedorozumeniam, hlavne čo do kompetencií vykonávania stratégie a jej implementácie. Tie totiž nie sú v rukách Okresného úradu, ktorý explicitne súvisí s vymedzením a správou okresu Levoča. Rovnako by nebolo správne delegovať výkonom stratégie Mesto Levoču. Aj keď je okresným mestom a lídrom realizovaného projektu EVS, stratégia rozvoja sociálnej ekonomiky a sociálnych podnikov sa týka celého územia okresu, územne teda jednotlivých samospráv.

Mikroregión je termín pomerne pevne ukotvený v našich slovníkoch a aj keď je tento pojem inštitucionalizovaný, my si ho dovoľíme používať voľnejšie, všeobecnejšie. De iure v okrese existuje aj formálne niekoľko inštitucionalizovaných mikroregiónov, žiaden z nich však nepokrýva všetky mestá a obce okresu, všetky kľúčové inštitúcie a organizácie v území a teda žiaden z existujúcich mikroregiónov pre potrebu tejto štúdie a stratégie nie je relevantný.

Pod Mikroregiónom okresu Levoča teda pre potreby tejto štúdie a stratégie teda rozumieme územie vymedzené okresom Levoča s centrom v Meste Levoča, ktoré je lídrom zastrešujúcim aktivitu sociálnej ekonomiky v celom tomto území a hlavným nositeľom stratégie a jej implementácie.

Úloha MOL v oblasti sociálnej ekonomiky by mohla byť podľa nášho názoru v budúcnosti kľúčová.

MOL môže mať (a mal by mať) dôležité postavenie v nastavovaní a riadení (koordinácii) procesov sociálnej ekonomiky, ako článok medzi lokálnym a regionálnym.

- Za dôležitú úlohu MOL považujeme vytváranie prostredia pre rozvoj sociálnej ekonomiky, čím máme na mysli prioritne šírenie informácií o sociálnej ekonomike a sociálnom podnikaní pre miestne samosprávy mikroregiónu, ako aj ostatné subjekty pôsobiace v mikroregióne (podnikateľské subjekty, mimovládne organizácie, relevantné inštitúcie a pod.).
- Ďalšou dôležitou úlohou MOL by mala byť koordinácia procesov a systémov podpory zo strany štátu, v mnohých prípadoch aj podpory Európskeho spoločenstva, keďže za jednu z najdôležitejších úloh považujeme koordináciu procesov regionálneho rozvoja, napr. prostredníctvom vedenia najmenej rozvinutého okresu (v tomto prípade okresným úradom). Práve v oblasti sociálnej ekonomiky je nevyhnutné koordinovať a zabezpečovať synergiu medzi jednotlivými subjektami v mikroregióne a regióne, aby sociálna ekonomika nebola len frázou, ale dobre fungujúcim systémom.
- Okres Levoča je najmenej rozvinutým okresom, s platnosťou od 25. apríla 2018 (zaradený Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny SR). Miera evidovanej nezamestnanosti, vypočítaná z disponibilného počtu uchádzačov o zamestnanie, bola podľa zákonom stanovených kritérií vyššia ako 1,6-násobok priemernej miery evidovanej nezamestnanosti v Slovenskej republike za rovnaké obdobie.

Akčný plán rozvoja okresu Levoča bol schválený vládou SR dňa 17. januára 2019 uznesením vlády č. 24/2019.

Koordináčna funkcia MOL by mohla spočívať v nastavovaní systémov plynutia podpory (finančnej, poradenskej, servisnej atď.) do obcí a organizácií vo tomto území. Sme často svedkami toho, že projektové zámery žiadateľov o regionálny príspevok z podpory najmenej rozvinutých okresov sú orientované a obmedzené len na aktivity žiadateľa, často bez širšej väzby a kontextu okolitého územia a regiónu.

Práve MOL by mohol mať dôležité postavenie pri príprave zámerov jednotlivých žiadateľov, posudzovaní dôležitosti a prínosu pre mikroregión a ako už bolo spomenuté, nastavovanie efektov synergie pri rozvíjaní sociálnej ekonomiky i rozvoja ako takého.

- Nazdávame sa, že by sa MOL mohol aj priamo angažovať pri zabezpečovaní zdrojov pre rozvoj sociálnej ekonomiky. Jednak ako sprostredkovateľ finančných, ľudských, materiálnych, priestorových, technických a iných zdrojov, avšak aj priamo ako poskytovateľ týchto zdrojov. Nazdávame sa, že by časť rozpočtu každej jednej obce v území mala v každom prípade byť určená na priamu alebo nepriamu formu podpory sociálnej ekonomiky. Okrem toho by bolo vhodné využiť existujúce ľudské kapacity pre podporu sociálnej ekonomiky, hlavne však perspektívne pripravovať ďalšie, erudované a kompetentné kapacity. Popri tom má MOL možnosti sprostredkovania alebo poskytnutia priestorových, ale aj iných zdrojov pre rozvoj sociálnej ekonomiky.

V neposlednom rade sme presvedčení o tom, že MOL nielen môže, ale mal by sám iniciovať vznik, podporovať a pomáhať prevádzkovať subjekty sociálnej ekonomiky - konkrétne sociálne podniky. Práve pri tomto predkladanom návrhu stratégie, by sme chceli navrhnuť niekoľko možností realizácie sociálneho podniku (sociálnych podnikov) .

1. Inovatívne formy sociálneho podniku MOL

Subjektom sociálnej ekonomiky podľa zákona 112/2018 Z.z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov je občianske združenie, nadácia, neinvestičný fond, nezisková organizácia, účelové zariadenie cirkvi, obchodná spoločnosť, družstvo alebo fyzická osoba – podnikateľ, ktorá je zamestnávateľom, ktorí nie sú väčšinou riadení štátnym orgánom, štátny orgán ich z väčšej časti nefinancuje, nevymenúva ani nevolí štatutárny orgán ani viac ako polovicu jeho členov a nevymenúva ani nevolí viac ako polovicu členov riadiaceho orgánu alebo dozorného orgánu, vykonávajú hospodársku činnosť alebo nehospodársku činnosť v rámci aktivít sociálnej ekonomiky a ak podnikajú alebo vykonávajú inú zárobkovú činnosť podľa osobitných predpisov, nevykonávajú ich výhradne na účely dosiahnutia zisku alebo zisk z nich používajú spôsobom podľa tohto zákona.

Nebudeme sa snažiť špecifikovať navrhované formy do foriem definovaných zákonom – Integračné soc. podniky, Sociálne podniky bývania, Iné sociálne podniky, pretože nami navrhované formy majú skôr ideový a funkčný charakter (pri ich definovaní) a svojim spôsobom môžu korešpondovať s ktoroukoľvek formou sociálneho podniku definovanou zákonom.

Pre územie MOL by podľa nášho názoru mohlo byť prínosné vytvorenie sociálnych podnikov aj iného typu a konvenčné sociálne podniky zamerané na výkopové práce a stavebníctvo. Na úrovni MOL tu máme na mysli typy sociálneho podniku (podľa zamerania činností) ako napr.

- ✓ Zaškoľovací
- ✓ Testovací / Selektívny
- ✓ Výkonný

Tieto formy nie sú rigoróznymi podobami, s presne určenými a neprekročiteľnými hranicami, ale naopak by mali byť z hľadiska svojho primárneho ideového zamerania a opodstatnenia, čo najviac prepojené a prirodzene spolupracujúce.

Jednoduchá a prehľadná **charakteristika navrhovaných foriem sociálneho podniku** :

- ❖ **Zaškoľovací** – Jeho primárnym zameraním je pripraviť nezamestnaného pre pracovnú činnosť ako takú, teda viesť k nadobudnutiu návykov súvisiacich s prácou (dochvilnosť, zodpovednosť, komunikácia a rozvoj sociálnych kompetencií a pod.), orientovať nezamestnaného - frekventanta v pravidlách bezpečnosti pri práci, formálnych úkonoch (formy pracovného pomeru, sociálne a zdravotné poistenie, základy mzdového systému a pod-), predovšetkým však prakticky uviesť frekventanta do pracovnej činnosti. Tu máme na mysli vykonávanie spočiatku aj veľmi jednoduchých manuálnych činností (ktoré však musia byť zmysluplné), pri ktorých má frekventant možnosť postupne nadobúdať všetky vedomosti a zručnosti súvisiace s prácou. Terminológiou platného zákona sa jedná skôr o integračný

sociálny podnik, z hľadiska sociálneho podniku MOL sa môže jednať o jednoduché manuálne práce, ako napr. prekladanie materiálu, jednoduché výkopové a búracie práce, balenie materiálu a pod.

- ❖ **Testovací / Selektívny** – Jeho primárnym zameraním je uviesť pracovníka sociálneho podniku (stále viac integračného charakteru) do reálnej pracovnej činnosti, zo všetkými právami a povinnosťami, ktoré s prácou a zamestnaním súvisia. V reálnej pracovnej činnosti v reálnych podmienkach sa nejedná len o to, že si sociálny podnik otestuje zamestnanca, ktorého môže posunúť do ďalšieho štádia, ale aj na druhej strane dáva možnosť zamestnancovi otestovať si svoje možnosti, schopnosti a zručnosti (nielen manuálne). V praxi sa často stretávame s tým, že napriek niekoľkomesačnej uspokojivej príprave nezamestnaného dospejeme do fázy, kedy sa radšej rozhodne o návrat do sociálneho systému, namiesto zamestnania. V prípade formy testovacieho sociálneho podniku sa viac ako v ostatných formách musí akcentovať na mentorskú a túorskú podporu, ako aj iné (psychologické a sociologické) formy podpory.

Táto forma sociálneho podniku slúži ako filter pre zamestnávateľa, vďaka ktorému dokáže vyselektovať zamestnancov vhodných pre vyššiu formu vlastného sociálneho podniku, posunutie zamestnanca na otvorený trh práce, alebo jeho návrat do nižšej formy (zaškoloľvacej), prípadne späť do siete sociálneho systému.

- ❖ **Výkonný** – Forma sociálneho podniku ktorý sme pre lepšiu predstavivosť takto nazvali je formou, ktorú svojim spôsobom považujeme za jedinú formu sociálneho podniku par excellence.

Nejedná sa o vytváranie umelej zamestnanosti, ktorá musí byť dotovaná z iných (štátnych, samosprávnych, grantových...) prostriedkov. Tým že podnik reálne zamestnáva reálnych zamestnancov, pritom operuje prioritne vo svojom, ale aj lokálnom či regionálnom rádiuse, vykonáva reálnu a potrebnú činnosť adekvátne hodnotenú, sa stáva pre MOL výhodnou nielen po stránke riešenia sociálnych problémov, ale reálne aj výhodnou z hľadiska hospodárenia. Inými slovami, si reálnou činnosťou podnik dokáže na seba zarobiť, čím sa stáva bežným podnikom. Tu sa teda dostávame ku žiadanej méte – medzi výkonným sociálnym podnikom a bežným podnikateľským subjektom je z aspektu ekonomického jediný rozdiel, a to účel čistého zisku. V prípade sociálneho podniku je tento zisk plne reinvestovaný späť v podniku. Na tomto mieste nepopisujeme ďalšie rozdiely a výhody / nevýhody sociálneho podniku voči bežnému podnikateľskému subjektu. Dovoľíme si len zdôrazniť naše definovanie sociálneho podniku ako tomu subjektu sociálnej ekonomiky, ktorého *ciele a poslanie smerujú k riešeniu sociálnych problémov vlastnou ekonomickou a hospodárskou aktivitou.*

V tomto prípade je dôležité si uvedomiť, že každá lokalita je jedinečná aj kvalita života znevýhodnených nezamestnaných a ich zručnosti sú rozdielne. Bez existencie a dobrého fungovania predošlých načrtnutých foriem sociálneho podniku (zaškoľovací a testovací) je veľmi ťažké predpokladať dobré fungovanie výkonného sociálneho podniku, tam kde väčšinu klientov UPSVaR v súčasnosti už netvoria ľudia ktorí disponujú pracovnými zručnosťami a skúsenosťami tak, ako tomu bolo v minulosti. Je to potrebné mať na zreteli a podľa toho sa zamerať na príslušnú charakteristiku podniku. Ak by sme mali vytvoriť **profil nezamestnaných** (mimo legislatívne zaužívaných kategórií), tak by sa jednalo o:

- Skupinu nezamestnateľných z objektívnych i subjektívnych príčin, ktorých charakteristika nezodpovedá ani požiadavkám zaškoľovacieho sociálneho podniku
- Skupinu nezamestnaných žien, ktoré sa starali (alebo starajú) o rodinu a domácnosť, čím sú pre bežný pracovný trh výrazne handicapované, keďže sú často bez kvalifikácie alebo s nízkym vzdelaním, navyše väčšine viazané k miestu bydliska, čo im znemožňuje za prácou cestovať
- Skupinu nezamestnaných ľudí po cca 50 roku života, ktorí sú z hľadiska produktivity práce znevýhodňovaní
- Skupinu nezamestnaných s nízkym stupňom vzdelania a bez kvalifikácie
- Skupinu mladých zo sociálne málopodnetného prostredia, ktorí po ukončení povinnej školskej dochádzky automaticky prechádzajú do siete sociálneho systému.

Pre všetky tieto skupiny je charakteristická:

- Žiadna alebo nízka motivácia zamestnať sa
- Nemožnosť zamestnať sa v blízkosti bydliska
- Absencia sociálnych kompetencií
- Absencia pracovných zručností a návykov

Práve tieto štyri charakteristiky sú priamo výzvou pre sociálny podnik, aby svojimi možnosťami dokázal výrazne prispieť ku zníženiu počtu nezamestnaných. Na tomto mieste nie je potrebné akcentovať aktuálny nedostatok pracovnej sily a to nielen v prípade veľkých zamestnávateľov v automobilovom priemysle. V súčasnosti sa stretávame s nedostatkom alebo poddimenzovanosťou väčšiny bežných profesií, predovšetkým remeselných, ale aj pomocných. Z hľadiska sociálneho

podniku MOL sa práve toto môže stať významným motorom sociálneho podnikania a sociálnej ekonomiky v mikroregióne a regióne.

Vďaka premyslenému, nasieťovanému a dobre koordinovanému systému sa môže podariť MOL vytvoriť priestor, ktorý by reálne dokázal prepájať systémy práce s nezamestnanými s aktuálnym trhom práce a reálnym vzdelávacím systémom.

V posledných rokoch sme svedkami miestami až zmätočného fungovania odborného školstva, učebných odborov, zlučovania, zanikania odborov, či vzniku nových, pre trh práce málo potrebných odborov. Roky sa hovorí o potrebe vzájomnej prepojenosti školstva a trhu práce (obzvlášť priemyslu), žiaľ výsledky sú slabé a nedostatočné. Práve MOL by mohol takúto reálnu platformu pripravovať a realizovať.

V rámci MOL odporúčame zamyslieť sa nad konceptom „Tréningových centier“, ako medzičlánku medzi vzdelávaním a zamestnaním.

2. Charakteristika tréningových centier

Tréningové centrum je súčasťou firmy, podniku, sociálneho alebo miestneho podniku, ktorí majú záujem pripraviť si kvalifikovaných zamestnancov prácou pod vedením odborných pracovníkov pre teóriu a prax, a trénerov.

Charakteristika tréningového centra vyplýva z postavenia a zamerania činnosti jej zakladateľa. Z jeho zámeru tvorby produktov alebo služieb vyplývajú pracovné pozície potrebné k ich výrobe/vytvoreniu/zabezpečeniu. Podľa definovaných a odborne popísaných pracovných pozícií budú vytvorené učebné plány teoretickej a praktickej prípravy zohľadňujúce všetky náležitosti požadovaných pracovných pozícií.

Aj keď je zrejmé že tento model bude treba podrobne premyslieť, pripraviť a pilotne, pokladáme ho za progresívny a MOL odporúčame angažovať sa v tomto procese. Skúsenosti s realizáciou obdobného tréningového centra majú s sociálnom podniku v Spišskom Hrhove, kde takéto centrum v spolupráci s PSK realizovali, avšak pandémie Covid 19 aktivity zastavil a napokon úplne zmrazil.

V kontexte vzdelávania považujeme za nevyhnutné vypracovať koncepciu rozvoja odborného vzdelávania v MOL v súčinnosti s podmienkami a potrebami trhu práce v území a regióne. Výstupom koncepcie by malo byť jasné a argumentovateľné pomenovanie ďalšieho smerovania a profilovania školstva, kvalitatívne i kvantitatívne údaje o potrebe a charakteristike odbornej pracovnej sily v mikroregióne a regióne atď.

Okrem prípravy študentov na odborných školách by sa tieto vzdelávacie inštitúcie mali orientovať na do vzdelávania či rekvalifikácie mladých, ale aj dospelých, ktorí majú potenciál a záujem uplatniť sa na trhu práce.

Tu narážame na logickú otázku – kto má určiť, v čom a ako vzdelávať pre potreby trhu práce?

Logickou odpoveďou je – trh práce. Je však veľmi otázne, či nám na to dokáže zodpovedať skrze štatistické údaje úradov práce. Dnes nám totižto absentuje systém získavania podrobných a relevantných údajov z lokálneho a regionálneho trhu práce. Obzvlášť, ak nás nezaujímá len momentálna situácia dopytu trhu práce, kedy zamestnávateľ nahlási momentálnu požiadavku na obsadenie voľného pracovného miesta. Na to aby trh práce dobre fungoval, potrebujeme pre neho pripravovať zamestnancov vopred, musí nás teda zaujímať, koľko, kde a akých pracovných pozícií budeme potrebovať o pol roka, rok, dva roky...

Na získanie relevantných odpovedí potrebujeme v rámci mikroregiónu a regiónu vytvoriť systém spolupráce a komunikácie s podnikateľským prostredím, ako najprirodzenejším tvorcom pracovných miest. Pre vytvorenie tohto systému, jeho udržiavanie a spravovanie navrhujeme vytvoriť koordinačný bod – kanceláriu (nazvime ju pracovne Agentúra), ktorej náplňou je monitoring mikroregionálneho trhu práce, podnikateľského prostredia, vytváranie a koordinovanie siete podnikateľských subjektov, ostatných zamestnávateľov, odborných škôl, komunitných centier a podobne. Agentúra dokáže priebežne zabezpečovať data o podnikateľskom prostredí a trhu práce, tieto informácie posúvať vzdelávacím inštitúciám, ktoré dokážu pripraviť zamestnávateľom vhodných zamestnancov, mimovládne organizácie, komunitné centrá a podobné inštitúcie môžu identifikovať

vhodných adeptov do tohto systému atď. Na druhej strane dokážu vzdelávacie inštitúcie prostredníctvom agentúry ponúkať pripravených a kvalitných absolventov zamestnávateľom, ktorí potrebujú a vyhľadávajú práve t.kt. profil svojho zamestnanca. Návrh konceptu agentúry podrobnejšie rozoberáme nižšie.

Tu môže byť sociálny podnik MOL znova už vyššie spomínaným reálnym priestorom medzi nezamestnaným a trhom práce.

3. Založenie inovatívneho sociálneho podniku MOL

Nie je našim zámerom, aby sme anticipovali a prejudikovali kto má byť fyzickým zakladateľom takéhoto druhu podniku. V prípade stotožnenia sa so stratégiou musia zákonite nasledovať stretnutia, negociácie a rokovania medzi kompetentnými aktérmi MOL, ktorí môžu tento dôležitý aspekt definovať.

Naším cieľom je metodicky nadizajnovať prípravu pre založenie takéhoto podniku.

Možnosťou je aj založiť niekoľko inovatívnych typov sociálnych podnikov paralelne, pričom by sa odlišovali svojou právnou formou, organizačnou štruktúrou, zameraním atď.

Subjektom sociálnej ekonomiky môže byť občianske združenie, nadácia, neinvestičný fond, nezisková organizácia, účelové zariadenie cirkvi, obchodná spoločnosť, družstvo alebo fyzická osoba – podnikateľ.

Pre každý z týchto podnikov bude nevyhnutné spracovať komplexnú stratégiu rozvoja, ktorej súčasťou bude:

- 1. Analýza súčasného stavu/východiská**
- 2. Audit zdrojov**
- 3. SWOT analýza vychádzajúca z vízie podniku na min. 5 rokov**
- 4. Prehľad cieľov a úloh podniku v oblastiach podnikania, ktoré vzišli z procesu plánovania**
- 5. Časový harmonogram realizácie jednotlivých úloh**
- 6. Personálne zabezpečenie podniku**
- 7. Finančný plán podniku**
- 8. Nástroje riadenia a evaluácie**

Zo stratégie by mal prirodzene vyplývať a byť podrobne spracovaný

Podnikateľský plán sociálneho podniku

Súčasťou analýzy v komplexnej stratégii by malo nevyhnutne byť aj **mapovanie aktuálneho podnikateľského prostredia** s podobnými činnosťami, s cieľom zamedzenia neprimeranej konkurencie a možného znevýhodnenia prirodzene fungujúceho podnikateľského prostredia.

Analýza i audit zdrojov by sa mali podrobne zamerať o.i. aj na konkrétne oblasti v MOL:

- ✓ Školstvo
- ✓ Cestné komunikácie a doprava
- ✓ Sociálne služby
- ✓ Cestovný ruch
- ✓ Kultúra a kultúrne pamiatky

Vo všetkých týchto, ale aj iných oblastiach (vnútorná správa a pod.) by mali byť podrobne zmapované možné zdroje činností a príjmov sociálneho podniku. Na tomto základe by po podrobnom plánovaní malo byť zrejmé, v ktorých oblastiach sa sociálny podnik (sociálne podniky) budú profilovať a angažovať. Je pravdepodobné, že sa podarí zreteľne identifikovať množstvo činností súvisiacich len so zabezpečením činností inštitúcií a organizácií v okrese (opravy a údržba budov, upratovacie služby, oprava pamiatok atď.), ako aj činností v jednotlivých oblastiach (napr. soc. služby), kde by mohol byť (podľa nás mal byť) sociálny podnik tým ktorý tovary, služby, práce a pod. zabezpečuje, čím priamo vytvára pevnú platformu sociálnej ekonomiky. V rámci nej jednak dokáže udržiavať vlastné sociálne podniky a tým riešiť hore popísané sociálne problémy zamestnancov, avšak na strane druhej výrazne efektívnejšie hospodáriť so svojimi finančnými prostriedkami.

4. Agentúra podpory sociálnej ekonomiky MOL

Za najdôležitejší aspekt podpory sociálnej ekonomiky pokladáme aspekt udržateľnosti a vzájomnej prepojenosti rozvojových atribútov. Pri finančnej podpore nám musí byť vopred zrejmé, ako dokáže táto podpora spustiť ekonomický a sociálny progres. To isté sa týka aj ostatných druhov podpory, pomoci a asistencie. Ak máme záujem o vytvorenie systémových nástrojov, je nevyhnutné od začiatku akcentovať dôležitosť koordinovaného prístupu. Pre jeho zabezpečenie v súčasnosti nemáme ani na národnej úrovni žiadny nástroj ani subjekt, ktorý by dokázal tento systém komplexne pripraviť, disseminovať a evaluovať. Na rôznych stupňoch rôznych organizácií a inštitúcií existujú koncepcie a návrhy riešení blízke zámerom sociálneho podnikania. Jedná sa o subjekty štátnej správy, vedy a výskumu, samosprávy, tretieho sektoru, politiky a iné. Neexistuje však platforma, ktorá by dokázala kompilovať poznatky, sieťovať informácie a koordinovať aktivity. Zo skúsenosti si dovoľujeme tvrdiť, že najhorším adeptom na realizáciu koordinácie tejto agendy je štátna inštitúcia (tá však za istých okolností môže byť užitočným garantom, alebo článkom nevyhnutnej komunikácie smerom „hore“). Sme presvedčení o opodstatnenosti a potrebe koordinácie aktivít rozvoja sociálneho podnikania a to obzvlášť v prípade koncepčného poskytovania podpory subjektom sociálnej ekonomiky na mikroregionálnej báze. Preto sa nazdávame, že najvhodnejším zriaďovateľom a prevádzkovateľom takéhoto subjektu je MOL.

Aktuálne existujú Regionálne centrá sociálnej ekonomiky, ktoré sú zriadené a prevádzkované Implementačnou agentúrou MPSVR v rámci národného projektu Inštitút sociálnej ekonomiky. Okres Levoča spadá do pôsobnosti prešovskej kancelárie, s ktorou máme tie najlepšie skúsenosti.

Tie poskytujú:

- ✓ Pomoc žiadateľom v procese podania žiadosti o priznanie štatútu registrovaného sociálneho podniku, ich následné vedenie a podpora
- ✓ Poskytovanie informácií o možnostiach a podmienkach využívania finančných nástrojov a nenávratnej finančnej pomoci pre oblasť podpory rozvoja sociálnej ekonomiky
- ✓ Informovanie o možnostiach využívania sociálneho aspektu vo verejnom obstarávaní a pomoc pri jeho realizácii
- ✓ Sprostredkovanie informácií a usmerňovanie verejnosti v rámci implementácie zákona o sociálnej ekonomike a sociálnom podnikaní
- ✓ Komunikácia a spolupráca s relevantnými inštitúciami v regióne pre implementáciu a rozvoj sociálneho podnikania
- ✓ Spolupráca s regionálnymi expertmi pre oblasť sociálnej ekonomiky
- ✓ Šírenie osvetu o sociálnom podnikaní
- ✓ Vyhľadávanie a aktívne oslovovanie potenciálnych záujemcov o založenie sociálneho podniku
- ✓ Výkon ďalších odborných činností súvisiacich s implementáciou sociálnej ekonomiky na regionálnej úrovni.

V prípade navrhovanej agentúry sa nejedná o suplovanie práce Regionálnych centier sociálnej ekonomiky. Naopak, jedná sa o úzku spoluprácu a zameranie Agentúry na mikroregión okresu a okolité okresy. Slabou stránkou Regionálnych centier je ich personálna poddimenzovanosť, relatívna vzdialenosť okresu a tak ako sme vyššie uviedli, štátne inštitúcie považujeme paradoxne za najmenej stále (hlavne ak sú zriadené na báze „národných projektov“), koordinačne ťažkopádne a vždy riadené z „vyšších miest“ (napr. ministerstva) čím sú veľmi často málo operatívne.

Pre koordináciu a dynamické riadenie procesov v rámci okresu sa nám jednoznačne lepším riešením javí existencia samostatnej, nezávislej a mikroregionálnej agentúry, ktorú pracovne nazývame APSE - Agentúra podpory sociálnej ekonomiky.

APSE - Agentúra podpory sociálnej ekonomiky je organizáciou, ktorá metodicky vedie, koordinuje, superviduje a inými spôsobmi zabezpečuje podporu a pomoc subjektom sociálnej ekonomiky v okrese Levoča.

Je práve tým článkom, ktorý zastrešuje metodické kroky popísané v nasledujúcej časti materiálu. Ako sme uviedli vyššie, zriaďovateľom APSE by mal byť MOL.

Za dôležitejšie pokladáme návrh jej personálnej štruktúry, a jej činnosť a tiež zriadiť radu zloženú zo zástupcov.

Najvyšším orgánom APSE je rada, zložená zo zástupcov:

- obecných samospráv,
- samosprávneho kraja
- úradu práce,
- podnikateľov,
- mimovládnych organizácií,
- finančných inštitúcií
- regionálneho centra sociálnej ekonomiky.

Je nevyhnutné aby rada priamo prostredníctvom svojich členov, alebo prostredníctvom ďalších vytvorených orgánov dokázala erudovane a špecificky pokrývať tieto odbory:

- sociálne podnikanie,
- strategické plánovanie,
- projektový manažment,
- personálny manažment,
- finančný manažment,
- PR manažment
- sociálna a komunitnú prácu,
- supervízia,
- právo (pracovné, obchodné, finančné a občianske)

Ak subjekty sociálnej ekonomiky chápeme ako dôležité a kľúčové činitele rozvoja zamestnanosti a ostatných oblastí, potom je APSE koordinačným zastrešením, zabezpečujúcim vzájomnú prepojenosť inovatívnych lokálnych / mikroregionálnych / regionálnych rozvojových článkov.

Základ pre efektívnu, adekvátnu a funkčnú intervenciu APSE tvorí vybudovanie systému prepojenia subjektov sociálnej ekonomiky samospráv, podnikateľského prostredia, mimovládnych organizácií a ostatných stakeholderov. Odborná i etická zdatnosť rady a celej APSE, ako aj dobre nastavený vnútorný systém riadenia a fungovania, tvorí predpoklad pre otvorenosť, dynamickosť, operatívnosť, transparentnosť, zameranie sa na priority a ciele, koncepcnosť aktivít, nezávislosť a nebyrokratizovanie.

APSE plánuje v dostatočnom predstihu aktivity a zabezpečuje kompletné servisné poradenské služby manažmentu subjektom sociálnej ekonomiky, sieťuje aktivity týchto subjektov medzi sebou i stakeholderami, predovšetkým v počiatočnej fáze zabezpečuje dostupnými prostriedkami na rozvoj a fungovanie subjektov.

Prioritne sa zameriava na obce a lokality, kde nielen existujú vypuklé sociálne problémy (nezamestnanosť, chudoba, narušenie rodinných a komunitných vzťahov, výrazné sociálne nerovnosti, rôzne formy diskriminácie, eskalácia sociálno patologických javov a pod.), alebo sú týmito problémami ohrozené, ale v nich existuje dostatočná vôľa a potenciál lokálnych entít.

Vďaka vlastnému kvalitnému, erudovanému a kompetentnému potenciálu dokáže APSE:

- Identifikovať vhodné prostredie pre koncepcný rozvoj lokálnej a regionálnej sociálnej ekonomiky
- Identifikovať potreby komunit v lokalitách a mikroregióne
- Identifikovať, auditovať a analyzovať zdroje v lokalitách a mikroregióne
- Tvoriť stratégie intervencie a udržateľných procesov rozvoja lokalít a mikroregiónu
- Tvoriť, implementovať, manažovať a evaluovať programy a projekty zamerané na podporu sociálnej ekonomiky
- Realizovať komplexné odborné poradenské a servisné služby pre subjekty sociálnej ekonomiky a ich partnerov

Ďalej je zodpovedná za:

- ✓ Sústreďovanie tokov informácií zo všetkých sektorov
- ✓ Tvorbu a nastavovanie rozvojových procesov systémom zdola – nahor
- ✓ Odbyrokratizovanie procesov miestneho rozvoja s využívaním miestnych kapacít

Jedná sa o agentúru, ktorá je kontrahovaná obcami, subjektmi sociálnej ekonomiky (vznikajúcimi alebo fungujúcimi) za účelom riadenia, administrácie a realizácie aktivít v danom území, inými slovami je agentúra objednávaná k vykonávaniu služieb pre obec, subjekt sociálnej ekonomiky alebo partnera, v rámci procesov trvalo udržateľného rozvoja. Okrem vyššie uvedených kompetencií a náplni APSE tvoria jednotlivé mikroregionálne agentúry vhodné prostredie pre operatívny

manažment územia, v konkrétnej podobe po rozbehnutí sociálnej ekonomiky v území vďaka fungovaniu subjektov sociálnej ekonomiky, zabezpečujú ich výkonný manažment.

* V prípade obecných sociálnych podnikov sa stretávame s problémom, kedy napriek dobrému rozbehu výrobných činností chýba kompetentný a kvalitný manažment zabezpečujúci kontinuitu prác, finančných tokov, umiestňovanie zamestnancov ďalej na pracovný trh a pod. Túto agendu veľmi často vykonávajú samotní starostovia, čo po čase zákonite vedie k útlmu podniku a jej neuspokojivému fungovaniu. Považujeme to za prirodzený jav, keďže starosta obce popri množstve úloh a prác ktoré mu vyplývajú z funkcie, jednoducho nemá potenciál na to, aby viedol a manažoval podnikateľský subjekt. Popri tom si musíme uvedomiť, že pre manažovanie subjektu sociálnej ekonomiky potrebujeme spravidla veľmi kvalitný manažment, keďže sa jedná o kompiláciu viacerých oblastí a odborov na jednom mieste.

Práve mikroregionálna agentúra by mohla v budúcnosti vykonávať funkcie podnikového manažmentu a to pre niekoľko subjektov sociálnej ekonomiky zároveň. Popri výhode finančnej, keďže subjekt zabezpečujúci manažment niekoľkým podnikom zároveň je pre jednotlivé podniky menej finančne náročný. Spomenuli sme vyššie, že pre prevádzkovanie subjektov sociálnej ekonomiky potrebujeme kvalifikovaný, stály a kvalitný manažment. Okrem finančnej výhodnosti spoločného manažmentu však existujú ďalšie dôležité výhody spoločného manažmentu subjektov sociálnej ekonomiky, prostredníctvom APSE.

*Dovoľujeme si podotknúť, že v rámci programu podpory najmenej rozvinutých okresov existujú tzv. Centrá podpory, ktorých činnosť by mohla a mala korešpondovať práve s činnosťami navrhovanej mikroregionálnej agentúry.

Okrem všetkých vyššie popísaných pri APSE sa ďalej jedná o:

- Koordináciu prác a zákaziek jednotlivých subjektov
- Rieši spoločné problémy a výzvy týkajúce všetkých spravovaných subjektov (byrokratické, právne, ekonomické a iné)
- Poskytuje poradenské servisné služby zároveň pre celé územie MOL.
- Zabezpečuje potrebnú edukáciu v mikroregióne, súvisiacu so sociálnou ekonomikou, zamestnanosťou a pod. (rekvalifikácie, certifikácie a i.)
- Zabezpečuje inovácie technológií pre subjekty a kombináciu technológií pre kooperáciu podnikov
- Kontroluje a manažuje pre obce a subjekty podporné mechanizmy štátu pre tvorbu pracovných miest a pod.

Pri tomto bode by sme radi poukázali na ďalšie dve dôležité funkcie, ktoré by mala agentúra plniť a zabezpečovať, keďže aktuálne tieto funkcie výrazne absentujú.

1. Lokálne pracovné poradenstvo

Poradenstvo zamerané na individuálnu prácu s klientom – nezamestnaným, funguje na základe nespokatňovania služieb pre občanov daného územia. Od konvenčných poradenských subjektov a agentúr sa tento druh služby odlišuje predovšetkým tým, že prepája pracovné poradenstvo s terénou sociálnou a komunitnou prácou a všetkým tým, čo smeruje k bližšiemu a lepšiemu spoznaniu klienta a celkovou prácou s ním. Teda nie len o zaevidovanie a vyhľadanie práce.

Pre subjekty sociálnej ekonomiky to bude mať značný význam, keďže prostredníctvom tohto poradenstva sa budú vhodní zamestnanci nielen vyberať, ale aj dlhodobo pripravovať, pre potreby subjektov sociálnej ekonomiky budú klienti (prostredníctvom agentúry) pripravovaní, rekvalifikovaní a pod. Na druhej strane práve prostredníctvom agentúry budú zamestnanci subjektov perspektívne ďalej posúvaní na bežný trh práce.

Toto pokladáme za jedinečný spôsob spolupráce so subjektmi sociálnej ekonomiky, keďže agentúra bude popri tom prirodzene vyhľadávať a zabezpečovať práce jednotlivých subjektov.

2. Pracovná asistencia

Tutoriál a mentorská asistencia sú druhy služieb, ktoré pre rozvoj zamestnateľnosti výrazne absentujú. Pritom ich nevyhnutnosť práve pri systéme budovania subjektov sociálnej ekonomiky a posilňovanie zamestnateľnosti je nepochybniteľná. Obzvlášť klienti zo sociálne znevýhodneného prostredia potrebujú tento druh služieb pri nástupe napr. do sociálneho podniku, avšak ešte viac v prípade ich zaškolenia a ďalšieho umiestnenia na trh práce.

Koncepciu APSE sme sa snažili priblížiť z dôvodu toho, že by mohla byť najefektívnejším spôsobom, ako v aktuálnych podmienkach vytvoriť udržateľný systém podpory začínajúcich a fungujúcich subjektov sociálnej ekonomiky. Preto sa v ďalšej časti venovanej metodike podpory sociálnej ekonomiky budeme opierať o ňu ako o jeden z najdôležitejších pilierov.

a) metodiku informovania o možnostiach využitia sociálnej ekonomiky a získania finančnej podpory medzi vhodnými kandidátmi/cieľovými skupinami a ich aktívne vyhľadávanie,

Problematika sociálnej ekonomiky nie je (aspoň čo sa týka základných informácií) úplne neznáma samosprávam, ani mimovládny organizáciám orientovaným na sociálnu oblasť, oblasť zamestnanosti a i. Z prieskumov vyplýva, že najmenej informácií o sociálnej ekonomike majú subjekty štátnej správy a podnikateľská verejnosť. V prípade obecných samospráv konštatujeme všeobecnú znalosť pojmu „sociálny podnik“, avšak hlbšie a presnejšie informácie o sociálnej ekonomike

absentujú. V prípade mimovládnych organizácií konštatujeme čiastočnú teoretickú (ideovú) orientáciu v problematike, bližšie poznanie problematiky, najmä z praktickej stránky je však veľmi slabé.

Z uvedeného vyplýva, že informovanosť o sociálnej ekonomike a možnostiach využívania je na Slovensku takmer nulová. Predovšetkým ak ju hodnotíme z hľadiska koncepcnosti a cielenosti. Z praxe si dovoľíme tvrdiť, že všetky nástroje týkajúce sa informovanosti o sociálnej ekonomike neboli účelné z dôvodu nekonceptnosti a neprepojenosti. Aj pri ojedinelých informáciách napr. o „sociálnych podnikoch“ sa jednalo o projektový (nie programový či strategický) spôsob, kedy sa laická i odborná verejnosť mohla dozvedieť o realizovaných aktivitách viac menej náhodile. Okrem toho si dovoľujeme tvrdiť poväčšine nepochopenie základných ideí sociálnej ekonomiky samotnými informátormi, ktorých informácie sa obmedzovali na konkrétne aktivity a to čo sa viazalo na finančné benefity.

Informácie potrebné k rozvoju lokálnej ekonomiky sme rozdelili na

- ✓ **Informácie vstupné** – tie ktoré sú potrebné potencionálnym subjektom sociálnej ekonomiky a partnerom pre započatie aktivít

a

- ✓ **Informácie priebežné / servisné** – tie ktoré sú potrebné pri rozbiehaní a fungovaní subjektu sociálnej ekonomiky

Tak ako sme v úvodnej časti naznačili, agendu šírenia informácií by mala realizovať APSE. **V prvej fáze** sa jedná o zabezpečenie a spracovanie potrebných a dôležitých informácií o sociálnej ekonomike. Samotných informácií o teórii i praxi zo zahraničia ale aj Slovenska je podľa nás dostatok, len doteraz neboli dostatočne sústredené a spracované. Existujú publikácie, zborníky, tlačové správy, články v odborných i všeobecných periodikách, dokonca DVD nosiče s filmom príkladov dobrej praxe, web stránky a mnoho iného materiálu.

Spracovanie materiálu potrebného pre ďalšie používanie v informačných kampaniach a iných spôsoboch šírenia informácií, je podmienené tým, akú víziu rozvoja sociálnej ekonomiky sa chceme riadiť. Najväčším nebezpečenstvom je riadiť sa nekonceptnou predstavou toho že budeme zakladať „nejaké sociálne podniky“, bez toho aby sme mali jasnú predstavu toho, čo nimi chceme riešiť.

V úvodnej časti sme hovorili o subjektoch sociálnej ekonomiky ako o kľúčových rozvojových mechanizmoch obcí a lokalít. Ak je toto našim východiskom, potom prostredníctvom APSE zhromažďujeme informácie týkajúce sa predovšetkým kľúčových rozvojových oblastí, ktoré je možné a vhodné prepájať s riešením sociálnych problémov. Popri tom samozrejme venujeme dostatočnú pozornosť zhromažďovaniu informácií o praktických skúsenostiach so sociálnym podnikaním a to pozitívnych i negatívnych (hlavne však objektívnych).

V druhej fáze je potrebné separovať informácie podľa ich potencionálnych príjemcov, keďže nepokladáme za efektívne, ak by sa informácie o sociálnej ekonomike šírili plošne a unifikovane.

Tu sa jedná o utriedenie informácií a určenie tých skupín, ktorým sú určené. V tejto fáze predpokladáme angažovanie všetkých stakeholderov APSE (viď vyššie), aby sme pripravovali informácie a informačné toky adekvátne pre jednotlivé skupiny. Bude sa jednať o:

- Miestnu územnú a regionálnu územnú samosprávu
- Združenia územnej samosprávy (ZMOS a pod.)
- Existujúce subjekty sociálnej ekonomiky
- Podnikateľské subjekty
- Združenia a zväzy podnikateľov a zamestnávateľov
- Mimovládne organizácie
- ✓ Štátnu správu (od ústrednej po špecializovanú)
- ✓ Médiá (tlačené, elektronické, rozhlas, TV)
- ✓ Širokú verejnosť

V tretej fáze predpokladáme distribúciu pripravených informácií, čo predpokladá využívanie komunikačných kanálov, adekvátnych jednotlivým skupinám príjemcov. Každá zo skupín využíva pre komunikáciu svoje zaužívané informačné kanály, ktoré je potrebné prostredníctvom APSE efektívne využívať.

Plošné primárne informácie je potrebné distribuovať pomocou médií s najširším záberom, teda verejno právnych médií. Tie by mali slúžiť na predstavenie ideí a predloženie vízie postavenia a opodstatnenosti sociálnej ekonomiky v spoločnosti. Vhodnou sa zdá byť plošná informačná kampaň postavená na osobnostiach z verejného života. Tieto osobnosti by mali byť dostatočne pripravené pre plošné predstavovanie koncepcie s apeláciou na pálčivé sociálne aspekty spoločnosti.

Ďalej budú informácie šírené pomocou identifikovaných, pripravených a sieťovaných komunikačných kanáloch jednotlivých skupín príjemcov. Koordinačná funkcia sa naďalej sústreďuje v APSE, ktorá informácie kontinuálne pripravuje, analyzuje a aktualizuje.

Vo štvrtej fáze by všetky prostriedky mali smerovať k tomu, aby sa po základnom a širokospektrálnom šírení potrebných informácií, záujemca dokázal priamo kontaktovať na kompetentný subjekt, ktorý mu je schopný sprostredkovať alebo podať všetky potrebné a relevantné informácie. Týmto subjektom je opäť APSE. Má vybudované štruktúry a formy na to, aby dokázal zabezpečovať vstupný i priebežný informačný servis pre rozvoj sociálnej ekonomiky.

Toto pokladáme za najdôležitejšiu fázu a vyvrcholenie budovania systému informovanosti o sociálnej ekonomike. Z tohto pohľadu APSE zabezpečuje:

- ❖ Pravidelnú distribúciu relevantných informácií do siete (vytvorenej v tretej fáze)

*šírenie aktuálnych informácií v aktuálnom čase, čo znamená zabezpečovanie objektívnych, adekvátnych a aktuálnych informácií pre jednotlivé subjekty

- ❖ Priebežnú distribúciu informácií vo vlastnom webovom priestore (kde sa zhromažďujú a selektujú všetky dostupné informácie), ktorý užívatelia aktívne spolutvoria

*okrem toho že užívateľ webového priestoru APSE má možnosť získavať všeobecné, špecifické i aktuálne informácie, má možnosť aktívne do priestoru vstupovať, prispievať a budovať ho.

- ❖ Stálu distribúciu informácií pomocou osobného personálneho bodu (kancelárie)

*optimom je dispozícia odborníka APSE v stálom priestore, ktorý môže záujemca navštíviť a dostať sa k potrebným informáciám prostredníctvom osobného kontaktu. V budúcnosti sa na tento účel optimálnou javí sieť regionálnych APSE.

- ❖ Pravidelnú distribúciu informácií prostredníctvom informačných workshopov, stretnutí, prednášok

*optimom sa javia pravidelné (napr. raz za dva mesiace) stretnutia na stálom mieste, a to aspoň rok od spustenia systému informovania o sociálnej ekonomike. Popri tom (a v ďalšom období) realizácia workshopov, stretnutí a prednášok podľa potreby a požiadaviek záujemcov. Dôležité je zameriavať sa hlavne na regióny s najväčšími sociálnymi problémami.

Rovnako ako v predošlých, aj v týchto aktivitách je hlavnou koordinačnou a výkonnou jednotkou APSE.

Pokladáme za dôležité zdôrazniť, že sumarizovanie, príprava a distribuovanie informácií skrze existujúcich a vybudovaných kanálov nestačí. Potrebné je vytvárať nové siete, resp. inovovať existujúce, hlavne však aktívne vyhľadávať, identifikovať a oslovovať nové alebo potencionálne subjekty. Toto je možné za predpokladu dobrého etablovania a pôsobenia APSE v „teréne“. Tým že sumarizuje informácie z praxe, stretáva sa so širokým spektrom ľudí z rôznych regiónov, by mala Agentúra budovať štruktúry práve pre vyhľadávanie a oslovovanie ďalších partnerov, ktorým môže ponúkať svoje služby.

Skúsenosť ukazuje, že za predpokladu dobrej informovanosti o opodstatnenosti a prínose prístupov sociálnej ekonomiky, sa darí identifikovať nových partnerov veľmi jednoducho, keďže na seba sami upozorňujú a žiadajú o pomoc a radu.

V závere tejto časti by sme radi podotkli, že systém informovania tvorí základ ďalšej práce pri rozvíjaní systémov sociálnej ekonomiky, práve preto by mal byť pripravený a realizovaný zo všetkou vážnosťou a serióznosťou. Častou chybou je, že pri informovaní sa zameriavame na to, aký finančný

efekt realizované aktivity prinesú pre organizáciu, obec, podnikateľa, koľko ľudí dokážeme zamestnať a pod. Všetky informácie od spustenia informačnej kampane až po tie, ktoré priebežne a dlhodobo smerujeme na príjemcov všeobecne, musia byť postavené na základe vysvetľovania ideí, spoločenského opodstatnenia a nevyhnutnosti aktívneho zaangažovania spoločnosti. Vo všetkých informáciách je nutné šíriť ideovú líniu, že sociálne podnikanie nie je inovatívnym spôsobom obohacovania sa jednotlivcov alebo skupín, ale spôsobom ako zvyšovať kvalitu života v spoločnosti aktivizáciou a pomocou tým skupinám, komunitám a jednotlivcom, ktorí to najviac potrebujú. Pre progres týchto spôsobov je potrebné upozorňovať na to, že sociálna ekonomika nevychádza zo zmien spoločenského systému, ale zmien myslenia a humanistickému prístupu k spoločnosti.

b) metodiku výberu zriaďovateľov a prevádzkovateľov potenciálneho sociálneho podniku,

Za predpokladu dobre nastavených informácií a predpokladu existujúceho a fungujúceho programu podpory subjektov sociálnej ekonomiky, je pravdepodobný vysoký záujem o zahrnutie do programu. Tak tomu nasvedčujú aj doterajšie skúsenosti, ktoré ukazujú problém s výberom, ak sú zdroje na podporu subjektov limitované. Preto je potrebné nastaviť systém výberu tých, ktorí by v perspektíve mali tvoriť stabilných partnerov systému rozvoja sociálnej ekonomiky. Pri realizácii grantových systémov nastáva zákonitý boom záujmu subjektov a je obtiažne nastaviť kritériá tak, aby sme dokázali objektívne posúdiť vhodnosť podpory t. kt. subjektu.

Pri systémovom prístupe musíme uvažovať v rovine koncepcnosti, ktorá presahuje projektovú úroveň a posúva sa na úroveň programovú. Pre programovú úroveň je nepostrádateľné kvalitné a hĺbkové plánovanie. Ešte predtým než spustíme akúkoľvek formu podpory (mimo informačnej), musíme záujemcov stimulovať k tomu, aby svoj rozvoj prostredníctvom sociálnej ekonomiky dobre naplánovali.

Nie je v možnostiach rozsahu tohto materiálu podrobne popisovať metodiky tvorby stratégií a koncepcií rozvoja. Chceme však poukázať na nevyhnutnosť vytvorenia týchto stratégií.

Za predpokladu spustenia programu (napr. mikropôžičiek) pre subjekty sociálnej ekonomiky, musíme naučiť subjekty technikám tvorby stratégií a koncepcií rozvoja. Aj túto funkciu by mala realizovať APSE. Jej úlohou by bolo zaškoliť a pripraviť subjekty pre tvorbu stratégií a asistovať im pri ich tvorbe. Formálna požiadavka na to, aby si subjekty vypracovali stratégie by viedla k tomu, že by bolo veľmi málo tých (ak by boli vôbec), ktoré by v konečnom dôsledku disponovali potentnými stratégiami. Preto je nevyhnutné realizovať, či asistovať pri realizácii tvorby stratégií jedným kompetentným orgánom.

Stratégia a proces jej tvorby je tým, čo potrebujeme k identifikácii zdrojov v území (personálnych, priestorových, technických, technologických, finančných a i.), teda k tomu na čom je sociálna ekonomika špecificky založená. Na základe stratégie rozvoja (sociálno ekonomického) dokážeme vytvoriť reálny a progresívny podnikateľský plán s reálnymi zámermi, cieľmi, opatreniami, aktivitami atď.

Nazdávame sa, že výlučne na základe vypracovaných rozvojových stratégií a kvalitných podnikateľských plánov dokážeme identifikovať, vybrať a podporiť vznikajúce subjekty sociálnej ekonomiky, ktoré majú v sebe silný potenciál a naša podpora sa neminie účinku.

Tak ako pri tvorbe, aj pri konečnom výbere vhodných adeptov podpory je nevyhnutný odborný, kvalifikovaný a do veľkej miery nezávislý potenciál. Výber vhodného subjektu podľa nášho názoru môže realizovať tím zložený z expertov na sociálnu ekonomiku, expertov na oblasť podnikania, samosprávy, finančného a personálneho manažmentu. Nemôže sa jednať o výber realizovaný na základe politickom, jednostranne ekonomickom, alebo jednostranne altruistickom.

Súčasťou výberu musí byť zhodnotenie jasných a reálne nastavených merateľných ukazovateľov a indikátorov, ktoré nám ilustrujú predpoklady pre dobre investované prostriedky. Musia odrážať efektivitu vynaložených prostriedkov na dosiahnutie cieľov. Práve z hľadiska toho že sa spravidla nejedná a krátkodobé ciele a úspechy v rozvojovom snažení sa dostávajú postupne a pomaly, je nevyhnutné disponovať kvalitnými, merateľnými a aktuálnymi plánmi rozvoja.

Vďaka skúsenostiam preferujeme tie subjekty sociálnej ekonomiky, ktoré sú zriaďované a garantované miestnymi samosprávami. To však nie je jediným kritériom pri výbere subjektu. Najdôležitejším je dobre naplánovaný dopad na rozvoj lokality, komunity, územia. A to je reálne len za predpokladu dobrého naplánovania procesov.

Musíme upozorniť na to, že ak by už na začiatku kritériom na získanie podpory bolo doloženie kvalitnej stratégie rozvoja, úsilie by sa pravdepodobne minulo účinku, keďže subjekty nedisponujú takýmito stratégiami, ani personálnym (odborným) a finančným potenciálom, ktorým by sa toto kritérium podarilo v krátkom čase naplniť.

Preto navrhujeme, aby adept na podporu (potenciálny subjekt sociálnej ekonomiky) vypracoval a poskytol na posúdenie aspoň tieto informácie:

- ❖ Vízia obce (komunity) na 10 rokov
- ❖ Vstupné analýzy svojich podmienok a zdrojov (ich predbežnú štruktúru pre ilustráciu uvádzame nižšie)
- ❖ Identifikácia a jasná formulácia konkrétnych problémov brániacich v rozvoji
- ❖ Popis priemetu identifikovaných problémov do sociálnych problémov
- ❖ Formulácia cieľov (špecifických, merateľných, aktuálnych a výhľadovo termínovaných), a ich previazanosť na riešenie (odstraňovanie, elimináciu, zmenšovanie) sociálnych problémov
- ❖ Postup krokov (aktivít) v logickom slede, ktorými budú naplňané konkrétne ciele
- ❖ Konkrétny časový harmonogram realizovaných aktivít
- ❖ Finančný plán realizácie aktivít
- ❖ Spôsoby evaluácie procesu
- ❖ Administratívne zabezpečovanie procesu

Štruktúra vstupných analýz podmienok a zdrojov

Pokladáme za vhodné, aby údaje základnej štruktúry obsahovali hodnoty v dostatočnom časovom prehľade (tam kde je to relevantné), teda min. troch, optimálne 5 rokoch.

Optimom pri základnom výbere (na začiatku procesu) je pracovať a obcami, ktoré jednak deklarujú záujem o zriadenie obecného sociálneho podniku, avšak aj majú skúsenosti so zamestnávaním (a to nad rámec verejno prospešných, aktivačných a pod. prác). V praxi sa často stretávame so starostami, ktorí javia záujem o založenie obecného sociálneho podniku, sami sú však zamestnancami na polovičný úväzok a na vedenie agendy obecného úradu majú nakontrahovanú pracovnú silu rovnako na polovičný úväzok. Tento typ obcí sa nám javí v počiatočných etapách podpory obecných sociálnych podnikov ako rizikový. Za predpokladu akéhokoľvek kvalitného servisu zo strany tretej organizácie (napr. mimovládnej organizácie či agentúry) je veľmi ťažké budovať subjekt sociálnej ekonomiky tam, kde neexistujú ani minimálne praktické skúsenosti so zamestnávaním a to ani v rámci vnútornej organizačnej štruktúry obecných úradov. Nemôžeme opomenúť ani dôležitý fakt vedenia účtovníctva, personalistiky a i. faktorov nevyhnutných pre dobré fungovanie subjektov sociálnej ekonomiky.

Ako nevyhnutnosť pri dizajnovaní, spúšťaní a rozvíjaní sociálnej ekonomiky v obciach sa nám javí existencia a dobré fungovanie terénnej (komunitnej) sociálnej práce v obci. Máme na mysli nielen zriadenie tejto služby a formálne fungovanie, ale kvalitne vybudovaný systém sociálnej práce, ktorý nám (obzvlášť prostredníctvom erudovanej optiky) prináša vhľad do komunit nezamestnaných, ohrozených, marginalizovaných a pod. Tam kde tento systém dobre nefunguje (alebo dokonca vôbec neexistuje), si dokážeme len veľmi ťažko predstaviť rozbeh obecného sociálneho podniku, alebo iného subjektu sociálnej ekonomiky. Jedná sa tu o úzku previazanosť na komunitné, rodinné a individuálne vzťahy.

Na základe dobre spracovaných údajov a vstupných analýz a vypracovania konceptu (predchodcu stratégie rozvoja) rozvoja, je potrebné realizovať ďalší krok a síce, vypracovanie podnikateľského zámeru a zakladateľského podnikateľského plánu. Práve v ňom sa odrazia všetky dôležité a relevantné informácie, s ktorými sme pracovali pri dvoch predošliých krokoch. Vďaka nim disponujeme všetkými potrebnými a podrobnými údajmi, vieme ktorým smerom chceme svoj subjekt orientovať, poznáme svoje zdroje, možnosti a limity, máme predstavu o konkrétnych krokoch intervencie atď. Po technickej stránke disponujeme väčšinou materiálom potrebného pre naplnenie štruktúry štandardného zakladateľského podnikateľského plánu.

- c) **metodikú výberu cieľovej skupiny, ktorých bude sociálny podnik zamestnávať (metodika identifikácie znevýhodnených ľudí a/alebo osoby ohrozené či postihnuté sociálnym vylúčením), náboru kandidátov na zamestnanie a metodiku výberu zamestnancov sociálneho podniku,**

Cieľovú skupinu ktorej je adresovaná pomoc určuje zvyčajne donor, z prostriedkov ktorého je program financovaný. Tak je to v prípade bežných programov, kedy sú cieľovými skupinami rôzne skupiny obyvateľov. V prípade systémového programu rozvoja sociálnej ekonomiky nie je možné vopred určiť, pre koho (akú napr. znevýhodnenú skupinu) by mal byť program realizovaný.

Pre rozvíjanie sociálnej ekonomiky je potrebné poznať a dobre sa orientovať v t. kt. prostredí. Tak ako sme popísali vyššie, aj v tomto prípade platí, že zárukou dobre nastaveného systému je tvorba lokálnych stratégií rozvoja. Už v úvodných častiach stratégie popisujeme a analyzujeme aktuálny stav v území, nevynímajúc audit demografickej štruktúry. Tú dokonca pokladáme za najdôležitejšiu, keďže rozvoj nerealizujeme pre inžinierske siete či kultúrny dom, ale pre obyvateľov a ich kvalitný život.

Dobre spracovaná stratégia nám dokáže veľmi presne popísať a ukázať, aké skutočné problémy územie má. Pri problémovej analýze nachádzame tzv. príčinnú - následkovú vzťahy, pomocou ktorých dokážeme nielen vniknúť do podstaty t. kt. problému, ale prirodzene a reálne vidieť riešenia.

V prípade identifikovania nedostatkov a problémov vždy narazíme na to, ktorej skupiny obyvateľstva sa najviac (a ako konkrétne) dotýkajú. Podľa toho aj určujeme cieľové skupiny, na ktoré ďalej svoje aktivity zameriavame. Okrem toho nám pri určovaní cieľových skupín dobre poslúžia aj regionálne analýzy trhu práce, regionálne analýzy podnikateľského prostredia a pod. Tento druh analýz by mala pravidelne (napr. 1x ročne) vypracovávať APSE.

Kreovanie štruktúry zamestnancov by sa nemalo realizovať na základe rigidne stanovených plošných kritérií na základe etnickej príslušnosti, pohlavia, či veku. Subjekt sociálnej ekonomiky by mal zamestnávať tých ľudí, ktorí to najviac potrebujú a určenie tých „ktorí to sú“ nemôže byť v kompetencii jedného človeka a nemôže byť plošne unifikovaný. Jedným hľadiskom je výber cieľových skupín – tých skupín ktorí pomoc prostredníctvom pracovného zaradenia do subjektu, ktorý realizuje miestny rozvoj.

Ďalším hľadiskom je výber konkrétneho človeka z vybranej cieľovej skupiny, ktorú sme identifikovali v danom území. Toto pokladáme za jednu z kľúčových tém, ktorou je potrebné zaoberať sa pri nastavovaní systému rozvoja sociálnej ekonomiky. V úvodnej časti sme načrtli opodstatnenosť APSE a ako jednu z jej dôležitých funkcií sme popísali lokálne pracovné poradenstvo a pracovnú asistenciu. Prepojením funkčného pracovného poradenstva s terénnou sociálnou a komunitnou prácou a všetkým tým, čo smeruje k bližšiemu a lepšiemu spoznaniu klienta, dokážeme subjektom sociálnej ekonomiky poskytnúť veľmi adresnú pomoc človeku, ktorý ju najviac potrebuje. Vďaka takto nastavenému systému sa budú vhodní zamestnanci nielen vyberať, ale aj dlhodobo pripravovať, pre potreby subjektov sociálnej ekonomiky. Prostredníctvom agentúry budú zamestnanci subjektov perspektívne ďalej posúvaní na bežný trh práce.

- d) metodiku podpory a práce so zamestnancami sociálnych podnikov z radov znevýhodnených ľudí a/alebo osôb, ktoré sú ohrozené či postihnuté sociálnym vylúčením s cieľom prekonať ich znevýhodnenia a eliminovať riziko straty získaného zamestnania (napríklad sociálna asistencia, obnova pracovných zručností a podobne),**

V praxi sa často stretávame s tým, že napriek zamestnaniu dlhodobo nezamestnaného v sociálnom podniku a počiatkovej eufórii zo získania zamestnania, prichádza fáza nespokojnosti zamestnanca (z dôvodu nenaplnenia očakávaní), ako aj nespokojnosti zamestnávateľa (pokles výkonnosti, problémy s pracovnou morálkou atď.). Je to jav prirodzený a takmer zákonitý. Dlhodobo nezamestnaný postupne stráca pracovné návyky, ako aj ostatné návyky súvisiace s pravidelnou prácou (ranné vstávanie, hygiena, nový kolektív atď.). Táto fáza prichádza väčšinou už po jednom pracovnom týždni. Zvlášť klienti zo sociálne znevýhodneného prostredia potrebujú po nástupe do zamestnania špecifickú asistenciu. V súčasnosti je poskytovanie takýchto kvalitných asistenčných služieb skôr výnimkou.

Pre subjekty sociálnej ekonomiky sa jedná o nevyhnutnú pomoc, ktorú potrebujeme ich zamestnancovi poskytnúť, keďže sa nám jedná nielen o aspekt rozvoja zamestnanosti, ale aj zamestnateľnosti. Zdôrazňujeme, že ani v prípade sociálnej asistencie, tutoriálu a mentoringu sa nejedná o jednorázovú či krátkodobú službu. Ak prijímame názor že subjekt sociálnej ekonomiky by mal byť do veľkej miery „prestupnou stanicou“ pre trvalé umiestnenie nezamestnaného na trh práce, asistenciu potrebujeme vykonávať pravidelne (stále), počas celej doby zotrvania v sociálnom podniku.

V praxi sa stretávame s tým, že sa nový zamestnanec priradí k osvedčeným stálym zamestnancom, ktorí mu asistujú pri získavaní, či obnove pracovných zručností. Bez toho aby sme mali vopred premyslený a nastavený systém v ktorom počítame so skúsenými a dostatočne zručnými zamestnancami (už od začiatku existencie podniku), je subjekt takmer naisto odsúdený k neúspechu. V stratégii rozvoja o ktorej sme sa zmienili vyššie preto musíme nevyhnutne počítať s týmto aspektom. To všetko je však iba bazálnou stránkou veci. Ešte dôležitejšou sa javí potreba „sprevádzania“ zamestnanca kvalitným a erudovaným asistenčným servisom. V bežných podmienkach sociálnych podnikov je hlavne z ekonomického hľadiska realizácia (zaplatenie) takéhoto servisného personálu nereálna. Tak ako bolo spomenuté v úvodnej časti, aj v tomto prípade sa ako vhodné riešenie ponúka využitie APSE. Tá by mala okrem výškolovania ľudí pre poskytovanie tútorskej a mentorskej služby aj sama tento pravidelný servis poskytovať. Ako sme v úvodnej časti naznačili, v prípade že APSE poskytuje svoje kompletne servisné služby viacerým subjektom sociálnej ekonomiky vo viacerých lokalitách, môžeme predpokladať kvalitné, stále, lacné, funkčné a efektívne služby pre jednotlivé subjekty. Tieto asistenčné služby by mali mať prirodzené premostenie na služby lokálneho pracovného poradenstva (rovnako poskytovaného APSE), ako aj ostatné služby agentúry (napr. tvorba a manažovanie projektov pre subjekty sociálnej ekonomiky). Tak ako sme naznačili fungovanie lokálneho poradenstva prostredníctvom APSE, jedná sa o prepojenie servisných služieb s komunitnou a sociálnou prácou a rôznymi formami poradenstva. Tak sa pomoc zamestnancovi (klientovi) stáva pomocou účinnou, permanentnou, lacnou, adresnou, spojenou, koordinovanou a zmysluplnou.

Na tomto mieste si dovoľujeme navrhnúť ďalšiu inováciu, ktorá by výrazne napomohla rozvoju sociálnej ekonomiky – vytvorenie Výcvikového strediska pre subjekty sociálnej ekonomiky.

Výcvikové stredisko pre subjekty sociálnej ekonomiky je štruktúra vytvorená a prevádzkovaná mimovládnu organizáciou alebo samosprávou, ktorá má nielen praktické skúsenosti so sociálnym podnikaním, ale úspešne prevádzkuje subjekt sociálnej ekonomiky. V rámci Slovenska existovalo doposiaľ len jediné takéto školiace stredisko v obci Spišský Hrhov, ktoré spolupracovalo s viacerými organizáciami a inštitúciami zaoberajúcimi sa témou sociálnej ekonomiky a sociálneho podnikania, vrátane Ekonomickej Univerzity v Bratislave, Slovenskej poľnohospodárskej univerzity v Nitre a ď. Mimochodom toto školiace stredisko bolo vybudované za výraznej podpory samosprávneho kraja (PSK). V súčasnosti je však už neaktívne.

Takéto výcvikové stredisko je svojim spôsobom školou, ktorá pripravuje budúcich zamestnancov subjektov sociálnej ekonomiky na všetkých úrovniach. Teda od prípravy personálneho manažmentu, cez finančný manažment, bezpečnosť pri práci, až po jednotlivé profesie a v neposlednom rade **prakticky pripravuje mentorov, tútorov a asistentov**. Výcvikové stredisko by malo byť v budúcnosti priamo napojené na APSE, ktorá koordinuje vzdelávacie moduly s potrebami praxe, vyberá adeptov, zabezpečuje im podmienky pre vzdelávanie atď. Spolu s ostatnými funkciami APSE - získavanie a šírenie informácií, plánovanie, pracovné (a iné) poradenstvo, manažment, mentoring, marketing, fundraising atď. je možné predpokladať koncepčné etablovanie článkov sociálnej ekonomiky v systéme.

e) metodiku posudzovania vhodnosti podnikateľského plánu a pripravenosti potenciálneho realizátora projektu sociálnej ekonomiky a prijímateľa finančnej podpory,

V prípade vytvorenia systému popisovaného v predošlých častiach (najmä b. a c.) je posudzovanie zámerov realizátora programu sociálnej ekonomiky vcelku jednoduchý a veľmi zreteľný. Jedná sa o to, že až ten subjekt ktorý je schopný vytvoriť dostatočnú štruktúru schopnú detailného a širokospektrálneho naplánovania rozvoja (v úzkej spolupráci a garancii APSE), je vhodný pre prijatie finančnej podpory. Iné spôsoby podpory pokladáme za nekonceptné experimenty, ktoré síce občas môžu pozitívne prekvapiť, od nastavovania systému rozvoja sociálnej ekonomiky sú však nedosiahnuteľne vzdialené. Je pravdou že vytvorenie funkčného systému nie je možné za niekoľko týždňov, avšak môžeme predpokladať systém, ktorý bude v perspektíve fungovať dlhodobo a efektívne.

Pokladáme za vhodné, aby na základe splnenia troch základných požiadaviek

- ❖ Dobre spracovaných a presných analýz
- ❖ Vypracovaného konceptu (od vízie po aktivity, termínové, personálne a finančné zabezpečenie).
- ❖ Vypracovaného podnikateľského zámeru a základného podnikateľského plánu

bol adept na podporu hodnotený tímom (komisiou) zloženou zo zástupcov :

- samosprávneho kraja
- samospráv,
- úradov práce alebo pracovných agentúr,
- podnikateľov,
- mimovládnych organizácií,
- finančných inštitúcií.

Je nevyhnutné, aby tí ktorí posudzujú vhodnosť adepta na podporu (čím do veľkej miery prijímajú za neho zodpovednosť) disponovali dostatočnými skúsenosťami a aspoň základnou erudovanosťou v oblastiach:

- sociálne podnikanie,
- strategické plánovanie,
- projektový manažment,
- personálny manažment,
- finančný manažment,
- PR manažment
- sociálna a komunitnú práca,
- supervízia,
- právo (pracovné, obchodné, finančné a občianske)

f) obsah a spôsob poskytovania technickej asistencie pre realizátorov sociálnej ekonomiky a prijímateľov finančnej podpory vrátane metodiky poskytovania asistencie pri podnikaní.

APSE považujeme za základný prvok pre budovanie štruktúr a funkčnosť systému rozvíjajúcej sa sociálnej ekonomiky. Okrem toho že pripravuje podmienky pre započatie činnosti subjektov sociálnej ekonomiky, pomáha pri koordinácii ich aktivít rozvoja a poskytuje kompletný servis pri ich činnostiach, plní funkciu metodickej pomoci a asistencie pre všetky články účastné na poli sociálnej ekonomiky. Prax ukazuje, že je nad rámec možností každého bežného subjektu sociálnej ekonomiky, aby riešil polyspektrálne všetky problémy s ktorými sa denne stretáva. Na druhej strane nepoznáme aktuálne žiadnu inú štruktúru, ktorá by bola schopná dynamicky a operatívne zabezpečovať funkcie, aké pripisujeme potencionálnemu APSE.

5. Návrh mechanizmu podpory sociálneho podnikania v MOL

Pre vytvorenie funkčného mechanizmu rozvoja sociálnej ekonomiky navrhujeme:

- Vytvorenie štruktúry APSE zloženej z regionálnych expertov (okrem zástupcov samosprávneho kraja zástupcov obecných samospráv, mimovládnych organizácií, podnikateľov, finančných inštitúcií, pracovných agentúr, úradov práce a regionálneho centra sociálnej ekonomiky).
- Identifikáciu vhodných a potencionálnych lokalít pre založenie a prevádzkovanie subjektov sociálnej ekonomiky
- Vytvorenie komunikačnej stratégie (informačných sietí, pravidiel a foriem informácií)
- Zaškolenie potencionálnych lídrov subjektov sociálnej ekonomiky
- Tvorbu stratégií rozvoja lokalít/komunit
- Tvorbu podnikateľských plánov
- Vyhodnotenie stratégií a podnikateľských plánov
- Spustenie finančnej podpory vybraných subjektov
- Zabezpečenie evaluácie a asistencie subjektom
- Realizáciu lokálneho pracovného poradenstva
- Prepojenie s výcvikovým strediskom pre subjekty sociálnej ekonomiky
- Realizáciu monitoringu a kompletných poradenských a asistenčných služieb subjektom

Za výraznou väčšinou existujúcich a vznikajúcich sociálnych podnikov stoja ľudia bez širších podnikateľských a manažérskych skúseností, ako aj bez širších právnych a ekonomických znalostí. To isté platí aj o ďalších aktivitách v širšom priestore sociálnej ekonomiky. Na druhej strane dnes je dostatok znalostí a skúseností v mnohých krajinách EÚ, ako aj u jednotlivcov v SR. Aj vzhľadom na tieto skutočnosti (a krátku históriu sociálneho podnikania u nás) je propagácia, šírenie informácií, poradenstvo a vzdelávanie v oblasti sociálnej ekonomiky jednou z kľúčových činností pre zabezpečenie rozvoja sociálnej ekonomiky na Slovensku. Sociálni podnikatelia a ďalší aktéri sociálnej ekonomiky potrebujú jednak kvalitné a systematické vzdelávanie, ale aj rovnako kvalitné a systematické sústavné poradenstvo a sprevádzanie pri výkone ich ekonomických aktivít. Vzhľadom na rýchlo sa vyvíjajúce a variabilné potreby musí byť systém vzdelávania,

poradenstva a sprevádzania výrazne flexibilnejší, než je tomu v súčasnosti a musí byť pre všetkých aktérov sociálnej ekonomiky ľahšie prístupný. Nastavenie systému musí reflektovať na rozdielne potreby sociálnych podnikateľov a iných aktérov sociálnej ekonomiky.

Doterajšie skúsenosti ukázali, že dobré fungovanie systému dokážu zabezpečiť iba ľudia, ktorí sú nielen odborne zdatní, ale aj vnútorne motivovaní k podpore sociálnej ekonomiky. Pri niektorých podporných činnostiach sú navyše osobné profesijné skúsenosti (bez ohľadu na úroveň teoretických znalostí) nenahraditeľné – ide najmä o sprevádzanie pri samotnom podnikaní, čiže dennom riadení firiem. Systém preto musí byť nastavený tak, aby poradenstvo a sprevádzanie poskytoval aj prostredníctvom už podnikajúcich, alebo obdobne pôsobiacich ľudí. Nevyhnutná je flexibilita a variabilita celého systému, ktorá umožní zapojenie ľudí z externého prostredia v takom rozsahu, ktorý bude pre týchto ľudí dostatočne atraktívny.

Keďže v súčasnosti úplne absentuje systematické vzdelávanie aktérov sociálnej ekonomiky, MPSVR SR by malo vytvoriť systém poskytovania takéhoto vzdelávania. Kvalitné vzdelávanie, najmä v oblasti manažérskych, obchodných (vr. marketingu) a ekonomických činností je jednou zo základných podmienok dlhodobej udržateľnosti sociálneho podnikania, ale aj inej sociálnej ekonomickej aktivity. Práve tento faktor znižuje rizikovosť finančných investícií do sociálnej ekonomiky a naopak zvyšuje ich efektívnosť a tak zvyšuje hodnotu, ktorú štát (a celá spoločnosť) od investícií do sociálnej ekonomiky právom očakáva. V spolupráci s odborníkmi a organizáciami sektora sociálnej ekonomiky štát identifikuje a bude pravidelne aktualizovať hlavné potreby v oblasti vzdelávania aktérov sociálnej ekonomiky. Výber partnerov bude aj v tomto prípade podriadený adekvátne prísny podmienkam, aby sa zabezpečila jeho transparentnosť, ale aj kvalita a dostupnosť vzdelávacích programov.

Ak však túto prípravu / vzdelávanie pre sociálnu ekonomiku a sociálne podnikanie nezabezpečuje štát, je na mieste položiť si otázku, ako tieto vzdelávacie aktivity môže zabezpečovať MOL.

6. Prioritné problémy a strategické ciele okresu Levoča v oblasti zamestnanosť

Vízia rozvoja zamestnanosti: v roku 2030 je mikroregión okresu Levoča územím s nízkou mierou nezamestnanosti, so vzdelanou a flexibilnou pracovnou silou, s rovnakými šancami na trhu práce

Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none">• Dostatok pracovnej sily• Dostatok voľných priestorov – budov a pozemkov vhodných na podnikanie• Možnosti finančnej a odbornej podpory pre tvorbu nových pracovných miest• Čiastočná flexibilita pracovnej sily• Čiastočná mobilita pracovnej sily• Prírodný potenciál pre rozvoj cestovného ruchu• Dobrá geografická poloha• Možnosti do vzdelávania a rekvalifikácií• Čiastočne dobré dopravné prepojenia• Implementácia projektov EÚ• Existencia stredných škôl v mikroregióne• Potenciál organizácií a inštitúcií riešiaci nezamestnanosť• Rozvíjajúca sa sociálna ekonomika	<ul style="list-style-type: none">• Nedostatok pracovných miest v regióne• Nedostatočný postih nelegálnej práce• Tolerované zneužívanie pracovnej sily• Spoločenské predsudky voči osobám postihnutým sociálne patologickými javmi• Nedostatočné využívanie potenciálu pre rozvoj služieb v oblasti cestovného ruchu• Nedostatočne rozvinuté partnerstvá medzi MVO, samosprávami, podnikateľmi a zamestnávateľmi• Nedostatočne „udržateľné“ projekty z hľadiska zamestnanosti• Nedostatočné informačné systémy v sociálnom podnikaní• Nedostatočná previazanosť vzdelávacích aktivít s potrebami trhu práce• Odliv kvalifikovanej pracovnej sily do zahraničia• Slabá motivácia ohrozených skupín k ďalšiemu vzdelávaniu a získavaniu zručností

	<ul style="list-style-type: none"> • Nízke sociálne a právne vedomie nezamestnaných • Slabá motivácia malých a stredných podnikateľov vytvárať nové pracovné miesta • Diskriminácia a intolerancia na trhu práce • Slabé podnikateľské prostredie • Vysoká chorobnosť obyvateľstva • Málo podnetné rodinné prostredie v MRK
<p>Príležitosti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pozitívne legislatívne zmeny • Pluralita inštitúcií • Využívanie prostriedkov EU • Prístup k verejným informáciám – verejnému informačnému systému • Vznikanie nových efektívnych a flexibilných vzdelávacích aktivít a inštitúcií • Výrazná podpora sociálnych podnikov zo strany štátu 	<p>Ohrozenia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Negatívne demografické trendy • Negatívne dôsledky globalizácie • Zhoršovanie zdravotného stavu marginalizovaných • Negatívne legislatívne zmeny

Prioritné problémy:

1. nedostatočné využívanie miestnych zdrojov (ľudských, ekonomických, prírodných) pri podnecovaní tvorby pracovných miest
2. neexistujúci systém kooperácie zainteresovaných subjektov v oblasti rozvoja zamestnanosti
3. nepreviazanosť vzdelávacích aktivít s potrebami trhu práce
4. skrytá diskriminácia a intolerancia na trhu práce
5. nedostatočná informovanosť cieľových skupín v oblasti zamestnania a nízke právne vedomie

Strategické ciele:

1. V rámci MOL zmapovať „voľné“ ľudské zdroje v mikroregióne
2. V spolupráci s obcami MOL podrobne zmapovať prírodné, priestorové, technické a technologické zdroje
3. Zostaviť sumár zdrojov MOL vhodných na využívanie pri tvorbe pracovných príležitostí
4. Inicovať vznik koordinačného centra pre sociálne podnikanie - APSE
5. Vypracovať analýzu a štúdiu ponuky a dopytu práce v MOL
6. Zvyšovať vzdelanie marginalizovaných v oblasti podnikania v rámci kurzov, školení.
7. Inicovať smerovanie učebných odborov stredných škôl k prepájaniu s potrebami trhu práce v MOL
8. Podporovať vznik inovatívnych sociálnych podnikov MOL
9. Monitorovať formy diskriminácie na pracovnom trhu v MOL
10. realizovať kampane proti diskriminácii na trhu práce pre zamestnávateľov v MOL
11. Inicovať vznik pracovno-poradenského centra MOL
12. Prepájať prebiehajúce projekty v MOL zamerané na zvyšovanie informovanosti cieľových skupín v oblasti zamestnania a právneho poradenstva
13. Vytvoriť komunikačné kanály MOL pre zlepšenie informácií o sociálnom podnikaní, zamestnanosti a pracovnom trhu

Ďalšie návrhy riešení pre rozvoj MOL:

- Realizovať školiace aktivity pre samosprávy v oblasti plánovania, zakladania a manažovania sociálnych podnikov
- Skvalitňovať profesionálnu úroveň členov obecných zastupiteľstiev a pracovníkov obecných úradov v oblasti sociálneho podnikania
- Koordinovane zabezpečovať informácie o možných zdrojoch financovania sociálnej ekonomiky v MOL
- Vytvoriť informačný rozvojový servis MOL



Európska únia
Európsky sociálny fond



Operačný program
**Efektívna
verejná správa**

III.časť

Príklady dobrej praxe sociálnych podnikov v okrese Levoča

Názov projektu: Efektívna verejná správa ako nástroj inštitucionálnych kapacít regionálneho rozvoja v okrese Levoča

Kód projektu v ITMS2014+: 314011ARL2

Nie je zámerom tejto časti štúdie, aby sme podrobne popisovali každý jeden z existujúcich sociálnych podnikov okresu. Ich základný (technický a oficiálny) popis sa nachádza v predošlých častiach. Na tomto mieste ponúkame skôr kazuistiku vybraných príbehov, ktoré podľa nášho názoru veľmi dobre ilustrujú realitu sociálneho podnikania v okrese a v regióne, pričom sú príkladmi dobrej praxe a to aj v kontexte národnom a európskom. Medzi nimi uvádzame síce i kazuistiku sociálneho podniku ktorý aktuálne neexistuje (vrátil štatút registrovaného sociálneho podniku a bol vyradený z registra MPSVR), zaradili sme ju práve preto, aby sme ilustrovali aj takýto fenomén. Navyiac, aj tento príklad považujeme za príklad dobrej praxe, keďže v sebe obsahuje to najpodstatnejšie – zámer pomáhať a meniť spoločnosť k lepšiemu a je podľa nás korektné pri popisovaní javov sociálneho podnikania poukázať aj na javy, ktoré nezapríčinili hlavní aktéri, ale objektívne externé príčiny. Sympatické aj na tejto kazuistike je to, že predstavitelia tohto príbehu sú rozhodnutí vo svojej činnosti pokračovať opäť.

Vybrali sme tri príbehy (kauzy), z ktorých každý jeden je originálny a inšpiratívny iným spôsobom.

Obecné služby Domaňovce svojim prístupom k rozvoju obce, zabezpečovaniu služieb (i neštandardných) pre občanov, ako i riešeniu lokálnej nezamestnanosti, ochrane pamiatok a pod.

Dvakrát dobre – občianske združenie ktoré veľmi originálnymi a inovatívnymi spôsobmi dokáže sociálne i pracovne integrovať de facto nezamestnateľné osoby a dať celému podnikaniu výraznú pridanú hodnotu

Levoča Nordic Centrum – občianske združenie ktoré je zamerané na ozaj nevšednú činnosť a nevšedný prístup na poli sociálneho podnikania doma i v zahraničí.

Na túto časť ďalej kontinuálne nadväzuje rozsiahlejšia prípadová štúdia (samostatná časť) obecného podniku a sociálneho podniku obce Spišský Hrhov. Vďaka týmto častiam máme možnosť konkrétneho a realistického ponorenia sa do témy sociálneho podnikania v okrese Levoča. Zámerom bolo, aby táto štúdia nebola výlučne teoretickým materiálom pre odbornú verejnosť, ale ktokoľvek sa vďaka nej mohol v téme zorientovať, prípadne sa inšpirovať.

Obecné služby Domaňovce s.r.o., r.s.p.

Obec Domaňovce na zasadnutí obecného zastupiteľstva dňa 8.6.2016 uznesením č. 22/2016 zriadila obecnú firmu s názvom Obecné služby Domaňovce, s.r.o., ktorá bola ku dňu 20.8.2016 zapísaná do obchodného registra. Obecná firma dňa 18.5.2021 získala štatút „registrovaný sociálny podnik“. Sociálny podnik v Domaňovciach vznikol ako konkrétna reakcia samosprávy na riešenie nezamestnanosti v obci. Ide o podnik so 100 % účasťou obce, ktorého cieľom je vytváranie pracovných miest a ich trvalé udržanie. Konkrétny problém, ktorý rieši a chce riešiť v okrese Levoča je nezamestnanosť a skvalitňovanie služieb pre obyvateľov obce a mikroregiónu. Ako registrovaný sociálny podnik spoločnosť vytvára priaznivé podmienky pre znevýhodnené a zraniteľné skupiny obyvateľstva. Svojím podnikaním dosahuje a chce dosahovať to, aby zamestnanci získali zručnosti v remeselných povolaniach ako je murár, maliar, stolár, stavebný robotník, ovocinár, cukrár, aby rozvíjali svoje osobnostné predpoklady a vžili sa s poznaním zamestnania, aby chápali dodržiavanie pravidiel.

Pred získaním štatútu registrovaného sociálneho podniku spoločnosť zamestnávala 2 zamestnancov. Spočiatku sa obecná firma venovala predovšetkým starostlivosti o verejné priestranstvá v obci. Vo februári 2017 začala úzko spolupracovať s talianskou spoločnosťou v oblasti montáže káblových zväzkov, ktorá naďalej trvá.

Neskôr rozšírila svoje činnosti aj v oblasti drobných stavebných úprav pre obec, v oblasti poľnohospodárstva zakúpila a vysadila 660 ks sadeníc rakytníka a o 2 roky neskôr rozšírila tento rakytníkový sad aj o 260 ks arónie.

Počet zamestnancov vo firme bol a aj v súčasnosti je flexibilný, nakoľko spoločnosť sa v plnej miere a v rámci možností zapája do aktívnych opatrení trhu práce v spolupráci s Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny. Čím dáva spoločnosť priestor a možnosť osobám neuplatniteľným na trhu práce zamestnať sa, či už z titulu ich nepriaznivého zdravotného stavu, ktorý im neumožňuje zamestnať sa na trhu práce, alebo z dôvodu vyššieho veku, či nízkeho vzdelania, resp. dlhodobej evidencie na úrade práce, a tak získať pracovné návyky a zručností, ktoré môžu ďalej využívať buď v obecnej firme, alebo sa iným spôsobom umiestnia na trhu práce. Môžeme však konštatovať, že priemerný počet zamestnancov v obecnej firme je 6 zamestnancov, z toho 3 ženy a traja muži. V súčasnosti je v spoločnosti zamestnaných 5 osôb, z ktorých sú 3 osoby zdravotne znevýhodnené a majú trvalý pobyt v najmenej rozvinutom okrese.

Medzi hlavné podnikateľské činnosti podniku patrí stavebná činnosť – prípravné práce k realizácii stavby, dokončovacie stavebné práce, úprava a starostlivosť o verejné priestranstvá. V tejto oblasti boli vykonané revitalizácie verejných priestranstiev v troch etapách, vybudovanie stojiska pre kontajnery na triedený a separovaný odpad, úprava chodníka na miestnom cintoríne, stavebné úpravy cukrárne, rekonštrukcia schodov do budovy Základnej školy s materskou školou, úprava lávok cez miestny potok, úprava chodníkov a rigolov v obci, rekonštrukcia spoločných priestorov bytového domu, rekonštrukcia priestorov obecného úradu a kultúrneho domu, ale tiež obnova a udržiavanie kaplniek v katastri obce a stavebné úpravy detského ihriska zriadeného pri obecnej cukrárni a ďalšie. Obecná firma bola taktiež nápomocná pri príprave priestorovo pre zriadenie Denného stacionára v obci. Okrem toho spoločnosť ponúka aj služby hlavne starším občanom v podobe kosenia záhrad, ale taktiež aj jesenné oranie záhrad.

Za výnimočnosť spoločnosti považujeme poskytovanie služieb v mikroregióne, ktoré tu žiadna iná organizácia neposkytuje a to montáž káblových zväzkov, montáž elektrických súčiastok a pestovanie rakytníka a arónie, ktorú spoločnosť vysadila v roku 2022 a tak rozšírila rakytníkový sad. Prvý samozber rakytníka sa konal v roku 2021 a veríme, že tento rok bude môcť občanom ponúknuť už aj plody arónie.

V rámci Akčného plánu a regionálneho príspevku pre najmenej rozvinuté okresy obecná firma zrekonštruovala priestory pre zriadenie Obecnej cukrárne v obci vrátane vybavenia a inventáru. Slávnostné otvorenie cukrárne sa konalo 1.6.2021. Prostredníctvom Obecnej cukrárne tak poskytuje služby v oblasti rýchleho občerstvenia - predaj nápojov a polotovarov, zákuskov a zmrzliny, čím vytvorila priestor pre rodiny s deťmi, mládež a na spoločné stretávanie sa obyvateľov obce, ale aj cezpoľných. Vďaka výhodnej polohe, keďže sa nachádza pri ceste III. triedy vedúcej k privádzaču na diaľnicu a tiež k Spišskému hradu, cukráreň často navštevujú nielen domáci, ale aj turisti, či cyklisti hlavne počas letnej sezóny.

Pri obecnej cukrárni obec za pomoci aj obecnej firmy vybudovala detské ihrisko, čím vytvorila priestor pre rodiny s deťmi na spoločné aktivity – rodičia si posedia pri chutnej káve, či koláčiku a deti sa zatiaľ môžu zabaviť na detskom ihrisku.

Hlavným cieľom spoločnosti nie je vytváranie zisku pre zisk, ale zamestnávanie predovšetkým miestneho obyvateľstva, vytváranie a udržiavanie pracovných miest. V napĺňaní tohto cieľa je spoločnosť doposiaľ úspešná, aj preto zriadenie sociálneho podniku vníma spoločnosť, ale taktiež aj okolie, veľmi pozitívne.

Nielen túto spoločnosť, ale aj iné spoločnosti postihli dôsledky pandémie COVID – 19 a v súčasnosti aj energetická kríza, kedy boli nútení obecnú cukráreň načas zatvoriť, keďže náklady na energie a samotnú prevádzku vysoko presiahli dosahované tržby. Veria však v lepšiu budúcnosť, a dúfajú, že tieto opatrenia boli len dočasné.

Do budúca spoločnosť plánuje aj naďalej zveľaďovať, skrášľovať a spríjemňovať prostredie a život v obci udržiavaním a úpravou verejných priestranstiev, vytváraním podmienok pre mládež, mamičky s deťmi a všetkých obyvateľov nielen obce Domaňovce, ale taktiež turistov, ktorí hlavne v čase cyklistickej sezóny v hojnej miere prechádzajú obcou.

Spoločnosť chce aj naďalej vytvárať podmienky pre zamestnávanie miestnych obyvateľov, predovšetkým znevýhodnených a zraniteľných osôb.

Dvakrát dobre, občianske združenie, r.s.p.

Prečo krajčírka dielna na Spiši? Pretože Spiš je známy dlhou tradíciou odevnej výroby. Za posledných 20 rokov väčšina existujúcich spoločností zanikla a mnoho ľudí, väčšinou žien, zostalo bez práce. Oživenie tradície šitia odevov uľahčí ich opätovné začlenenie do pracovného procesu.

V podniku chceli vytvoriť určitý koncept sociálneho podniku, zameraný na poskytovanie produktov a služieb miestnej komunite a identifikovali problém, ktorý nazvali „Chudoba má tvár ženy“. Rozhodli sa pomáhať ženám, ktoré to v živote nemajú tak jednoduché. Slovensko má najnižšiu mieru zamestnanosti žien v strednej a východnej Európe (59,3 %). Tento problém je ešte výraznejší v ekonomicky zaostalých regiónoch. Mimoriadne ťažké je nájsť si prácu hlavne pre tieto skupiny žien:

- Slobodné matky
- Ženy s nižším vzdelaním
- Ženy so zdravotným postihnutím a zlým zdravím
- Ženy 50+
- Rómska menšina

Rozhodli sa pre riešenie - založenie občianskeho združenia sociálneho podniku, založeného na poskytovaní pracovných miest šitých na mieru pre dlhodobo nezamestnané ženy.

Vytvorili funkčný model, ktorý pomáha nezamestnaným uniknúť z pasce chudoby a nájsť si prácu, ktorá vyhovuje ich konkrétnym potrebám (flexibilný pracovný čas, nízka kvalifikácia, sociálne zručnosti). Začínali ešte skôr, ako mali štatút registrovaného podniku. Začali tým, že zamestnali prvú ženu - onkologickú pacientku, ktorá si nikde inde prácu nemohla nájsť. Dôvodom bolo, že nemohla kvôli svojej diagnóze pracovať 8 hodín denne, potrebovala časté prestávky, nemohla byť medzi ľuďmi potrebovala sterilné prostredie, často musela navštevovať lekárov. Ponuka zriaďovateľiek sociálneho podniku bola: Dáme vám prácu, pracovnú zmluvu na štvrtinový úväzok. Dali jej domov šijací stroj, špeciálnu stoličku a každý týždeň jej nosili materiály na objednávky. Keď mala prácu hotovú, dostala ďalšie objednávky.

Zamestnankyňa bola šťastná, plakala, povedala že opäť môže žiť svoj život aj napriek svojmu znevýhodneniu. A to bolo pre zakladateľky obrovskou inšpiráciou na to, aby podnik rozbehli naplno. Druhá zamestnankyňa si dlhé roky nevedela nájsť prácu, pretože sa starala o svoju matku. Zakladateľky i zamestnankyne našli kompromis a dodnes spolu fungujú, takže zamestnankyňa chodí do práce o 6:30 do 10:30. Dnes si všetko riadi sama, naučila sa ako si organizovať prácu, ako si rozložiť objednávky a podobne.

Cieľom podniku nie je vytvárať zisk, ale sociálne a ekonomicky posilniť ľudí v ťažkej životnej situácii, zvyšovať ich kvalifikáciu a obnovovať pracovné návyky. Hlavným cieľom podniku je pomáhať - Pomôcť dvakrát.

Samozrejme nie vždy to bolo jednoduché. Počas obdobia covidu 19 zákazky neboli, ale vtedy v podniku zistili, že existujú ľudia ktorým na takýchto projektoch záleží. Nadšenci a priatelení ľudia pomáhali s mnohými zákazkami. Už tradičnú zákazku má podnik každý rok pred Vianocami, od firmy zabezpečujúcej roznášku jedla. To sú tí, ktorí majú na chrbtoch veľké boxy ktoré keď sú už opotrebované alebo sa nedajú znova použiť, prinesú do dielne sociálneho podniku a oni z toho

vyrábajú domčeky pre mačky. Tento produkt je potom určený pre slobodu zvierat a útulky. Práve toto sú činnosti ktorými podnik pomáha, zároveň však pomáha podniku.

Ďalším cieľom sociálneho podniku je zameranie na udržateľnosť, sociálnu prospešnosť a uspokojovanie potrieb miestnej komunity. Využitie projektu ako modelového prípadu, ktorý je možné rozšíriť a skopírovať/vložiť v iných podobných alebo v iných obciach a regiónoch.

Momentálne má podnik zamestnané tri ženy so zdravotným postihnutím. Jedna z nich je ťažko zdravotne znevýhodnená, jedna pracuje na dohodu a jedna je na trvalom pracovnom pomere. Tá bola dlhodobo nezamestnaná a v sociálnom podniku pracuje už tretí rok.

Sociálny podnik Nordic Centrum, o.z.- r.s.p. sa zaoberá správou a rozvojom areálu pre bežecké lyžovanie a horskú cyklistiku rovnomerného názvu.

Areál sa nachádza v Levočských vrchoch v nadmorskej výške 1000 m.n.m v katastrálnom území obce Vyšné Repaše a Uloža, 10 km od okresného mesta Levoča.

Areál momentálne zamestnáva jednu zdravotne ťažko postihnutú osobu a od apríla 2023 plánuje prijať druhu zdravotne ťažko postihnutú osobu.

V areáli sa v zimnom období upravuje 25 km bežkárskeho tratí, na čo sa používa špičková technika tej najvyššej kvality.

Počas zimnej sezóny je priemerná týždenná návštevnosť areálu 3 000 až 3 500 ľudí, čo počas celej zimnej sezóny predstavuje návštevnosť presahujúcu 30 000 návštevníkov.

Momentálne v areáli prebieha významná investícia do centrálnej budovy, v ktorej bude už v tomto roku (2023) prevádzkované gastro zariadenie- kaviareň.

Rovnako aj športový obchod, ski servis a požičovňa bežkárskeho a cyklistického vybavenia.

Po dokončení tejto investície (jún 2023) je plánované navýšenie počtu zamestnancov na 6 ľudí, z toho 3 ZŤP osoby.

V roku 2023 pripravuje podnik ďalšiu významnú investíciu do areálu, ktorá nám zaručí dlhodobu udržateľný rozvoj a vysokú konkurenčnú výhodu a to systém umelého zasnežovania a výstavbu medzinárodnej biatlonovej strelnice na organizáciu medzinárodných pretekov v biatlone. V letných mesiacoch sa plánuje výstavba 4 km pretekárskeho okruhu pre horskú cyklistiku, ktorý bude mať takisto medzinárodné parametre, aby v areáli bolo možné organizovať medzinárodné preteky v horskej cyklistike.

Dlhodobý plán sociálneho podniku je vybudovanie areálu, kde sa počas roka budú organizovať preteky na národnej aj medzinárodnej úrovni a to v bežeckým lyžovaní, biatlone a horskej cyklistike.

Po celkovom dobudovaní týchto investícií sociálny podnik plánuje zamestnať minimálne 15 ľudí s toho 50% ZŤP osôb.

SEMY, s.r.o.

Sociálny podnik SEMY vznikol ako integračný sociálny podnik začiatkom roku 2020. Jeho zámerom bolo pracovne reintegrovať ťažko zamestnateľné osoby, znevýhodnené vekom (50+), zdravotnými znevýhodneniami ktoré však umožňujú prácu v špecifickom a individuálnom nastavení a znevýhodnené na trhu práce tým, že sa jedná o Rómov. Vznikol ako reakcia na požiadavku stavebných činností, pričom v regióne chýbali firmy schopné realizovať stavby malých rodinných domov „na kľúč“. Podnik na začiatku zamestnával 3 osoby, z toho jednu z marginalizovanej rómskej komunity a dvoch dlhodobo nezamestnaných. Od začiatku bol podnik veľmi úspešný, za dva roky postavil dva menšie rodinné domy. Jednalo sa teda o veľmi veľký úspech a zakladatelia podniku plánovali prijať ďalších zamestnancov a rozšíriť portfólio podniku o ďalšie profesie.

Po nástupe pandémie a hlavne neúmernému nárastu cien stavebných materiálov, sa podnik dostal do prvých problémov, kedy sa nedarilo rýchlo zabezpečiť ďalšiu stavebnú zakázku, zároveň ďalšia pripravovaná stavba sa neuveriteľne začala predražovať skrze nárast cien stavebnín, popri celoregionálnom nedostatku niektorých stavebných materiálov. Dvaja zamestnanci sa rozhodli odísť pracovať do zahraničia, kde si našli príležitostnú prácu. Podnik prestal spĺňať podmienku zamestnávania 30% znevýhodnených, prakticky zostal bez personálu a 25.2.2022 bol nútený vrátiť štatút registrovaného sociálneho podniku dobrovoľne a odôvodnene, takže si môže kedykoľvek opätovne oň požiadať. Podľa našich aktuálnych informácií to aj má v pláne a možno ešte v roku 2023 znova sa naplno započne svoju činnosť a bude poskytovať prácu nezamestnaným.



Európska únia
Európsky sociálny fond



Operačný program
**Efektívna
verejná správa**

IV.časť

Prípadová štúdia - Opis inovatívnej praxe rozvoja obce Spišský Hrhov, prostredníctvom obecnej firmy – sociálneho podniku v obci.

Názov projektu: Efektívna verejná správa ako nástroj inštitucionálnych kapacít regionálneho rozvoja v okrese Levoča

Kód projektu v ITMS2014+: 314011ARL2

OBSAH:

1. Obecná firma ako príklad koncepčného rozvoja10
2. Ekonomické zámery obecného podniku v Spišskom Hrhove16
3. Zveľaďovanie vlastných zdrojov18
4. Prepojenie obecného podniku s podnikateľským prostredím a lokálnymi subjektmi24
5. Organizačné usporiadanie a model riadenia obecnej firmy29
6. Financie a ekonomika obecnej firmy31
7. Fázy vývoja obecnej firmy v Spišskom Hrhove35
8. Stručný opis rozvoja obecnej firmy v Spišskom Hrhove38
9. Priority rozvoja obecnej firmy43
10. Participácia obecnej firmy v oblasti výstavby obecných nájomných bytov45
11. Stručný prehľad vývoja obecnej firmy v Spišskom Hrhove47
12. Založenie obecnej firmy49
13. Obecná firma ako registrovaný sociálny podnik52

V rámci štúdie o rozvoji sociálneho podnikania v okrese Levoča sme sa rozhodli vypracovať samostatnú časť, ktorá sa týka obce Spišský Hrhov a jej obecnej firmy / sociálneho podniku. Obec Spišský Hrhov so svojimi sociálno podnikateľskými aktivitami dlhodobo predstavuje lídra v budovaní a rozvíjaní lokálneho prístupu k zamestnanosti a zamestnateľnosti, budovaní sociálnej ekonomiky a sociálneho podnikania. Bola a dlhodobo je fenoménom nielen v regionálnom, ale aj európskom priestore. Za svoje aktivity bola viackrát medzinárodne ocenená, napr. aj prestížnym ocenením European Anterprise Awards (Porto 2007) a bola vzorom a inšpiráciou prístupov k sociálnemu podnikaniu v mnohých krajinách (Bulharsko, Maďarsko, Česká Republika, Poľsko, Rumunsko a i.).

Podnik je dodnes aktívny, aj keď za 20 rokov svojej existencie prešiel rôznymi formami, fázami, etapami.

Práve kvôli tomu sa nám javí vypracovanie prípadovej štúdie ako dobrý spôsob ilustrácie histórie, rozvoja a súčasnosti sociálneho podnikania v okrese, regióne i v rámci Slovenska. Zámerom štúdie nie je prílišná teoretizácia témy, ani dôkladná metodika. Jedná sa o stručný popis praxe s kazuistikami, ktorý umožňuje realistický vzhľad do tematiky sociálneho podnikania.

Úvod

Zdravú samosprávu s profesionálnym vedením, ako aj budovaným personálnym potenciálom pokladáme za základný prvok prirodzenej sociálnej konštitúcie. Dovolíme si tvrdiť, že v rámci Slovenska je dnes minimálne 10% obcí, kde za posledné roky možno exaktne ukázať ich „raketový“ rozvoj po všetkých stránkach, od rozvoja a dobudovania technickej infraštruktúry, cez oblasť životného prostredia, cestovného ruchu, kultúry, školstva, športu, ekonomickej aktivity, až po sociálnu oblasť, zveľaďovanie ľudských zdrojov atď. Tu je namieste zamerať pozornosť aj na komunity ohrozené sociálnym vylúčením, ako prirodzenú a neodmysliteľnú súčasť obce a obyvateľov.

Nepamätáme si, aby sa pre elimináciu marginalizácie niekedy predtým urobil v rámci samospráv taký pozitívny posun, ako práve v posledných rokoch. Obecné nájomné byty nižšieho štandardu, komunitná sociálna práca, komunitné centrá a kluby, projekty realizované v rámci výchovy a vzdelávania v školách, ako aj tie realizované mimovládnyimi organizáciami, či obcami samotnými.

Dovolíme si teda tvrdiť, že otázku riešenia problémov všetkých marginalizovaných postupne preberá samospráva, ktorá nečaká so založenými rukami, čo jej to štát zas pripraví, ale sama aktívne využíva možnosti, ktoré jej ponúka štát či EU. Čo je však pre nás najúžasnejšie, samospráva vychádza z vlastných potrieb a potrieb občanov, nie je inštitúciou ktorá skrz úradnícku optiku centralizmu a globálnych riešení, aplikuje programy bez hlavy a päty.

Po roku 1990 začínajú na Slovensku vznikať prvé obecné podniky na trhovom základe. Transformujú sa, alebo nanovo vznikajú po ideovom vzore obecných prevádzok, pridružených výrobní a podobne. Obce začínajú v trhovom priestore nachádzať nové podmienky. Sú schopné identifikovať možnosti, zdroje a podmienky pre podnikanie, realizáciu činností ktoré predovšetkým lokálny trh potrebuje.

Existujú plošné programy pre „riešenie problémov zamestnanosti“ – verejnoprospešné práce, drobné obecné služby. Tu sa samosprávy majú možnosť konfrontovať s vlastnou schopnosťou viesť, manažovať, vychovávať ľudí, využívať a pripravovať potenciál svojich obyvateľov pre verejné práce, vlastný rozvoj.

Ak chceme opisovať obecnú firmu a pritom rešpektovať ostatné teoretické konštrukty sociálnych podnikov, primárne zamerajme pozornosť na pohľad pragmatický. Budeme sa teda zaoberať podnikaním ako takým (všeobecne relevantným, terminologicky zaužívaným). To môžeme definovať ako aplikovanie inovatívnych spôsobov v procesoch zákonitostí ponuky a dopytu tovarov a služieb.

Ako sme naznačili vyššie, samosprávu považujeme za stabilný, kompetentný, a zodpovedný prvok sociálnej konštitúcie. Či už z hľadiska územia (priestoru), alebo z hľadiska sociálnych vzťahov, spoločného životného prostredia či vnútornej správy, je samospráva tým čo umožňuje (mala by umožňovať) napĺňanie väčšiny potrieb ľudí.

Máme teda na mysli aj potrebu práce - zamestnania, ako aj ostatných potrieb s ňou spojených. Prax ukazuje, že aj problematiku práce dokáže samospráva účinne riešiť, najmä čo sa týka marginalizovaných, či ohrozených marginalizáciou.

Hovoríme tu o zamestnanosti lokálnej, teda veľmi špecifickej.

Vychádzame z troch axiém:

1. produkty tovarov a služieb sú užívané a spotrebované aj v regiónoch a lokalitách, kde sa nevytvárajú.
2. na trhu práce sa nachádza dostatok voľnej a nevyužitej pracovnej sily v jednotlivých lokalitách.
3. existuje pomerne málo pracovných príležitostí, ktoré by korešpondovali s potrebami a možnosťami nezamestnaných v jednotlivých lokalitách.

V prvom východisku musíme konštatovať, že nie je možné v t. kt. lokalite vyrobiť všetko, čo sa v nej spotreboáva. Skúsme sa však zamerať na to, čo sa v nej spotreboáva a za istých podmienok aj je možné vyprodukovať.

V druhom východisku musíme pripustiť, že ani lokálne nie je možné zamestnať všetkých ľudí, navyiac ak sa jedná o ľudí s nízkou (či dokonca žiadnou) kvalifikáciou. Zamerajme sa však na to, že potrebujeme „riešiť“ primárne ľudí ktorí naozaj chcú a potrebujú pracovať, ako aj to, aby sme sa pokúsili vygenerovať činnosti adekvátne ich schopnostiam a kvalifikácii.

Tretie východisko navodzuje všeobecnú skepsu, že práce je málo, pracovné príležitosti v málorozvinutých regiónoch a lokalitách nie sú. Obráťme však pozornosť na to, že práca je všade tam, kde sa nachádzajú zdroje. A zdroje sa nachádzajú všade. Ináč by tam ľudia nežili. Máme na mysli zdroje ako také, teda nie len prírodné a finančné, ale aj ľudské, technické, technologické, priestorové a iné.

Veľmi otázne je, ako zdroje poznáme, ako s nimi dokážeme pracovať, ako ich využívať. Ak sa jedná o prácu anticipovanú inovatívnou stratégiou, veríme v úspech. Ak sa jedná o konvenčné hľadanie východísk v stereotypnom prostredí, prichádza skepsa.

Ak hovoríme o zdrojoch, domnievame sa že ich najviac môžeme spájať opäť so samosprávou. Zdroje sa totižto všeobecne nachádzajú (alebo sú alokované) niekde, na nejakom území. To územie je niekým obývané a spravované.

Vráťme sa k našim „axiómam“.

Sme toho názoru, že potrebujeme vyrobiť maximum produktov ktoré sú v lokalite spotrebované, a to priamo v lokalite.

Sme toho názoru, že lokálne nedokážeme vyriešiť problémy spojené s nezamestnanosťou na 100%, pripúšťame však zamestnanie všetkých, ktorí nielen deklarujú záujem o prácu, ale o ňu aj prejavujú serióznym záujmom.

Sme toho názoru, že všade sa nachádzajú zdroje doteraz nevyužívané, alebo využívané len v minimálnej miere. V súvislosti s nimi potrebujeme budovať kontinuitu využívania zdrojov – reálne, adekvátne a aktuálne možnosti nezamestnaných v lokalitách.

Sme presvedčení, že najkonceptnejším nástrojom lokálneho riešenia zamestnanosti je obecná firma, optimálne ako subjekt sociálnej ekonomiky a sociálny podnik.

Téma sociálnych podnikov rezonuje v spoločnosti už od zmeny spoločenských a politických pomerov na Slovensku (po r. 1989). Hlavne prostredníctvom mimovládnych organizácií sa tieto myšlienky prenášali z krajín západnej Európy a v praxi ich skúšali aplikovať v podmienkach Slovenska. Úvodom by sme chceli podotknúť, že model ktorý budeme popisovať v tejto štúdii sa do veľkej miery líši od konvenčných modelov sociálnych podnikov. Napriek tomu že sme sa intenzívne zaujímali o tieto modely vznikajúce a fungujúce v zahraničí a snažili sme sa hľadať spôsoby aplikácie ich dobrej praxe, model obecného sociálneho podniku v Spišskom Hrhove pokladáme za najrelevantnejší. Nejedná sa o to, aby bol teoreticky úplne prevratným a novátorským. Jeho interesantnosť podľa nášho názoru spočíva v tom, že vznikol prirodzene, v istých konkrétnych podmienkach, a s iniciatívy lokálnych ľudí a konkrétnej samosprávy.

Úvodom teda chceme upozorniť na podľa nášho názoru dôležitý aspekt, a síce že model obecného sociálneho podniku v Spišskom Hrhove nevznikol aplikáciou vopred vytvorenej teórie, ale postupnou realizáciou konkrétnych a dobre premyslených a naplánovaných krokov, výsledkom ktorých je proces, ktorý dnes dokážeme teoreticky popísať.

Pre lepšiu orientáciu sa budeme snažiť používať čím viacej konkrétnych príkladov (kazuistík).

Myšlienkou sociálnych podnikov sa začali zaoberať aj štátne inštitúcie a pre istý okruh politikov na Slovensku sa to stalo prioritnou témou. Tematika v spoločnosti rezonovala najmä v rokoch 2008 – 2010. V tomto období sa totiž prostredníctvom Ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny SR (z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu) realizoval pilotný projekt sociálnych podnikov v troch samosprávnych krajoch. V rámci tohto pilotného projektu bolo použitých cca 26 miliónov € na spustenie a prevádzkovanie ôsmich sociálnych podnikov. Tento program dopadol úplnou katastrofou a spoločenským i odborným fiaskom. Neprináleží nám v tejto štúdii posudzovať a rozoberať tento projekt. Pomocou neho chceme len poukázať na riziká ktoré číhajú tam, kde významné rozvojové aktivity realizujú nekompetentní, navyiac skorumpovaní a prospechárski ľudia.

Pre model v Spišskom Hrhove je dôležité aj to, že vznikol, rozvíjal sa a prosperoval bez iniciatív a „pomoci“ zo strany štátnych inštitúcií. Tie sú podľa nášho názoru veľmi často viac prekážkou ako pomocou, a to najmä z dôvodu nedostatočného poznania lokálnych špecifik a zviazanosťou množstva predpisov, nariadení a direktív, ktoré znemožňujú operatívnu a dynamickosť, potrebnú pre realizáciu invenčných rozvojových procesov.

Po „období fiaska“ sociálnych podnikov nastalo na Slovensku obdobie, v ktorom termín „sociálny podnik“ nielen stratil na svojej hodnote, ale stal sa doslova hanlivým pojmom. Napriek tomu sme v posledných troch rokoch svedkami „renesancie“ myšlienok sociálneho podnikania, avšak máme pocit, akoby sa história od r. 2000 presne opakovala: Prichádzajú mimovládne organizácie prinášajúce teóriu z krajín západnej Európy, bez praktických skúseností a poznania podmienok samosprávy i celej krajiny (z hľadiska legislatívneho, ekonomického, spoločenského, politického a i.).

Občas sa zviditeľní dovtedy neaktívny politik vyhlásením, v ktorom ukazuje správnu cestu v riešení vysokej nezamestnanosti, prostredníctvom sociálnych podnikov, pričom evidentne nemá najmenšieho tušenia, o čom hovorí.

***Prípád 1**

V roku 2000 sme prostredníctvom mimovládnej organizácie Spiš - združenie pre obnovu a rozvoj regiónu realizovali projekt na podporu zamestnanosti a zamestnateľnosti Rómskych mužov v Spišskom Hrhove. Partnerom projektu bola aj obec, miestne poľnohospodárske družstvo a ďalšia mimovládna organizácia, ktorá plnila funkciu donora.

Počas dvanástich mesiacov sme realizovali praktické kurzy tradičných remesiel pre nezamestnaných Rómskych mužov. Vo veľmi krátkom čase sa podarilo naučiť ich techniky potrebné pre drevorezbu, výrobu úžitkových predmetov z dreva a výrobu drevených kuchynských riadov, výrobu košov a iných predmetov z prútia, výrobu šindľov atď. Podotýkame, že sa jednalo o ľudí, ktorí úplne nestratili pracovné zručnosti a návyky. Aj keď predtým pracovali ako zamestnanci v poľnohospodárstve, pomocní stavební robotníci či pracovníci iných pomocných profesií, pri činnostiach projektu sa vyprofilovali, ako veľmi schopní a potencionálni ľudoví remeselníci.

Za vrchol projektu sme pokladali kurz kováčstva, ktorý viedol veľmi schopný a renomovaný umelecký kováč. Počas niekoľkých dní sa títo muži naučili nielen pracovať so železom a kováčskym náradím, ale dokázali vyrábať neobyčajne hodnotné umelecké predmety z kovu (rôzne svietniky, železné kvety a najrôznejšie umelecké i úžitkové predmety). Napriek úspechom a nadšeniu z projektu bol výsledok (zamestnanie frekventantov kurzov) nulový. Pomocou vlastných sociálnych sietí sa nám síce podarilo umiestniť časť výrobkov na trh, avšak bolo evidentné, že pre stabilnejšie zamestnanie týmto spôsobom sú možnosti minimálne. Inými slovami – ani napriek pomerne účinnému marketingu nebolo možné predať toľko výrobkov a v takých cenách, aby bol remeselník počas celého roka užiť svoju rodinu.

***Prípád 2**

Niekoľko mesiacov po tom ako sme pripravili Rómskych mužov na vykonávanie rôznych remesiel som doma staval záhradný altánok, pre konštrukciu ktorého som potreboval kramle (spájacie železá, skoby), veľmi jednoduchý kovový predmet, v stavebníctve bežne používaný. Na moje prekvapenie ho v obchode nemali a predavač mi oznámil, že už dlhšiu dobu majú problémy s ich dodávateľom z Českej republiky.

Vtedy som sa zamyslel nad tým, ako naši Rómski muži vyrábajú umelecké predmety pre široký trh a my nevieme ich výrobky predať, pritom lokálny trh nemá dostatok niektorých úžitkových predmetov, ktoré sú technologicky neporovnateľne jednoduchšie a na trhu žiadané.

Výsledkom bolo spustenie výroby kramlí a podobných jednoduchých úžitkových predmetov. S úspechom.

***Prípád 3**

V rokoch 2006 – 2008 sa prostredníctvom Úradu splnomocnenca pre Rómske komunity (v rámci iniciatívy EQUAL) realizoval projekt sociálneho podniku v meste Prešov. Jeho zámerom bolo vytvoriť spoločenstvo pracovníkov, ktoré bude produkovať ľudovo – umelecké predmety. Rómske ženy a muži sa tu učili prácu s tradičnými materiálmi a začali vyrábať vskutku veľmi hodnotné predmety. Celý koncept sociálneho podniku spočíval na myšlienke, že na trhoch ľudových remesiel (značne obľúbených a rozšírených po Slovensku) si napr. výrobca tkaných kobercov dokáže zarobiť počas víkendu cca 700€. Už pri spúšťaní výcvikových aktivít sme sa snažili upozorniť na mylné premisy, keďže výsledný finančný efekt nezohľadňuje reálny výrobný proces, jeho dĺžku, technológiu, know – how, materiál, energetické a iné vstupy, čas strávený prípravou na podujatie, cestovné, čas strávený predajom atď. Tu sa nám totižto vízia zárobku 700€ počas víkendu, mení napríklad na cca 100€ čistej mzdy počas mesiaca. V rozložení na celý rok a zohľadnenie toho, že predaj na trhoch nie je celoročný ale sezónny bolo zrejmé, že východiskové predpoklady sú viac než mylné. Pri prepočtoch sme okrem toho nezohľadňovali fakt, že scenár 100€ mesačne sme optimalizovali na výrobcu – remeselníka, ktorý dokáže podávať plný výkon, má dobré meno (postavenie na trhu) a pod. To samozrejme nie je situácia, kedy sa „začiatočník“ začína remeslu venovať v prvých rokoch.

Keďže manažment nebol schopný zohľadniť túto realitu, skončením projektu a vyčerpaním rozpočtu grantu, sociálny podnik ďalej nepokračoval.

Tieto príklady neuvádzame pre demotiváciu nadšencov pre zakladanie sociálnych podnikov, práve naopak. Chceme upozorniť na najtriviálnejšie riziká, ktorým je potrebné vyhnúť sa už pri koncipovaní plánov na založenie sociálneho podniku a jeho hlavnú činnosť.

1. Obecná firma ako príklad koncepčného rozvoja

Riešenie nezamestnanosti osôb marginalizovaných, ohrozených sociálnou exklúziou, osôb s nízkou kvalifikáciou alebo bez kvalifikácie, dlhodobo nezamestnaných, a pod., sa predovšetkým v obciach málorozvinutých regiónov východného Slovenska, stalo veľmi problémovým. Vstupom Slovenska do EU a hospodárskym rastom do r. 2010 bol síce viditeľný progres aj v zaostalých regiónoch Slovenska (v porovnaní s predošlým obdobím), ten sa však týkal skôr budovania infraštruktúry. Z hľadiska riešenia nezamestnanosti marginalizovaných však žiadny viditeľný posun nenastal.

Zaujímavosťou je, že sa predsa len dajú identifikovať výnimky, teda lokality ktoré sa dynamicky rozvíjajú, a to aj po stránke riešenia nezamestnanosti a problematiky marginalizovaných komunít. Do istej miery je paradoxom, že sa jedná o rozvojové aktivity minimálne spojené so štátnym modelom vytvárania pracovných miest a podpory rozvoja marginalizovaných komunít. Jedným z takýchto príkladov je Obec Spišský Hrhov.

Na prelome 20 / 21.st. asi ¼ obyvateľov Spišského Hrhova tvorí skupina marginalizovaných osôb, z ktorých približne 30% je v produktívnom veku. Po rozpade a reštrukturalizácii hospodárskeho a ekonomického systému v Československu (r.1989) v spomínaných regiónoch, teda aj na Spiši enormne stúpla nezamestnanosť a postupne takmer 100% Rómov z marginalizovaných komunít zostalo bez práce. Tak tomu bolo aj v obci Spišský Hrhov, či v neďalekej osade Roškovce.

Nízka pracovná mobilita, nedostatočné pracovné návyky a nízka kvalifikácia (keďže dovtedy vykonávali väčšinou len pomocné práce a práce nevyžadujúce zvláštnu kvalifikáciu), len posilňovali k existujúce problémy so zabezpečením zamestnania pre tieto skupiny. Situáciu okolo roku 2000 môžeme s odstupom charakterizovať ako takmer katastrofálnu. Šťastím však bolo, že už vtedy dokázali kompetentní predstavitelia obce odhadnúť riziká (najmä pre tých najohrozenejších) a podujali sa k nastaveniu systému, ktorý by nielen jednorázovo riešil t. kt. problém týkajúci sa napr. Rómskej komunity, ale ktorý by koncepčne a systematicky dokázal nastavovať, regulovať a realizovať rozvoj obce ako celku.

V roku 2001 – 2002 prebiehal v obci Spišský Hrhov proces tvorby rozvojovej stratégie, ktorej ambíciou bolo postihnúť všetky rozvojové oblasti, samozrejme nevynímajúc oblasti ako zamestnanosť, ekonomickú aktivitu, rozvoj komunít, či sociálnu oblasť. Výsledkom procesu bol materiál, ktorý nahliadal na obec ako na mikrokozmos, v ktorom väčšina ľudí – obyvateľov má šancu naplňať svoje potreby.

Strategické plánovanie na úrovni obce umožnilo získať zvlášť do možností jej širokospektrálneho rozvoja, umožnilo identifikáciu a zhodnocovanie zdrojov a možností ich využívania vo vzťahu k potrebám. Ukázalo možnosť, že obec môže v podstatnej väčšine oblastí svojho života fungovať ako autonómny, sebestačný, interakčný, integračný a trvalo - rozvíjajúci sa celok.

Z pohľadu rozvoja zamestnanosti celok, ktorý je spôsobilý (za istých podmienok a do istej miery) zabezpečovať kontinuitu potrieb a ich napĺňania, ponuky a dopytu mikrotrhu atď.

Ako najkoncepčnejšia forma riešenia lokálnej zamestnanosti v obci Spišský Hrhov bola identifikovaná tá, ktorú formálne vytvorí a bude udržiavať samotná obec. To však za predpokladu, že pripravovaná

forma bude mať prioritne sociálne poslanie. Na základe spomínanej širokej rozvojovej stratégie teda postupne začala vznikať ďalšia koncepcia, ktorá sa špecificky zameriavala na vybudovanie obecnej firmy (prevádzky, podniku...). Koncepcia od analýz zdrojov a potrieb, logicky prechádzala k identifikácii problémov, ich redefinícii, analýzam problémov, až po plánovanie cieľov, úloh, kompetencií, zodpovedností, časového napĺňania atď. Vznikol teda veľmi konkrétny a dobre evaluovateľný materiál, ktorý napriek svojej časovej ohraničenosti (riešil horizont do dvoch rokov) postavil víziu na desaťročia dopredu. Že bola zvolená správna cesta svedčí aj fakt, že hlavné tézy prijaté v roku 2002, sú aktuálne aj dnes v roku 2013 a javia sa progresívne aj do ďalších rokov.

Z koncepcie vyberáme:

Obecná firma v Spišskom Hrhove je firmou ako každá iná, riadi sa platnou legislatívou Slovenskej Republiky. Je to podnikateľský subjekt bežného rozmeru, avšak jej prioritou je rozvoj zamestnanosti a rozvoj obce, nie účelové vytváranie zisku.

1. do maximálnej miery je schopná využívať vlastné zdroje (ľudské, prírodné, finančné, technické, technologické, priestorové a iné).
2. je čo najtesnejšie prepojená s občanom – človekom na najosobnejšej úrovni akú si môžeme v pracovno – právnom či odberateľsko – dodávateľskom vzťahu predstaviť
3. je spôsobilá pre objektívne poznanie problémov občanov, klientov, partnerov, keďže je s ním v bezprostrednom kontakte
4. jej riadiacim orgánom je predstavenstvo ktoré je zároveň obecným zastupiteľstvom. Toto zabezpečuje transparentnosť, serióznosť, v každom prípade však priamy dosah občana na fungovanie obecnej firmy, prostredníctvom volených predstaviteľov samosprávy
5. prioritne zabezpečuje službu – činnosť, ktorá je potrebná pre občana, obec a jej rozvoj
6. realizuje činnosti, ktoré sú adekvátne ľudským zdrojom a možnostiam svojich občanov
7. jej prioritou nie je vytváranie zisku pre zisk, ale vytváranie zisku za účelom tvorby ďalších pracovných miest, realizácie verejných prác, a rozvoj obce ako taký.

Dovoľujeme si zdôrazniť, že už na začiatku bola riešená dilema ekonomickej rovnováhy a prijatá téza, že sa v prípade obecného podniku **nesmie jednať o model vytvárajúci umelú zamestnanosť, alebo prehnanú toleranciu voči javom komplikujúcim zamestnateľnosť.**

Jednou z podstatných ekonomických axióm bola tá, že firma zamestnáva prioritne vlastných občanov a operuje prioritne v lokálnom či regionálnom rádiuse, čím bude prirodzene znižovať svoje náklady, a tým má možnosť byť konkurencieschopná.

Teoretickým štúdiám a východiskám sa venovali V. Ledecký (starosta obce) a M. Smetanka (poslanec obecného zastupiteľstva a projektový manažér). Tak ako spomenutá koncepcia, aj teoretické východiská zostali aktuálne a reálne dodnes.

Teoretické východiská obecného podniku v Spišskom Hrhove:

- stabilita postavenia samosprávy
- bezprostredný a každodenný kontakt s občanom - zamestnancom
- poznanie občana – zamestnanca
(podmienok a životnej úrovne)
- dôvera občana voči obci (zamestnanca voči zamestnávateľovi)
- vykonávanie pracovnej činnosti (najmä) v mieste svojho bydliska

často sa pri svojom úsilí snažíme byť profesionálnejší ako profesionálni a pri koncipovaní či riadení obecnej firmy sa snažíme napodobňovať alebo kopírovať manažérske prístupy veľkých firiem. Tu nám často unikajú najrôznejšie činitele napomáhajúce zamestnanosti a rozvoju obecnej firmy, bez ktorých nie je možné pracovať efektívne a kvalitne.

***Prípád 3**

Vo fáze dobrého rozbehnutia obecnej firmy, kedy už bola schopná realizovať takmer každú stavebnú činnosť (od betonárskych prác po zastrešenie), prišla ponuka ktorá spočívala v rekonštrukcii starého meštianskeho domu v neďalekom meste. Pri cene ktorá bola ponúknutá za realizáciu prác manažment nezaváhal a podpísal zmluvu. Stavebné realizácie ktoré boli v obci sa pozastavili a všetci zamestnanci sa premiestnili na iné pracovisko.

Investor bol s priebehom prác veľmi spokojný, no manažment obecnej firmy si napriek tomu začal všímať zníženie pracovnej morálky, nižšiu kvalitu realizovaných prác, nervozitu na pracovisku atď.

Pri analyzovaní tohto stavu sme prišli na to, že pracovníci boli zvyknutí na svoje prostredie (svojej obce), na to že počas obedňajšej prestávky sa idú najesť domov, že za nimi do práce môžu prísť členovia rodiny atď. Dôležité bolo aj to, že vo svojej obci na nich nikto nezazeral ako na Cigánov čo tam možno niečo ukradnú alebo to isto urobia zle.

Jednoducho že na ktoromkoľvek pracovisku v obci sa cítia dobre, preto aj vykonávajú činnosť lepšie.

Po tejto skúsenosti (avšak v súčinnosti s inými činiteľmi) počet prác ktoré boli realizované mimo obec klesal, napriek zvyšujúcemu sa záujmu o práce obecnej firmy. Aj tu bolo nutné uvedomiť si, že zisk obecnej firmy nie je dôležitejší ako jej základné poslanie.

***Prípád 4**

Jozefa poznal v obci i okolí každý ako pracovitého a zodpovedného človeka. Bol jedným z mála Rómskych mužov, ktorý bol aj medzi majoritou plne akceptovaný. Napriek tomu bol bez práce a prácu ani nehľadal. Prečo? Mal dlhodobu a vážne nemocnú manželku o ktorú bolo potrebné viackrát denne sa postarať, okrem toho aj tri malé deti.

Bolo pre neho nemysliteľné nechať manželku bez pomoci a ísť niekam do práce. Jeho situáciu však významne zmenila obecná firma, kde nebol problém s tým, aby odišiel domov vždy kedy to potreboval a pracovnú činnosť nahradil dodatočne. Nemal s tým problém manažér, spolupracovníci, ani verejnosť.

Mimochodom, nevieme o tom, aby Jozef túto situáciu niekedy zneužil.

Očakávaný prínos obecného podniku v Spišskom Hrhove na lokálnej úrovni:

- zvyšovanie zamestnanosti
predovšetkým tých ktorí sú diskriminovaní, pričom sú schopní kvalitne pracovať
- riešenie prác potrebných pre obec a jej rozvoj
- zlepšovanie zamestnateľnosti

Pri štúdiu štatistík týkajúcich sa nezamestnanosti, nám prirodzene v prvom rade začne záležať na tom, ako pre to množstvo nezamestnaných ľudí nájsť prácu. Podľa nás je nutné rovnako ako o zamestnanosti, rozmýšľať aj o zamestnateľnosti. A k tomu prispôsobovať aj všetky naše programy. Obecnú firmu považujeme za jedného z najdôležitejších aktérov na poli zamestnateľnosti. Obecná firma môže byť (a podľa nás má byť) subjektom, ktorý pre prácu pripravuje (napr. tým že naučí zamestnanca istý pracovný postup), prácu realizuje (pracovný postup je zamestnanec schopný realizovať samostatne a profesionálne) a prácu sprostredkováva (je schopná zamestnanca posunúť ďalej na pracovný trh, nezávisle na svojej aktivite).

***Prípád 5**

Peter bol bez práce už viac ako tri roky. Celý život pracoval po stavbách ako murár, ale po skrachovaní firmy v ktorej pracoval sa ďalej nedokázal zamestnať. Ak prišiel na prijímací pohovor bol znevýhodnený minimálne hneď dvakrát. Jednak bol Róm (otázka diskriminácie na trhu práce je témou na stovky strán v knihe), jednak mu chýbali základné komunikačné zručnosti. Tie totižto predtým na stavbách v stabilnej firme nepotreboval.

Zamestnali sme ho v obecnej firme, keďže ho každý poznal a on poznal každého. Popri iných zručnostiach ktoré popri svojom remesle mohol rozšíriť, bol i tréning vyhľadávania práce a komunikačných zručností.

Približne po roku prišiel za riaditeľom obecnej firmy a povedal mu, že odchádza do firmy k súkromnému podnikateľovi. Na upozornenie že sa jedná o súkromného podnikateľa u ktorého bol predtým na pracovnom pohovore a ten ho neprijal pretože bol Róm, Peter argumentoval vyšším platom, ktorý mu podnikateľ ponúkol.

Riaditeľ obecnej firmy najprv netajil sklamanie z toho, že výborného pracovníka do ktorého sa naviac ešte investovalo, bude musieť prepustiť inému subjektu. Toto je však moment (aj keď nie ľahký), kedy sme si povinní uvedomiť, že sme tu pre zamestnateľnosť našich ľudí aspoň tak dôležití, ako pre ich zamestnanosť.

Záver prípadu nepatrí síce k tomuto kontextu, uvediem ju však pre zaujímavosť. Peter sa po roku vrátil späť do „svojej obecnej firmy“, napriek lepším pracovným podmienkam. Prečo? Tvrdil že chce byť medzi svojimi, kde sa cíti dobre, medzi tými ktorých pozná, medzi tými ktorí na neho nepozerajú ako na Cigána, ale ako na murára. Okrem toho bol „doma“.

2. Ekonomické zámery obecného podniku v Spišskom Hrhove

- vytvárať zisk použiteľný na vlastný rozvoj
- vytvárať zisk použiteľný na tvorbu ďalších pracovných miest
- vytvárať zisk použiteľný na zabezpečovanie udržateľnosti subsystému

V praxi práce so samosprávami sme identifikovali najdôležitejší motív k možnému založeniu obecnej firmy – vytvoriť prevádzku ktorá bude zamestnávať ťažkozamestnateľných, bude tvoriť pracovné miesta a vybuduje si pevné postavenie na trhu.

Zaiste je to vážny a výborný motív ak uvažujeme o spustení obecnej firmy. Avšak nemali by sme opomenúť ďalší závažný fakt a tým je používanie (využívanie) obecnej firmy ako koncepčného a stáleho mechanizmu rozvoja obce a to každej stránke.

Starosta obce V. Ledecký sa mnohonásobne vyjadril, že si rozvoj obce bez obecného podniku nevie predstaviť a že by dnes nechcel byť starostom obce, ktorá obecnú firmu nemá. Prečo?

Obecná firma okrem sociálneho aspektu o ktorom hovorí podstatná časť štúdie, má ďalšie dôležité poslanie a tým je zabezpečovať čo možno najširší servis služieb v obci a pre obec. V prípade Spišského Hrhova sa jedná o kompletnú údržbu obecných budov, infraštruktúry, vodovodu, kanalizácie, čističky odpadových vôd, zabezpečovanie dobrej separácie odpadu, nakladania s komunálnym odpadom, údržbu obecných cestných komunikácií, údržbu verejnej zelene, kompletne stavebné práce a rekonštrukcie pre obec a mnoho ďalších.

Za týchto okolností je rozvoj obce oveľa dynamickejší, efektívnejší a zmysluplnejší, ako keď všetok obslužný a údržbársky servis zabezpečujú externé subjekty.

Je potrebné podotknúť, že koncepcia obecnej firmy ako sociálneho podniku v Spišskom Hrhove sa opiera o aktuálny stav, ktorý okrem iného ponúka možnosti premostenia z existujúcimi národnými programami a projektmi, ako napr. výstavba obecných nájomných bytov nižšieho štandardu, komunitná sociálna práca, komunitné centrá a kluby, existujúcimi sociálnymi rozvojovými programami realizovanými v rámci výchovy a vzdelávania v školách, ako aj mnohými ďalšími aktivitami realizovanými mimovládnyimi organizáciami či obcami samotnými. Toto všetko bolo však od začiatku využívané a realizované len ako doplnok k vlastným aktivitám, ktoré mali vybudovať a stabilizovať samostatný model.

Takto dizajnovanú Obecnú firmu (v zmysle sociálneho podniku) sa v obci podarilo založiť v roku 2003 a môžeme smelo konštatovať, že od jej založenia nastúpila na cestu progresu, ktorý trvá dodnes. Od počiatku po dnešok bola stredobodom záujmu mnohých iných samospráv, mimovládnych organizácií, partnerstiev a pod. Záhadou zostáva, prečo napriek dostatočnej prezentácii existujúceho funkčného modelu na najrôznejších fórach nikdy nebola a nie je stredobodom ani okrajového záujmu štátnych inštitúcií.

V rámci rozvojovej stratégie – Program hospodárskeho a sociálneho rozvoja obce vznikol Program rozvoja podnikania a zamestnanosti. Tak sa postupne začali budovať siete a vzťahy, ktoré vytvárali základ pre hľadanie inovatívnych riešení rozvoja územia.

Základ programu rozvoja podnikania a zamestnanosti tvoril audit zdrojov a príležitostí územia. Audit identifikoval dostatok voľného pracovného, odborného a dostatočne motivovaného ľudského potenciálu. Ako ďalšie zdroje boli paradoxne identifikované zastaralé a nevyužívané obecné objekty v zlom technickom stave, nevyužívané a zanedbané obecné pozemky. Popri tom boli ako príležitosti identifikované neexistujúce služby a slaborozvinuté podnikateľské aktivity, ktoré by mohli tento stav odstrániť.

3.Zveľadovanie vlastných zdrojov

Dôležitým odrazovým mostíkom koncepcie obecnej firmy je práca s vlastnými aktuálnymi a adekvátnymi zdrojmi. Tu máme na mysli zdroje nielen finančné, ale aj ľudské, priestorové, prírodné, technické a technologické.

Ak chceme uvažovať o využívaní zdrojov, v prvom rade ich musíme dobre poznať. Ak sa spýtame ktoréhokoľvek občana obce či pozná jej zdroje, zaiste odpovie, že ich pozná veľmi dobre. Ak sa spýtame na poznanie svojich zdrojov pracovníka samosprávy, starostu alebo poslanca obecného zastupiteľstva, bude odpoveď jasná. Zo skúsenosti si však dovoľujeme tvrdiť, že svoje zdroje spravidla nepoznáme. Aspoň nie v takej miere, aby sme dokázali koncepčne chápať ich previazanosť, možnosť kombinácií a využívania. Často sa aj malý a naoko nepodstatný zdroj môže prejavíť, ako kľúčový rozvojový moment. Myslíme si, že spravidla najväčším a najvyužiteľnejším zdrojom obce sú jej občania. Bez ohľadu na to či sú zamestnaní alebo nezamestnaní. Ak sú nezamestnaní, tvoria zdroj voľnej a často aj lacnejšej pracovnej sily. Ak sú zamestnaní a majú teda príjem, tvoria zdroj – odberateľov tovarov či služieb, ktoré môžeme pre nich realizovať.

Okrem toho nám každá lokalita ponúka rôzne zdroje. Či sú to voľné budovy, pozemky, pôda, voda, kameň, stroje a zariadenia, alebo iné, všetko sú to zdroje, ktoré za istých okolností dokážeme dobre využiť pre rozvoj a zamestnanie ľudí. Aj potrebu môžeme za istých okolností identifikovať ako zdroj.

***Prípad 6**

Obec mala vo svojom zámere vybudovať chodník v dĺžke asi 200m. Pri prvých prepočtoch ceny dlažbových kociek, ich prevozu a pokládky bolo zrejmé, že sa bude jednať o pomerne drahú realizáciu, ktorá obec výrazne zaťaží.

Naskytlo sa riešenie pomocou spolupráce s občianskym združením, ktoré v rámci projektu zakúpilo tzv. vibračný stôl (na výrobu dlažby), miešačku na betón bezplatne zapožičal samotný starosta. Obec investovala do surovín na výrobu betónu, občianske združenie zaškolilo troch pracovníkov (nezamestnaných Rómov) do technológie výroby dlažby. Následne bola vyrobená dlažba potrebná na celý chodník, pracovníci boli prijatí do pracovného pomeru v obecnej firme kde následne pokládali dlažbu. Okrem chodníka ktorý bolo potrebné realizovať na začiatku, sa opravovali a dorábali aj ostatné chodníky v obci. Ba čo viac, o niekoľko mesiacov začala táto prevádzka zásobovať okolité samospráva, ktoré prejavili záujem o túto peknú a kvalitnú dlažbu.

Tým že bola dlažba vyrábaná v sociálnom podniku ktorého zámerom nebolo vytvárať prebytočný zisk ale zisk ktorý udrží pracovné miesta, dlažba bola podstatne lacnejšia ako tá, ktorú bolo možné kúpiť na bežnom trhu. K cenotvorbe prispieval aj fakt, že sa šetrili náklady na dopravu (v obci úplne a v okolitých obciach sa minimalizovali). Napokon sa k tomu pridala aj dôležitá skutočnosť, že práve starosta obce bol zárukou kvality pre výrobok obecnej firmy pre ostatných starostov.

V máji 2005 obec Spišský Hrhov zriadila spoločnosť s ručením obmedzeným Hrhovské služby, s.r.o. (ďalej obecna firma), v ktorej má obec 100 % podiel. Stalo sa tak z dôvodu rozširovania činností a prevádzok, ako aj z fiškálnych a účtovných dôvodov (v rámci platnej legislatívy). Hlavnou činnosťou obecnej firmy sa stali stavebné práce pri investičných akciách realizovaných obcou buď z vlastných zdrojov alebo prostredníctvom dotácií. V roku 2008 mala obecna firma uzatvorené pracovné zmluvy so 4 zamestnancami a ďalších 10 ľudí bolo zamestnaných na dohodu o vykonaní práce pod vedením riaditeľa podniku. Zloženie zamestnancov: murári, maliari, tesári, stolári a pomocní stavební pracovníci.

Agendu účtovníctva, miezd a personalistiky vykonávala osoba, ktorá mala s obecnou firmou uzatvorenú dohodu o vykonaní práce.

Miesto podnikania Hrhovských služieb, s.r.o. bolo na ul. SNP 10, Sp. Hrhov. Obecna firma však už vtedy začala najprv prenajímať priestory od obce, pre robotníkov a náradie na adrese ČSA 33, Sp. Hrhov. Neskôr začala prebudovávať a modernizovať ďalšie dovtedy nevyužívané a zdevastované priestory v obci.

Od roku 2008 na Slovensku vznikla legislatívna možnosť vytvorenia „sociálneho podniku“. Sociálnym podnikom na účely zákona o službách zamestnanosti bola a je dodnes právnická alebo fyzická osoba, ktorá:

a) zamestnáva zamestnancov, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru boli znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie v zmysle zákona o službách zamestnanosti v počte, ktorý predstavuje najmenej 30 % z celkového počtu jeho zamestnancov;

b) poskytuje podporu a pomoc zamestnancom, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru boli znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie, nájst zamestnanie na otvorenom trhu práce;

c) najmenej 30 % z finančných prostriedkov získaných z príjmu z predmetu činnosti, ktoré zostanú po úhrade všetkých výdavkov na predmet činnosti za príslušné zdaňovacie obdobie podľa daňového priznania, každoročne použije na vytváranie nových pracovných miest alebo na zlepšovanie pracovných podmienok;

d) je zapísaná v registri sociálnych podnikov.

Žiadateľom o pridelenie štatútu sociálneho podniku mohla byť:

Právnická osoba alebo fyzická osoba, **obec**, samosprávny kraj, **združenie obcí**, združenie samosprávnych krajov podľa osobitného predpisu, rozpočtová organizácia alebo príspevková organizácia, ktorej zakladateľom alebo **zriaďovateľom je obec** alebo samosprávny kraj.

Právnická osoba, ktorá je **obcou**, samosprávnym krajom, **združením obcí**, združením samosprávnych krajov podľa osobitného predpisu, rozpočtovou organizáciou alebo príspevkovou organizáciou, ktorej **zakladateľom alebo zriaďovateľom je obec** alebo samosprávny kraj sa po priznaní postavenia sociálneho podniku pri povinnosti preukázať prvý krát po 12-tich mesiacoch zamestnávanie min. 30 % zamestnancov z celkového počtu zamestnancov, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru boli znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie započítavajú do 30 % aj tí zamestnanci, ktorí boli uchádzačmi o zamestnanie - nemusia byť znevýhodnení.

Rozpočtová organizácia alebo príspevková organizácia, ktorej zriaďovateľom je obec.

Rozpočtová organizácia je právnická osoba obce, ktorá je svojimi príjmami a výdavkami napojená na rozpočet obce. Hospodári samostatne podľa schváleného rozpočtu s prostriedkami, ktoré jej určí zriaďovateľ v rámci svojho rozpočtu.

Príspevková organizácia je právnická osoba obce, ktorej menej ako 50 % výrobných nákladov je pokrytých tržbami a ktorá je na rozpočet obce zapojená príspevkom. Platia pre ňu finančné vzťahy určené zriaďovateľom v rámci jeho rozpočtu. (§ 21 zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy v znení neskorších predpisov).

Podmienky priznania postavenia sociálneho podniku (podľa Zákona 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti)

1. Žiadateľ preukazuje bezúhonnosť výpisom z registra trestov nie starším ako tri mesiace. U právnickej osoby musí podmienku bezúhonnosti spĺňať osoba, ktorá koná v mene právnickej osoby (napr. konateľ spoločnosti, starosta, primátor alebo ním poverená osoba v preukázateľnom pracovnoprávnom alebo obdobnom vzťahu k právnickej osobe).

2. Žiadateľ k žiadosti o priznanie postavenia sociálneho podniku predkladá podnikateľský plán k činnosti sociálneho podniku vrátane kalkulácie predpokladaných príjmov, výdavkov a zisku pred rozdelením.

Žiadateľ konzultuje podnikateľský plán s územne príslušným úradom práce, sociálnych vecí a rodiny podľa miesta výkonu činnosti sociálneho podniku, ktorý mu k nemu poskytne písomné stanovisko.

3. Žiadateľ o priznanie postavenia sociálneho podniku k žiadosti prikladá originál alebo úradne overenú kópiu dokladu potvrdzujúceho právnu subjektivitu nie starší ako 3 mesiace; výpis z OR, ŽR, zakladajúce dokumenty napr.: spoločenská zmluva, zakladacia listina, štatút, menovací dekrét štatutára, organizačný poriadok, doklad o pridelení IČO alebo iný doklad oprávňujúci ho na podnikanie a na vykonávanie predmetu činnosti sociálneho podniku.

4. Súčasťou žiadosti je predloženie originálu alebo overenej kópie dokladu vlastníctva priestorov alebo nájomnej zmluvy o prenájme priestorov, v ktorých bude sociálny podnik vykonávať svoju činnosť.

5. Prílohou k žiadosti sú doklady preukazujúce materiálne vybavenie na vykonávanie predmetu činnosti sociálneho podniku.

6. Žiadateľ o priznanie postavenia sociálneho podniku k žiadosti uvedie okruh spolupracujúcich subjektov sociálneho podniku.

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny priznáva žiadateľovi po splnení podmienok postavenie sociálneho podniku **Rozhodnutím o priznaní postavenia sociálneho podniku.**

Po nadobudnutí právoplatnosti rozhodnutia je držiteľ priznaného postavenia zaradený do Registra sociálnych podnikov, ktorý vedie a priebežne aktualizuje ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny.

Práva a povinnosti držiteľa priznaného postavenia sociálneho podniku zapísaného v registri sociálnych podnikov:

- SP najmenej 30 % z finančných prostriedkov získaných z príjmu z predmetu činnosti, ktoré zostanú po úhrade všetkých výdavkov na predmet činnosti za príslušné zdaňovacie obdobie podľa daňového priznania, každoročne použije na vytváranie nových pracovných miest alebo na zlepšovanie pracovných podmienok;
- SP je povinný vytvoriť podmienky na výkon kontroly svojej činnosti a poskytovať informácie a doklady požadované orgánom kontroly;
- SP je povinný oznamovať ústrediu všetky zmeny údajov uvedených v rozhodnutí o priznaní postavenia SP formou žiadosti o zmenu v rozhodnutí o priznanom postavení SP;
- SP je povinný predložiť ústrediu po 12-tich mesiacoch od dátumu priznania postavenia SP ročnú správu o svojej činnosti preukazujúcu plnenie § 50b ods.1 písm. a) až c) zákona o službách zamestnanosti do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca a následne ju predkladať jedenkrát ročne v termíne do konca marca aktuálneho roku za predchádzajúci kalendárny rok.

Podľa tohto legislatívneho rámca v roku 2009 požiadala obec Spišský Hrhov o pridelenie štatútu „sociálny podnik“. Tu by sme však chceli výrazne podotknúť, že zo statusu „sociálny podnik“ nevyplynuli a dodnes nevyplývajú obecnej firme (v podobe Hrhovské služby, ani Sociálny podnik, žiadne výhody). Zdá sa, že to bolo terminologické gesto štátu, ktoré sa úplne minulo svojmu účinku, o čom svedčia aj štatistiky, podľa ktorých status „sociálny podnik“ rušia mnohé prevádzky, ktoré tento status nadobudli.

Obci Spišský Hrhov bolo vydané živnostenské oprávnenie na tieto činnosti:

- Uskutočňovanie stavieb a ich zmien.
- Prípravné práce k realizácii stavby.
- Dokončovacie stavebné práce pri realizácii exteriérov a interiérov.
- Opracovanie drevnej hmoty a výroba komponentov z dreva.
- Výroba jednoduchých drevárskych výrobkov, zostavovanie drevárskych dielcov alebo súčastí z dreva do finálnych produktov a ich údržba.
- Kúpa tovaru na účely jeho predaja konečnému spotrebiteľovi (maloobchod) alebo iným prevádzkovateľom živnosti (veľkoobchod).

Z uvedených činností sa obecná firma začala primárne orientovať na tieto činnosti:

- uskutočňovanie stavieb a ich zmien,
- prípravné práce k realizácii stavby,
- dokončovacie stavebné práce pri realizácii exteriérov a interiérov.

Práce boli realizované so zámerom vytvoriť flexibilnú pracovnú skupinu pozostávajúcu z pomocných robotníkov, ktorí budú pracovať na menších stavebných prácach s cieľom vytvoriť základné podmienky pre ďalšie fungovanie podniku a jeho činností.

Na základe územného plánu obce Spišský Hrhov schváleného obecným zastupiteľstvom na zasadnutí dňa 5.11.2007, obec v uplynulom období pripravila a odpredala cca 550 pozemkov na výstavbu rodinných domov. Zo strany stavebníkov – majiteľov pozemkov bola veľmi aktuálna požiadavka na realizáciu drobných stavebných prác a prípravných prác (napr. pripojenie k obecnému vodovodu), ktoré začala uskutočňovať práve obecná firma. Vytvoril sa tak ďalší priestor pre pracovnú skupinu zameranú na zemné a výkopové práce.

V roku 2008 bol obci schválený nenávratný finančný príspevok na projekt „Rekonštrukcia a prístavba ZŠ Spišský Hrhov“ prostredníctvom Regionálneho operačného programu MVaRR SR . Rozpočet na túto stavbu bol cca 490 tis. eur. Všetky pomocné stavebné či zemné práce boli realizované obecnou firmou.

V roku 2009 - 2010 obec realizovala výstavbu Obecného domu. Rozpočet na túto stavbu bol cca 143 tis. eur.

Stavebné práce boli takmer výlučne pokryté vlastnými kapacitami obecnej firmy a to od prác na vonkajšej fasáde budovy, zatepľovania a prípravy vonkajšej omietky, až po práce v interiéri –

vnútorné omietky, elektrifikácia, kúrenie, obkladanie hygienických zariadení, pokládka podláh, maľovanie. Hoci si viaceré z uvedených práce vyžadovali kvalifikáciu, napriek tomu väčšinu činností realizovala obecná firma.

Z ďalších aktivít vyberáme pre ilustráciu niekoľké, pomocou ktorých sa podarilo obecnú firmu pevne stabilizovať, čiastočne rekvifikovať a výrazne ekonomicky posilniť, napriek tomu že nebola hlavným realizátorom uvedených stavieb.

- Rekonštrukcia a prístavba alokovaného pracoviska ZŠ v Roškovciach – (rozpočet cca 409 tis. Eur)
- Revitalizácia centrálnej zóny obce (rozpočet cca 557 tis. Eur)

V oboch spomínaných investičných akciách našli svoje uplatnenie zamestnanci obecnej firmy ako pomocní stavební pracovníci, no v niektorých aj jej kvalifikovaní odborníci (murári, tesári, klampiari, elektrikári a pod.).

Všetky stavebné práce boli spolu s investormi a hlavnými realizátormi tak, aby v letných mesiacoch sa vykonávali zamestnanci obecnej firmy vonkajšie stavebné práce a v zimných mesiacoch práce v interiéroch.

Po roku 2010 sa činnosti obecnej firmy rozšírili ďalej o:

- opracovanie drevnej hmoty a výrobu komponentov z dreva.
- výrobu jednoduchých drevárskych výrobkov, zostavovanie drevárskych dielcov alebo súčastí z dreva do finálnych produktov a ich údržba.

V spolupráci s Urbárskym spoločenstvom v Spišskom Hrhove boli realizované práce pri ošetrovaní lesa – pestovateľská činnosť, prerezávky a čistenie lesa, chemické ošetrovanie.

Väčšina týchto samoobslužných prác obce nevyžaduje špeciálnu kvalifikáciu, je teda vhodná pre zvyšovanie zamestnanosti tých, ktorí to najviac potrebujú.

Obecný podnik naďalej realizoval svoje aktivity v obci Spišský Hrhov so zameraním na zamestnávanie sociálne znevýhodnených občanov v zmysle zákona o službách zamestnanosti, ako sú dlhodobo nezamestnaní, občania so zdravotným postihnutím, občania starší ako 50 rokov veku, absolventi škôl a pod.

4. Prepojenie obecného podniku s podnikateľským prostredím a lokálnymi subjektmi.

Obec Spišský Hrhov inovatívnymi a nekonvenčnými spôsobmi dlhodobo vytvára podmienky pre rozvoj podnikania v obci, napriek ťažkej situácii v marginalizovanom regióne Spiša a to výhodným prenajímaním moderných priestorov a vhodných pozemkov pre začínajúcich podnikateľov, ponúkaním služieb pre nich, inštitucionálnou asistenciou a individuálnym prístupom k začínajúcim podnikateľom, ich sieťovaním v obecných partnerstvách s obecným sociálnym podnikom, fungujúcimi podnikateľmi a kompetentnými mimovládnyimi organizáciami, čo prinášalo všeobecnú prosperitu, predovšetkým však zvyšovalo kvalitu života obyvateľov obce. Obecná firma a sociálny podnik sú dlhodobo základnými rozvojovými činiteľmi v obci a na podnikateľských aktivitách významne participujú.

V obci sa nachádzali dva podnikateľské subjekty zaoberajúce sa aj stavebnou činnosťou. Bola to už spomínaná obecná firma a spoločnosť MVM Group, s.r.o., ktorá sa tiež zaoberala aj nakladaním s odpadom. Pri priemernej 10 % nezamestnanosti v obci Spišský Hrhov bolo stále dostatok voľnej pracovnej sily, ktorá však nemala žiadnu kvalifikáciu. Obecný podnik svojimi činnosťami nikdy nekonkuroval existujúcim podnikateľským subjektom, ale naopak s miestnym, lokálnym i mikroregionálnym podnikateľským prostredím neustále kooperoval. Svoju aktivitu zameriaval a zameriava na vyplnenie medzier na trhu v oblasti služieb a výroby s cieľom vykonávať verejnoprospešné činnosti najmä pre obecnú komunitu pri maximálnom využití vlastných zdrojov, ktorými obec disponuje. Zamestnávaním vlastných občanov - mužov a operovaním v lokálnom či regionálnom rádiuse obecného podniku, reálne znižoval a znižuje svoje náklady, čím sa stával konkurencieschopnejším. Je tomu tak i ku dnešnému dňu.

Obecný podnik (Služby obce Sp. Hrhov) začal oficiálnou cestou zamestnávať postupne viac občanov, ktorí si napriek ochote pracovať, neboli schopní (z objektívnych ale aj subjektívnych dôvodov) nájsť prácu. Okrem toho že boli zapájaní do rôznych výrobných programov (najmä stavebníctvo a drevárska výroba), boli aj teoreticky pripravovaní v oblastiach základov ekonomiky, podnikania, sociálnych kompetencií, vyhľadávania zamestnania a pod. Výsledkom niekoľko ročného snaženia bola nielen prosperujúca obecná firma, ale aj viacero ľudí pripravených pre samostatnú ekonomickú činnosť. To sa začalo odrážať v náraste počtu živnostníkov v obci a znižovaní nezamestnanosti, keďže vďaka obcej firme bolo množstvo ľudí schopných zamestnať sa v miestnych i regionálnych firmách.

„Obecný sociálny podnik Spišský Hrhov“, firma s prideleným štatútom sociálneho podniku od svojho vzniku čakala na sľubované formy podpory zo strany štátu. Keďže sa žiadna podpora nerealizovala, jeho náplňou sa stalo vzdelávanie dlhodobo nezamestnaných zo sociálne znevýhodneného prostredia. Vďaka tomu boli „Hrhovské služby“ odbremenené od zaškoľovania a prípravy pre zamestnanie znevýhodnených uchádzačov o prácu a začali sa v plnej miere venovať priamemu rozvoju podnikateľských činností.

V náväznosti na Program rozvoja podnikania a zamestnania začala obec s pomocou menovaných subjektov ako aj partnerstva s mimovládnyimi organizáciami realizovať najrôznejšie aktivity.

V konkrétnej podobe sa jedná napr. o pripravovanie priestorov vhodných na podnikanie v budovách patriacich obci, ktoré vybuduje obecná firma a za veľmi výhodných podmienok (pre začínajúceho podnikateľa) ich poskytne nájomcovi na určitú dobu. Tak v obci začali činnosť viaceré podnikateľské prevádzky zamerané na výrobnú činnosť (napr. drevovýrobu, potravinársku výrobu atď.) obchodnú činnosť (predajne syrov, vína, autosúčiastok a pod.), alebo služby (kaderníctvo, poradne a ďalšie). Rovnako tomu je aj v prípade prenájmu kancelárskych priestorov pre živnostníkov. Súčasťou iniciatívy bolo aj zlepšovanie životných podmienok sociálne znevýhodnených občanov tým, že ako zamestnanci obecnej firmy mali možnosť využiť jej služby pri skvalitňovaní svojho bývania a to len za reálné náklady (sociálne zariadenia, inžinierske siete atď.).

Pridanou hodnotou týchto výsledkov bolo to, že Obec a jej obecná firma začali vytvárať základy pre lokálnu ekonomiku, ktorej neodmysliteľnou súčasťou bola nadštandardná spolupráca podnikateľov a živnostníkov s obcou a mimovládnyimi organizáciami. V praxi to znamenalo, že v podstate každá aktivita obce a obecnej firmy bola spojená s miestnymi živnostníkmi a naopak. Takýmto spôsobom začali všetky subjekty zainteresované na ekonomickej aktivite v obci a príslušnom regióne, kooperovať ku všeobecnej spokojnosti, navyše v duchu transparentnosti, občianskej participácie a spoločnej snahy o rozvoj.

Okrem priestorov pre začínajúcich podnikateľov je samostatnou témou poskytovanie prenájmu alebo odkúpenia obecných pozemkov za zvýhodnených podmienok. Navyše obec vytvorila podmienky pre etablovanie veľkých investorov a to realizáciou priemyselného parku, v ktorom v súčasnosti pôsobia už dve firmy.

Ďalšou oblasťou podpory podnikateľského prostredia bolo prinášanie inovatívnych riešení a alternatívnych technológií, kedy know – how ktoré vznikne na úrovni obce a mimovládnych organizácií, je posúvané ďalej podnikateľskej verejnosti, aby ich mohla implementovať. Tak vznikli výnimočné podnikateľské aktivity ako napr. predaj domácich potravinárskych produktov, výstavba nízkonákladových domov z recyklovaných materiálov, výroba suvenírov, včelích úľov, stojanov na víno, nábytku atď. V tomto prípade sa jedná o jedinečnú možnosť podnikateľa dostať nápady aj ucelené koncepcie pre svoje podnikanie, avšak hlavne sieťovať sa s ostatnými subjektmi v obci a tak byť na trhu úspešnejší.

Ďalším naplnením Programu rozvoja podnikania a zamestnanosti bola príprava a odpredaj 550 stavebných pozemkov pre rodinné domy, čím obec vytvorila ďalšie príležitosti pre podnikanie a zamestnanosť v stavebníctve, pri výstavbe rodinných domov, infraštruktúry a na to nadväzujúcich služieb.

Za najväčší prínos iniciatívy pokladáme vytvorenie prostredia na lokálnej úrovni, v ktorom sa človek – občan rozmyšľajúci o započatí podnikateľskej činnosti, má možnosť odraziť a vďaka otvorenosti samosprávy vytvoriť individuálne podmienky zohľadňujúce jeho špecifiká. Okrem zabezpečenia a prípravenia priestorov obcou a obecnou firmou, cez nastavenie pre neho výhodných podmienok nájmu, zapožičania techniky a technológie (napr. v stavebnej výrobe a drevovýrobe), zaangažovania v spolupráci s ostatnými sa taktiež jedná o poradenskú činnosť. Prostredníctvom mimovládnych organizácií počas štyroch rokov bola v obci bezplatne poskytovaná služba vyhľadávania zamestnania, bezplatná služba tvorby podnikateľských plánov, bezplatné základné právne poradenstvo, služba

starostlivosti o deti v čase kedy si ich mamičky hľadajú zamestnanie (bezplatné baby centrum) a mnoho ďalších.

Popisovaná iniciatíva bola dlhodobým programom, ktorý za posledné roky priniesol výsledky nad očakávania stanovené v Programe rozvoja podnikania a zamestnanosti. Je zrejmé, že pre vytváranie podnikateľského prostredia na lokálnej úrovni nestačí aby obec prijala úzus zvýhodňovania začínajúcich podnikateľov, úľavami na daniach a poplatkoch, alebo len poskytla napr. pozemok na ktorom si podnikateľ môže postaviť prevádzku. Táto cesta sa obci nezdala (a nezdá) aktuálna pre marginalizované regióny a lokality, keďže väčší podnikatelia vyhľadávajú skôr rozvinutejšie regióny a potencionálnym drobným začínajúcim podnikateľom sa pri obrovskému inštitucionálnemu, odvodovému, daňovému a inému zaťažení, nevyplatí otvárať prevádzku mimo centier toku tovarov a služieb. V prípade individuálneho prístupu zo strany obce, investíciám do začínajúcich prevádzok a podnikateľov, najmä však investovania do rozvoja ľudského (občianskeho) kapitálu a budovania partnerstiev na lokálnej úrovni, sa však odkrývajú široké možnosti pre tvorbu podnikateľského prostredia.

Medzi kľúčové spolupracujúce subjekty Hrhovských služieb s.r.o. (obecnej firmy) a Obecného sociálneho podniku Spišský Hrhov patrili nasledujúce inštitúcie :

- 1.) ÚPSVaR v Levoči - výber vhodných zamestnancov za pomoci terénnych komunitných a sociálnych pracovníkov pôsobiacich v obci,
- 2.) SPIŠ – Združenie pre obnovu a rozvoj regiónu, Nová 40, 053 02 Sp. Hrhov, štatutárny zástupca Mgr. Pavol Urda, kontakt: 0907 931 194 - združenie v rámci svojej činnosti rozvoj pôvodných remesiel (výroba výrobkov z dreva a kože) disponuje skúsenosťami v oblasti opracovávanía dreva a zároveň poskytuje vzdelávanie, poradenské a informačné služby zamerané na osvetu a propagáciu pôvodných duchovných hodnôt. Združenie ma na Spišskom hrade predajné miesto, kde ponúka svoje výrobky návštevníkom hradu.

S obecnou firmou spolupracovalo združenie najmä v činnostiach:

- Prevádzkovanie remeselnej dielne
- Zriadenie predajných miest (v obci a NKP Spišský Hrad)
- Realizácia workshopov, kurzov, školení, prednášok
- Bezplatné pracovné poradenstvo
- Bezplatná tvorba podnikateľských plánov
- Bezplatné právne poradenstvo
- Konceptia zamestnanosti a obci a mikroregióne
- Konceptia služieb zamestnanosti v regióne

2. Člověk v tísni Slovensko, mvo.

- CLPP – centrá lokálneho pracovného poradenstva – bezplatné pracovné poradenstvo a vyhľadávanie práce
- Tvorba stratégie rozvoja obecnej firmy v Sp. Hrhove

3. OZ Spolu

- Výroba betónových dlaždíc a odliatkov
- Baby centrum – pre deti mamičiek aktívne si hľadajúcich zamestnanie

4. Ostatné podnikateľské i nepodnikateľské subjekty v okrese Levoča, ako aj okolité obce.
MVM group, s.r.o.

- Drevovýroba, stavebná činnosť
- Stavanie domov z recyklovaných materiálov
- Výroba suvenírov a stojanov na víno

Predaj syrov, vína a domácich mäsových výrobkov

SITEM a.s. – predaj pozemkov pod pripravovanú priemyselnú zónu, spolupráca pri dizajnovaní prepojenia drobných dodávateľských služieb zo strany podnikateľov v obci (kosenie priestranstiev podniku, upratovacie služby, zabezpečovanie občerstvenia a stravovania miestnymi živnostníkmi atď.)

V týchto rokoch obecná firma spolupracovala so subjektami, ktorých prevádzky vznikali v obci, neskôr sa premiestňovali do okresného mesta, alebo väčších sídiel:

Čajovňa u Dorotky

Pekáreň domáceho chleba

Kaderníctvo

Posilňovňa

Autodiely – predajňa

Spiš – rozvojová a projektová agentúra

5. Organizačné usporiadanie a model riadenia obecnej firmy

Zamestnaný personál:

Za vedenie a podnikateľskú činnosť obce bol zodpovedný jeden zamestnanec podniku – vedúci, ktorý bol spočiatku zamestnaný na čiastočný úväzok, neskôr 50 % úväzok (v čase sa to menilo, viď iné časti štúdie).

Celú agendu účtovníctva, personalistiky, miezd a záležitosti s tým súvisiace budú vykonávali pracovníci obce v rámci svojich pracovných činností, čím dochádza k výraznej úspore mzdových nákladov na administratívu.

Primárne činnosti podniku si vyžadujú zamestnať v priemere 5 ľudí, u ktorých je predpoklad určitej technickej zručnosti z dôvodu ovládania technických a technologických prostriedkov.

Pri výbere vhodných zamestnancov sa od začiatku spolupracovalo s ÚPSVaR v Levoči, Odborom služieb zamestnanosti, terénnymi sociálnymi pracovníkmi a zástupcami jednotlivých komún. Od začiatku sa pracovné skupiny podniku tvorili a kombinovali tak, aby spájali ľudí zo sociálne znevýhodneného prostredia a ľudí s určitými pracovnými skúsenosťami. Samozrejme vždy pod kompetentným a skúseným kvalifikovaným vedením a dozorom.

Všetci zamestnanci boli priebežne školení, a to najmä z bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Tranzitní zamestnanci podniku praxou nadobúdali skúsenosti, ktoré zvyšovali ich uplatniteľnosť na pracovnom trhu. Predpoklad, že podnik bude naďalej disponovať kladným hospodárskym výsledkom a tak rozšíri poskytovanie služieb aj pre iných odberateľov, čím sa zvýši potreba zamestnávať viac tranzitných zamestnancov, sa naplnil.

V r. 2010 podnik zmenil sídlo na adresu SNP 10, Spišský Hrhov – (priestory obecného úradu), kde je na jednom mieste administratíva obce i obecnej firmy. Na ul. ČSA 33 sídli hlavná prevádzka podniku, kde sú priestory dielne a prevádzky na výrobu komponentov z dreva.

Od založenia sa obecná firma v Spišskom Hrhove profilovala ako firma realizujúca:

- ✓ stavebné a zemné práce,
- ✓ výrobu zámkovej dlažby,
- ✓ tesárske práce,
- ✓ výrobu drevnej drte,
- ✓ výrobu biopalív,
- ✓ stolársku výrobu,
- ✓ výrobu suvenírov a ľudovo umeleckých predmetov,
- ✓ správu a údržbu obecných budov,
- ✓ údržbu a opravu ciest,

- ✓ podvrtávanie komunikácií,
- ✓ drobnú piliarsku výrobu,
- ✓ poľnohospodársku výrobu,
- ✓ stavbu drevodomov

a podobne.

Podotýkame, že počet zamestnancov bol v rokoch 2003 - 2010 relatívne stály, okolo 10 osôb v zime, počas zvyšku roka však až okolo 30 osôb. Je potrebné podotknúť, že sa nejednalo o všetkých zamestnancov v trvalom pracovnom pomere, ale okrem stálych zamestnancov (trvalý pracovný pomer) v obecnej firme pracovali zamestnanci „dohodári“, brigádnici, pracovníci obce v rámci aktívnej politiky trhu práce (aktivačné práce, drobné obecné služby, práca na protipovodňovej ochrane a iné verejnoprospešné práce, podľa aktuálnych výziev Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny).

Obecná firma k dnešnému dňu disponuje strojmi, zariadeniami, mechanizmami, technologickým a technickým vybavením, na úrovni vyspelej a modernej firmy, vlastnými priestormi, stálym manažmentom a ďalšími zdrojmi, ktoré ju predurčujú k ďalšiemu rozvoju.

6. Financie a ekonomika obecnej firmy.

Obecná firma (Hrhovské služby aj Obecný sociálny podnik) ako podnikateľský subjekt reálne dosahuje ekonomickú sebestačnosť pre svoju reprodukciu. Spôsob financovania je viac zdrojový. Je realizovaný s využívaním týchto zdrojov:

- podpora podnikateľského lokálneho prostredia (subdodávky, prenájom priestorov, pracovných nástrojov a zariadení, a pod.)
- vlastný zisk z ponúkaných tovarov a služieb (plotové a stavebné prvky z dreva, stavebné práce)
- dotačných a grantových schém
- regionálnych a lokálnych verejných zdrojov (priame a nepriame ekonomické nástroje – príspevky z rozpočtov, zvýhodnené prenájmy, a pod.).

Významnou ekonomickou výhodou bola a je aj možnosť určenia podmienok zvýhodňujúcich obecnú firmu pri podprahových zákazkách, kde nie je potreba výberových konaní, pre práce realizované v obci, resp. v iných obciach. (o špecifikách v nasledujúcich častiach).

Obecný podnik v súlade so zákonom o daniach z príjmov, účtuje v sústave podvojného účtovníctva.

Považujeme za dôležité povedať, že obecná firma nedostala napriek svojmu poslaniu a výsledkom počas niekoľkých rokov žiadnu osobitnú podporu zo strany štátu. Tu nemáme na mysli len podporu finančnú či materiálnu, ale žiaľ ani ideovú, zviditeľňujúcu atď. Je pravdou že mohla využiť (a využila) programy Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny na podporu vytvárania pracovných miest pre znevýhodnených uchádzačov, toto však boli programy ktoré mohol čerpať takmer akýkoľvek subjekt. V tomto prípade nám chýba predpokladaná angažovanosť štátu pri podpore inovatívnych riešení.

Ekonomické výhody prevádzkovania obecného podniku samosprávou

- možná zvýhodnenosť v procese verejného obstarávania

Legislatíva spojená s verejným obstarávaním je tvorená tak, aby nebolo možné netransparentne prideľovať zakázky a vyplácať za nich akékoľvek ceny. Inak povedané, aby sme pre realizáciu diela dokázali zabezpečiť čo najefektívnejšiu prácu, za čo najnižšiu cenu.

Obecná firma, pokiaľ sa uchádza o zakázku vo svojej obci (alebo blízkom okolí), už svojou cenou a nastavením (nevytváranie zisku pre nadbytok ale udržanie systému a tvorbu pracovných miest) je dostatočne konkurencieschopná a zo skúseností môžeme konštatovať, že v rámci svojich činností (na ktoré je oprávnená) spravidla vo verejnej súťaži víťazí. Nedeje sa tak teda z dôvodu

nezákonného protežovania, ale z dôvodu efektívneho fungovania, reálneho kreovania cien za služby a tovary.

Často sa stretávame s námietkou, že obecné podniky a sociálne podniky všeobecne, deformujú podnikateľské prostredie. Netvrdíme že sa tak teoreticky nemôže stať. Avšak ak je obecná firma dobre naplánovaná a dizajnovaná dlhobejšou stratégiou rozvoja ako jeden z rozvojových článkov, nie je možné aby deformovala podnikateľské prostredie. Naopak, podporuje ho a pomáha jeho rozvoju (o tom pojednáva samostatná časť štúdie).

***Prípad 7**

Obecná firma v rámci svojich školiacich a rekvalifikačných aktivít ešte na začiatku svojho fungovania realizovala program drevostavieb. V rámci tohto programu vybudovala pri hlavnej ceste malý drevený zrub, v ktorom v budúcnosti chcela spustiť malú predajňu. Po dokončení zrubu v ňom začala predávať syry a zamestnala dvoch ľudí – predavačky. Napriek tomu že priestory predajne boli vlastné a cena vstupov tovarov nízka, prevádzkovanie predajne bolo veľmi náročné z hľadiska zabezpečovania všetkých hygienických noriem, logistiky a podobne. Asi po roku fungovania obec oslovil podnikateľ, ktorý navrhoval prenájom týchto priestorov. Obec mu zrub prenajala za veľmi výhodných finančných podmienok a zaviazala ho k udržaniu štyroch pracovných miest.

Dnes sa jedná o veľmi prosperujúcu prevádzku ktorá zamestnáva šesť ľudí, je rozšírená o predaj domácich mäsových výrobkov, vína a suvenírov.

***Prípad 8**

V prvých rokoch fungovania obecnej firmy boli najväčším problémom udržania pracovných miest obdobia, v ktorých sa nedala realizovať stavebná činnosť, zemné práce a pod. , teda zimné obdobie. Spočiatku firma nedisponovala technológiami ani činnosťami, ktoré by bolo možné realizovať počas zimy, s výnimkou zimnej údržby ciest, opráv a ojedinelých služieb pre občanov.

V obci je prevádzka podnikateľa, ktorý sa zaoberá zhodnocovaním dreveného odpadu – paliet, bední a rôznych komponentov z dreva, ktoré sú určené viac menej na vytápanie (spálenie). Podnikateľ prišiel s nápadom lepšieho využitia tohto dreva a tak spolu so zamestnancami obecnej firmy vytvorili program výroby rôznych upomienkových a úžitkových predmetov z dreva.

Počas zimných mesiacov zamestnanci obecnej firmy teda začali vyrábať stojany a krabice na víno, detské hračky, hlavolamy a rôzne iné upomienkové predmety, o ktoré bol záujem.

Dnes sa tento program preklopil do vysoko profesionálnej výroby včelích úľov.

- možnosť učenia podmienok zvýhodňujúcich OF pri výberových konaniach pre práce realizované v obci

Podobne ako v predošlej časti, aj tu sa úzko dotýkame témy verejného obstarania. Aj keď je tento proces legislatívne upravený tak aby sme nemohli niektorého z uchádzačov zvýhodňovať, v niektorých prípadoch je možné zhotoviteľa diela zaviazať k využívaniu zdrojov obce, predovšetkým ľudských. Inými slovami, trvať na využívaní domácej pracovnej sily pri činnostiach, ktoré sú pre zhotoviteľa výhodné. Jedná sa napríklad o ručné výkopové práce, kde víťaz verejného obstarávania ktorého firma je od obce vzdialená napr. 100km potrebuje realizovať zemný výkop ktorý nie je možné realizovať mechanizmom. Ak by svojich ľudí – zamestnancov mal prepravovať 200km denne, platiť im nadčasy, príp. ubytovanie a pod., je pre neho oveľa výhodnejšie zamestnať miestnych ľudí, ktorí pracujú síce za tú istú mzdu, avšak podnikateľ šetrí prostriedky na cestovné, diéty, prestoje (čas prepravy na pracovisko) a pod. Nezanedbateľným faktom je aj to, že obecná firma dokáže túto prácu (ľudí) zabezpečiť pre zhotoviteľa legálne a oficiálne.

- možnosť efektívne a racionálne kooperovať v rámci rozpočtov OF – Obec

Aj keď sú obec a obecná firma samostatnými subjektami so samostatným hospodárením, účtovníctvom, rozpočtami atď., tým že ich najvyšším riadiacim orgánom je obecné zastupiteľstvo, je veľmi efektívne a logické prepájať ich ekonomiku. Je potrebné si uvedomiť, že najväčším odberateľom obecnej firmy (jej tovarov a služieb) je práve obec. A tá je najzodpovednejším odberateľom, kde je logické predpokladať, že za služby a tovar platí pravidelne, bezodkladne a reálne. Pre obec je veľmi výhodné po stránke finančnej i vecnej plánovať práce a nastavovať služby tak, aby to pomáhalo obecnej firme. Pre obecnú firmu je výhodné realizovať práce tak, aby to bolo výhodné pre obec.

- v prípade kvalitnej stratégie a prepojenia ostatnými aktivitami obce kvalitný a lacný manažment

Dovolíme si tvrdiť, že najdrahším článkom obecnej firmy, dokonca viac ako drahá výrobná technológia je manažment. Aj keď väčšinová časť zamestnancov obecnej firmy nemá vysoké vzdelanie a ani výnimočné finančné ohodnotenie, obecná firma si vyžaduje vysoko profesionálne vedenie a manažment. Práve preto že sa jedná o firmu s poslaním aké má, že pracuje s ľuďmi s akými pracuje a hospodári tak ako hospodári, jej manažment musí byť výkonnejší, ako v prípade bežných firiem. Riadenie obecnej firmy si vyžaduje neustálu flexibilitu, kreativnosť, inovatívnosť, dynamiku, operatívnosť atď. Skúsenosti hovoria, že manažment aký by rozvíjajúca sa obecná firma potrebovala, si spravidla najmä na začiatku dovoliť nemôže. Logicky by tento manažér aj mal byť lepšie finančne ohodnotený, ako manažér bežnej firmy.

Preto túto prácu vykonáva starosta, alebo niekto iný z obecného úradu. Dá sa predpokladať, že ak starosta umožnil a pomohol pri založení obecnej firmy, bude dostatočne schopný aj na to, aby ju viedol. Avšak pri povinnostiach a náplni práce starostu nie je technicky možné, aby zvládol obidve poslanie. Riešením sa v čase ukázalo zabezpečenie financovania manažéra z externých zdrojov – ako manažér obecnej firmy fungoval ako manažér iného projektu ktorý sa realizoval v obci. Aj tu sa však jedná o podobný prípad ako u starostu. Najvýhodnejším riešením sa nám v perspektíve zdá, aby jeden manažér riadil viaceru obecných firiem v území, ktoré by nebolo od seba príliš vzdialené. Tak by jednak dokázal dobre kooperovať prácu medzi jednotlivými obecnými firmami v území, avšak jeho mzdu by tvorili rozpočty viacerých obecných firiem, prípadne obcí.

- lobbying zo strany obecných štruktúr (serióznosť zabezpečovaná osobou starostu a poslancami)

Pod pojmom lobbying máme na mysli pozitívne presadenie záujmov obecnej firmy za účelom jej fungovania a rozvoja. V konkrétnej podobe myslíme na to, že ak služby obecnej firmy inej obci ponúkne starosta, poslanec, alebo zamestnanec obce, oslovená obec to zvykne prijať pozitívnejšie, ako keď ponuka príde od neznámej firmy. Je tu predpoklad aj lepších a adresnejších záruk, ďalšej spolupráce atď. Aj v prípade ak je potrebné operatívne riešiť napr. havarijnú situáciu (potreba prednostnej dodávky materiálu – napr. betónu), dodávateľ dokáže objednávku promptnejšie riešiť, ak ju núdzovo rieši napr. starosta.

- prevencia pred korupciou

Tak ako je v ostatných častiach štúdie viac krát uvedené, predstavenstvom – najvyšším riadiacim orgánom obecnej firmy je obecné zastupiteľstvo. Teda volení a vybraní predstavitelia občanov. Tým že rozhodujú o najdôležitejších a koncepčných veciach týkajúcich sa obce a obecnej firmy a sú kolektívnym orgánom, korupcia a klientelizmus sú v tomto prípade takmer nemožné. Zo skúseností si neviem predstaviť stav, ak by jeden z členov zastupiteľstva chcel presadiť vlastný prospech a záujem, prostredníctvom obecnej firmy. Spravidla nie je žiadne obecné zastupiteľstvo bezvýhradne jednoliate a tak existuje dostatočný dohľad nad všetkými plánmi, aktivitami, realizáciami a pod.

Fakt že obecnú firmu koncepčne riadia (rozhodujú o koncepčných veciach) tí istí ľudia, ktorých si občania zvolili aby riadili obec, pokladáme za mimoriadne významný moment pri rozvojových procesoch v samosprávach.

7. Fázy vývoja obecnej firmy v Spišskom Hrhove

Obecná firma v Spišskom Hrhove prešla procesom, ktorý v sebe zohľadňuje všetky legislatívne možnosti prevádzkovania takéhoto modelu. Dialo sa tak spontánne a rôzne fázy kedy sa obecná firma musela prispôbovať legislatívnym a iným podmienkam dnes môžu slúžiť na ilustráciu možností pre ostatné samosprávy doma i v zahraničí. Skúsenosti s jej založením a rozvojom tvoria podľa nás jej najväčší teoretický kapitál pre budúcnosť rozvoja sociálneho podnikania v samosprávach.

Legislatívne rozoznávame tri druhy inštitucionálnych foriem obecných firiem (podnikov):

- 1. Živnostenský list (na obec)
- 2. Samostatná príspevková organizácia obce
- 3. Spoločnosť s ručením obmedzením

Predtým než rozoberieme konkrétne každú z foriem ktorou obecná firma v Spišskom Hrhove prešla, objasníme rozdiel medzi týmito legislatívnymi formami.

1. Živnostenský list obce (na obec)

Otvorenie živnosti je v podstate tá istá forma, ako v prípade inej fyzickej alebo právnickej osoby. Pri otvorení živnosti je potrebné pomerne presne (podľa určeného katalógu činností) vybrať tie, ktoré sa nám na začiatku javia ako relevantné. Naša činnosť je potom limitovaná práve týmito činnosťami. Sme povinní vykonávať všetky činnosti, ku ktorým nás oprávňuje vydaná živnosť. Ak niektorú z týchto činností nevykonávame, sme povinní ju zrušiť, na druhej strane nemôžeme vykonávať činnosť na ktorú nemáme oprávnenie až do času, kedy si požiadame o rozšírenie činností. Tu sa jedná jednak o možné neustále formálne administratívne zmeny spojené s finančnou a časovou záťažnosťou. Ešte dôležitejším je to, že v obecná firma musí neustále hľadať nové možnosti, prístupy, riešenia atď. Na začiatku jej činnosti síce musíme mať jasnú predstavu o tom, čo a akým spôsobom budeme vykonávať. Na druhej strane sa podmienky spravidla menia tak rýchlo, že sa im musíme neustále dynamicky a operatívne prispôbovať.

V prípade živnosti sú účtovníctvo a ostatné činnosti potrebné pre chod živnosti realizované osobami zamestnanými v rámci OcÚ. Z pozície štatutára obce (starostu) je možné viesť činnosti súvisiace so živnosťou.

Nevýhodou formy živnosti pre obecnú firmu môže byť nemožnosť čerpať zdroje, z ktorých sú vylúčené obce, ale nie organizácie založené obcou V nasledujúcich prípadoch (ostatných foriem) sa tejto dôležitej otázke budeme venovať.

Ďalšou nevýhodou formy živnosti pre obecnú firmu môže byť nemožnosť poskytovania subdodávok pre iné firmy realizujúce obecné zákazky (napr. v prípade výstavby bytov, realizácie budovania infraštruktúry a ďalšie.). Skúsenosť ukázala, že hlavne ak je činnosť obecnej firmy ktoré

sú pod formou živnosti viacerou, vznikajú problémy s vedením účtovníctva. Myslíme tým náročné oddeľovanie nákladov na podnikateľskú činnosť obce a nepodnikateľskú činnosť obce.

Forma živnosti pre obecnú firmu sa nám zdá relevantná len v tom prípade, ak je činnosť obecnej firmy jednoznačná a nekombinovaná s ďalšími činnosťami (napr. ťažba kameňa, prevádzkovanie prácovne, predajne potravín, prenájom jedného a toho istého mechanizmu).

2. Príspevková organizácia obce

Jedná sa o formu obecnej firmy zriadenú zo zákona za účelom zabezpečovania služieb a potrieb obce, ktoré obec môže vykonávať na trhovom princípe. Príspevková organizácia sa zakladá za účelom spravovania a prevádzkovania obecného majetku, na Slovensku sú to väčšinou tzv. mestské podniky služieb, ktoré zabezpečujú relevantnú údržbu mestského majetku, zber komunálneho odpadu, údržbu obecnej zelene a iné. Poskytuje spravidla služby tzv. všeobecného záujmu, teda tie ktoré slúžia obci (mestu) a všetkým jej občanom. Po stránke ekonomickej funguje úplne samostatne a z formálneho hľadiska, nezávisle od obce (mesto). Finančné zdroje získava a využíva na princípe vzájomnej výhodnosti s obcou. Na Slovensku sa spravidla jedná o model financovania, kedy obec zo svojho rozpočtu vymedzuje prostriedky pre výkon istých činností (služieb), teda pre fungovanie svojej príspevkovej organizácie.

V praktickej rovine sa jedná o pomerne náročné rozlišovanie podnikateľských aktivít realizovaných za účelom zisku a verejnoprospešných aktivít (§§ o poskytovaní verejnoprospešnej činnosti) ak je potrebné prenášať zisky a straty z jednej oblasti do druhej. V prípade dobre fungujúcej obecnej firmy na základe princípov sociálneho podnikania je nevyhnutné a nutné, jednoznačne a jasne oddeliť práve verejnoprospešné aktivity a podnikateľské aktivity. Veľkou nevýhodou formy príspevkovej organizácie je nemožnosť vyvíjať komerčné aktivity mimo územia obce.

Aj keď v iných častiach štúdie upozorňujeme na výhody vykonávania činnosti obecnej firmy doma, nie je podľa nás vhodné obmedzovať činnosť len na vlastnú obec.

*Prípady 9

Pri realizácii stavby v obci nastal čas prác v interiéri. Keďže bola ešte pomerne skorá jeseň, hrozilo že práce v interiéri budú dokončené do konca jesene a v zime bude problém so zabezpečením práce pre zamestnancov. Preto bol manažmentom obecnej firmy kontaktovaný vinársky podnik v Českej republike, či nemá záujem o organizovanú skupinu pracovníkov na zber hrozna. Samozrejme so zárukami kvality prác a legálnou formou zamestnania. Vinársky podnik zhodnotil výhodnosť takejto ponuky a na obdobie celej vinárskej kampane podpísal kontrakt s obecnou firmou.

Po ukončení prác na zbere hrozna sa zamestnanci obecnej firmy vrátili do obce a pokračovali v započatých stavebných prácach v interiéroch.

3. Spoločnosť s ručením obmedzením

Spoločnosť s ručením obmedzením pokladáme za optimálnu formu podnikateľského subjektu obecnej firmy. Zo zákona má široké (pre naše potreby môžeme povedať že neobmedzené) možnosti rozvoja podnikateľských aktivít. Má vlastné a prehľadné hospodárenie a vedenie účtovníctva (vyplývajúce zo samostatnosti). V posledných rokoch sa v legislatíve menilo postavenie jej štatutárneho zástupcu v osobe starostu. Raz to pravidlá povoľovali, inokedy nie. Toto však nepokladáme za významný problém, pretože jej štatutárom môže byť ktokoľvek, na kom sa zhodne obecné zastupiteľstvo, kto má dostatok dôvery a schopností. A tak ako sme vyššie povedali, starosta by popri svojich povinnostiach a kompetenciách len veľmi ťažko zvládol povinnosti spojené s obecným podnikom. Treba však povedať i to, že tak ako je zodpovedný za takmer všetky realizácie v obci, môže niesť zodpovednosť aj za obecnú firmu.

Stretli sme sa s námietkami, že finančné náklady spojené so založením spoločnosti s ručením obmedzením sú príliš vysoké, minimálne vyššie ako v prípade iných právnych foriem. V tomto prípade si však myslíme, že finančné náklady (máme na mysli vklad pri založení obecnej firmy) sú jednak vlastným záväzkom, že to s obecnou firmou myslíme vážne, jednak nás to stimuluje k činnosti a aktivitám ktoré tieto vklady kompenzujú.

*Prípady 10

Na jednej z konferencií kde starosta obce prezentoval fungovanie a prosperitu obce a obecnej firmy povedal: Mám k vám jedno podstatné odporúčanie. Nezakladajte obecnú firmu na tom, že vám niekto na ňu peniaze dá, že vám niekto všetko kúpi, že vám bude podporovať mzdy, rozvoj atď. Pracujte s vlastnými peniazmi, aj keď sú na začiatku minimálne. Budete si vážiť viac i tie peniaze, v každom prípade však všetko to, čo ste sami vybudovali. A budú si to vážiť viac i ľudia.

Už viackrát sme upozornili na to, že „správnou radou“ obecnej firmy je obecné zastupiteľstvo (občanom volení zástupcovia). Toto je obzvlášť vážne a dôležité pri forme spoločnosti s ručením obmedzením. A to nielen z hľadiska formálneho, ale z hľadiska práce s peniazmi, ktoré obec investuje do svojho rozvoja prostredníctvom založenia a podpory obecného podniku.

Teoreticky odporúčame ešte jednu zaujímavú formu obecnej firmy, a to v prípade ak sa jedná napr. o veľmi finančne náročné technológie, či väčšie investície. Tu totižto máme možnosť s.r.o. kombinovať so spoluúčasťou ďalších partnerov a to či už iných obcí, alebo súkromných investorov. To v prípade kombinácie súkromného investora a obce odporúčame formy, v ktorých má obecná firma väčšinový podiel.

8. Stručný opis rozvoja obecnej firmy v Spišskom Hrhove

V predošlých častiach sme popisovali konkrétne príklady rozvíjania obecnej firmy v Spišskom Hrhove. Pre lepšiu orientáciu teraz zhrnieme fázy, cez ktoré sa od začiatku až po dnešok obecná firma transformovala a rozvíjala.

Ako sme už spomínali, na začiatku boli aktivity smerujúce k rozvoju zamestnanosti a zamestnanosti skôr dobrovoľnícke, náhodilé, v každom prípade málokoncepčné a neprofesionálne. Boli to aktivity realizované mimovládnu organizáciou v partnerstve s obcou. Výrobky ktoré sa vtedy darilo vyrábať bol problém predávať aj ponúkať, pretože neexistovala legálna a oficiálna forma, ktorá by to umožňovala.

Preto obec vo svojej prvej fáze rozvoja zamestnanosti zriadila živnosť.

Zriadenie živnosti na obec (r. 2003) obsahovalo:

- ❖ zemné práce,
- ❖ výkopové práce,
- ❖ drobné betonárske práce,
- ❖ výrobu a pokládku tzv. zámkovej dlažby.

Pracovali tu dvaja zamestnanci formou dohody (vtedajšia výhodná forma pracovného vzťahu). Táto forma sa pomerne rýchlo ukázala ako nedostatočná, z hľadiska tvorby nových pracovných miest, hlavne však možných rozširujúcich sa činností.

Založenie príspevkovej organizácie obce (r. 2004)

- ❖ výroba dlažby pre obec
- ❖ výroba dlažby pre okolité obce
- ❖ pokládka dlažby v obci
- ❖ zabezpečovanie údržby obecných budov
- ❖ zabezpečovanie údržby obecného vodovodu

Činnosti zabezpečoval jeden zamestnanec na plný úväzok, dvaja zamestnanci formou dohody o pracovnej činnosti (podľa potreby) a traja zamestnanci verejno prospešných prác.

Rozšírenie činnosti príspevkovej organizácie

Na základe aktuálnych potrieb sa činnosť obecnej firmy rozšírila o:

- ❖ stavebné práce pre obec s jednoduchým zariadením (miešačka, náradie)
- ❖ subdodávky pre stavebné organizácie vykonávajúce investičné činnosti v obci pre obec

Personálne obsadenie sa radikálne nezmenilo, na rozdiel od predošlého obdobia však už pre obecnú firmu pracovalo 10 zamestnancov verejno prospešných prác.

Založenie Obecnej firmy Hrhovské služby, s.r.o (r. 2005)

Založenie spoločnosti s ručením obmedzením 4.5.2005 znamenalo výrazný posun v obecnej firme a to po stránke činností, zamestnanosti a rozvoja ako takého.

Činnosť obecnej firmy:

- ❖ prevádzkovanie remeselnej dielne,
- ❖ výstavba chodníka v obci,
- ❖ pokračovanie v subdodávkach pre stavebné organizácie,
- ❖ realizovanie potrebných výkopových prác,
- ❖ stavebné práce (na začiatku pomocné, postupne profesionalizované),
- ❖ remeselnícke práce,
- ❖ práce a údržby na obecnom majetku.

V tejto fáze sa začalo rozširovanie pracovných miest (trvalého i čiastočného pracovného pomeru) a to traja až piati pracovníci v trvalom pracovnom pomere, dvaja až dvadsiati pracovníci v rámci verejno prospešných prác. Tu je dôležité podotknúť, že pre obecnú firmu začal pracovať manažér, ktorý však nebol počítaný k zamestnancom obecnej firmy, ale obce (bol platený z iných prostriedkov ako obecnej firmy, v rámci európskeho projektu).

Vďaka skvalitňujúcej sa činnosti a dobrému menu obecnej firmy sa tá začala dovybavovať technikou a technológiou, zlepšili sa jej priestorové podmienky – sama si zrekonštruovala a dostavala dielne a ostatné priestory.

Okrem toho obecná firma zrealizovala nákup profesionálneho náradia, nákup traktora s prídavným náradím a ďalších strojov a zariadení. Činnosť kvalitatívne i kvantitatívne rozšírila o:

- ❖ zabezpečovanie stavebných prác pre obec priamo, v subdodávkach iným organizáciám
- ❖ zabezpečovanie stavebných prác pre stavebníkov v obci

ďalej realizovala:

- ❖ zariadenie jednoduchej stavebnej stolárskej výroby
- ❖ vybudovanie dreveného zrubu na predaj syrov
- ❖ nákup kolekcie lešenia, jeho stavenie, prevoz a prenájom
- ❖ zariadenie a vybudovanie kováčskej dielne

jej činnosť sa teda definitívne rozšírila o:

- ✓ Stolársku výrobu
- ✓ Drevovýrobu
- ✓ Drevostaviteľstvo
- ✓ Kovovýrobu a kováčstvo
- ✓ Umeleckú výrobu
- ✓ Špecializované stavebné práce

V roku 2010 zažila obecná firma vrchol svojho rozvoja z hľadiska zamestnávania. **Pracovalo tu až 16 pracovníkov na trvalý pracovný pomer!!!**

Po tomto období boomu bolo zrejmé, že firmu je potrebné reštrukturalizovať, optimalizovať a zastabilizovať tak, aby sa snahy o budovanie podniku na sociálnom základe, neminuli účinku.

V tomto období (2011) bola maximálna možná miera zamestnancov obecnej firmy zamestnaná v iných prevádzkach a podnikoch (súkromných). Spravidla sa jednalo o podniky, pre ktorých obecná firma pracovala ako subdodávateľ, pracovníkov teda dobre poznali a nemali problém s tým, aby ich zamestnávali ďalej sami. Väčšinou sa jednalo o kvalifikovaných robotníkov a pracovníkov z obecnej firmy, ktorí svoje zručnosti a kvalifikáciu získali práve v nej.

Obecná firma sa rozhodla prenajať priestory a dielne ďalším subjektom, ktoré boli schopné priestory udržiavať a platiť za nich nájom pre obec a obecnú firmu výhodný. Jednalo sa o:

- ✓ prenájom kováčskej dielne
- ✓ prenájom zrubu - predajne syrov
- ✓ prenájom predajného stánku na Spišskom Hrade

Obecná firma si čím ďalej tým viac začala ponechávať buď práce priamo spojené s rozvojom obce, alebo špecializované práce ako :

- ❖ realizácia omietok s lešením,
- ❖ realizácia sadrokartónových výplní,
- ❖ komplexné dodávky,
- ❖ realizácie špecializovaných vodárenských prác a podobne.

Fáza reštrukturalizácie a stabilizácie

Návštevníci obce a zúčastnení o obecnej firme sa spravidla pýtajú na to, z akého dôvodu sa firma takto reštrukturalizovala, namiesto toho aby expandovala ďalej a zamestnávala čoraz viacej ľudí.

Dovolíme si pripomenúť, že obec Spišský Hrhov mala v r. 2013 1300 obyvateľov. Popri tom hlavne vďaka obecnej firme môžeme dnes povedať, že je obec moderná, s vybudovanou technickou infraštruktúrou, esteticky na vysokej úrovni a pod.

Exkluzivitou je vybudovanie moderného kúpaliska s vyhrievanou vodou, ktoré zrealizovala obecná firma a tá ho aj prevádzkuje. Podotýkame, že kúpalisko nie je v celom okrese a okrem samotného kúpaliska obecná firma prevádzkuje aj bufet s občerstvením a parkovisko.

Ďalšou udržateľnou činnosťou pre dlhú budúcnosť je výroba biopalív – peletiek. Od zberu dreveného materiálu, dovoz, drvenie až po výrobu finálnych peletiek, celý proces realizuje obecná firma a tým že na vytápanie týmto druhom paliva prechádza celá obec (viacero obecných budov) ako aj areál základnej a materskej školy, odbyt materiálu je zaručený už teraz na dlhé roky dopredu, popri tom sa ozývajú externí zúčastnení o odkupovanie tejto suroviny. Firma investovala do technológie vlastné peniaze (bez pôžičky) a jej návratnosť je prepočítaná na štyri roky.

V súčasnosti s touto aktivitou by sme nemali opomenúť dodávanie a výrobu drevenej štiepky, ktoré realizuje obecná firma pre miestnu telocvičňu už dva roky.

Ďalšou udržateľnou technológiou a s ňou viažúcou sa činnosťou je podvrtávanie komunikácií. Je to činnosť ktorú nezabezpečuje dlhodobo nikto v okolí, pričom je o ňu neustály záujem. Za iných okolností sa prevádzkovanie tejto služby nerentuje, keďže sa jedná o pomerne drahú a sezónnu záležitosť. V kontexte obecnej firmy a v spojitosti s tým, že zámerom obecnej firmy je ponúkať širokú paletu drobných služieb, je táto činnosť veľmi perspektívna.

Ďalšou z týchto drobných činností je brúsenie okružných píľ a špecializovaného náradia. Podobne ako v predchádzajúcej činnosti, aj táto má v regióne neustálu perspektívu.

V neposlednom rade sa z dlhodobých aktivít vyprofilovala služba, ktorá bude adekvátna v najbližších min. piatich rokoch – zatepľovanie domov a bytov. Jedná sa o činnosť, pre ktorú je obecná firma plne pripravená a s realizáciou ktorej má v posledných dvoch rokoch skúsenosti. O tento druh služby v obci i regióne záujem neustále stúpa.

Strednodobou perspektívou bola rekonštrukcia veľkometrážneho objektu bývalej pálenice a jeho prevádzka. Jedná sa o obrovský objekt bývalej pálenice, ktorý obec odkúpila od súkromného vlastníka. Prebehli v ňom základné rekonštrukčné práce, zateplenie fasády a výmena okien. Po rekonštrukcii obec získala multifunkčný objekt, v ktorom sú priestory pre služby, galériu, múzeum hudobných nástrojov, výstavnisko, klub mládeže, skladové priestory a priestory tréningového centra sociálneho podnikania. Všetky tieto aktivity zabezpečovala a zabezpečuje obecná firma.

Svoje poslanie po stránke technickej (s previazanosťou na obec) obecná firma už splnila. Na obslužné práce a vlastné udržanie jej bohato postačujú činnosti, ktoré sa jej vyprofilovali ako najefektívnejšie. Okrem toho pre ňu zostáva teda jej základné poslanie – zamestnanosť a zamestnateľnosť. Svojou aktivitou sa jej podarilo posunúť ďalej na pracovný trh stovky zamestnancov!!! (predtým nezamestnaných). Dnes môžeme konštatovať, že každý kto v Spišskom Hrhove chcel skutočne pracovať (a nielen deklaroval že by pracoval rád), mal tú možnosť. Teda, buď zostal pracovať v obecnej firme ako ten najlepší, alebo sa prostredníctvom obecnej firmy posunul ďalej na pracovný trh, alebo sa sám vrátil do evidencie nezamestnaných.

V období kedy mala obecná firma v Spišskom Hrhove najviac zamestnancov, zamestnávala pracovníkov z iných obcí. Po zvážení v období reštrukturalizácie obecnej firmy predstavenstvo rozhodlo, že poslaním obecnej firmy nie suplovať funkcie štátu, ostatných samospráv a podnikateľských subjektov, aby sa neustále rozširovala a priberala nových a nových zamestnancov. Preto došlo k optimalizácii a stabilizovaniu, čo sa k dnešnému dňu (obzvlášť z pohľadu hospodárskej krízy) javí ako dobré riešenie. Ambíciou z hľadiska zamestnanosti a zamestnateľnosti je posilňovať skôr funkcie sprostredkovávania a realizácie zvyšovania kvalifikácie a rekvalifikácií nezamestnaných a ťažko zamestnateľných, to však viac z pohľadu Sociálneho podniku, ako Hrhovských služieb.

9. Priority rozvoja obecnej firmy

V súčasnosti sú priority obecnej firmy takmer kompaktabilné s prioritami rozvoja firmy spred 10 rokov:

- kontinuálne zabezpečovanie obecných zákazok
- zabezpečovanie kompletného údržbového servisu pre obec
- práce pre externých odberateľov
- využívanie jedinečnosti ďalších obecných zdrojov (napr. dobré podmienky pre rozvoj cestovného ruchu)
- nový výrobný program využitím odpadu recyklácia
- zabezpečovanie zdrojov pre obecný rozpočet
- stabilný počet udržateľných pracovných miest
- udržiavanie prosperujúcich prevádzok – kúpalisko, pálenica, predajňa Kredenc a pod.
- pokračovanie v činnosti zatepľovania budov a bytov, o ktoré je neustále narastajúci záujem
- prevádzka veľkometrážneho objektu bývalej pálenice
- výstavba ekologických a energeticky efektívnych domov pre marginalizované Rómske komunity
- sieťovanie s podobnými subjektmi
- rozširovanie záberu know – how mimo región a rozširovanie pozitívnych skúsenosti

V závislosti od spoločenských a ekonomických podmienok, ako aj komplexnej podpory rozvoja bývania marginalizovaných skupín obyvateľstva má obecná firma dlhodobu rozpracovanú koncepciu výstavby pre marginalizované skupiny obyvateľstva a to nielen pre občanov obce Spišský Hrhov.

Jedná sa o výstavbu veľmi ekonomických a účelných drevodomov inovatívnou technológiou, na ktorej tvorbe a vývoji sa podieľali aj pracovníci obecnej firmy. V prípade že bude štátom plošne spustený program výstavby, je obecná firma personálne, technicky i technologicky zabezpečovať výstavbu v objemoch približne 20 bytových jednotiek počas jedného roka!!!

Na tomto mieste by sme chceli zdôrazniť aj bohaté skúsenosti obecnej firmy s výstavbou nájomných bytov nižšieho štandardu (štátny program) v minulosti. Pre ilustráciu uvádzame niektoré fakty o tomto programe.

Koncepciu fungovania obecných firiem – sociálnych podnikov sme si mali možnosť overovať aj vďaka programu výstavby nájomných bytov nižšieho štandardu (výnos MVRR 1/2004). Nebudeme popisovať celý program, pokúsime sa len poukázať na niektoré zaujímavosti programu, z pohľadu obecnej firmy.

- v prípade externých stavebných firiem – realizátorov bolo problematické zabezpečiť spoluúčasť budúcich nájomníkov (20%)

toto bol jeden z najväčších problémov realizácie programu. V prípade obecnej firmy bol problém eliminovaný, pretože „spoluúčastný“ budúci nájomca bol konkrétnou osobou s ktorým sa pracovalo priebežne, poznali sa jeho danosti, zázemie....

- nezáujem firiem podieľať sa na programe

nastavenie podmienok zo strany štátu bolo „na hrane rentability“ pre firmy, preto sa v posledných kolách do zákaziek uchádzalo o realizácie minimum firiem. Pre obecnú firmu toto však nie je problémom, pretože nepotrebuje produkovať väčší zisk ako ten ktorý zabezpečí pracovné miesta a materiálno technický základ. Z tohto pohľadu boli podmienky pre obecné firmy vyhovujúce

- problém pri prípadnom dofinancovaní stavieb v prípade bežnej firmy

obec (s obecnou firmou) bola schopná dofinancovať stavbu v prípade nárastu cien a vstupov skrz úver, pôžičku... (splácanie zabezpečiť následne napr. skrz nájomné). Máme tu na mysli vybudovanie „nadštandardu“ mimo dotácie, napr. zveľadenia exteriérov, chodníkov, lavičiek....

- otázna kvalita prevedenia prác

v prípade dokončených stavieb môžeme naozaj veľmi dlho polemizovať o otázkach kvality prevedenia prác, v prípade bežných stavebných firiem (vo viacerých obciach). Máme dôvody sa domnievať, že obecnej firme za každých okolností išlo o maximálnu mieru kvality realizácií, keďže realizuje pre svojich občanov, teda sama pre seba.

10. Participácia obecnej firmy v oblasti výstavby obecných nájomných bytov

1. Možnosť realizácie výstavby obecných nájomných bytov

➤ komplexne

(v prípade že obecná firma disponuje všetkými potrebnými odbornými, technickými a technologickými faktormi) – prípad Spišského Hrhova

➤ čiastočne

(realizuje časť prác, alebo len participuje na prácach)

2. Zabezpečovanie správy a údržby bytov, ako aj ďalších súvisiacich oblastí (technická infraštruktúra, komunálny odpad...)

3. Možnosti zamestnávania tých ktorí strácajú schopnosť platiť

4. Riešenie sociálnych havárií

Tu sa dostávame k prínosu obecnej firmy zo širšieho hľadiska.

Svojou činnosťou zvyšuje zamestnateľnosť, keďže vytvára pri týchto programoch pracovné návyky. Ak sa dlhodobo takýto program realizuje, tak zvyšuje aj zamestnanosť, keďže potrebuje stály a stabilný počet zamestnancov, ktorí práce realizujú.

Popritom je tu však ešte jeden dôležitý fakt – prispieva k zvyšovaniu príjmov obyvateľov (zamestnancov a ich rodín), čím zvyšuje platobnú schopnosť a pôsobí ako prevencia neplatičstva.

***Prípád 11**

Martin je veľmi dobrým pracovníkom v obecnej firme. Pracuje tu už dva roky, býva so ženou a dvoma deťmi u svokrovcov na Rómskej ulici, spolu so švagrovou rodinou, v dome ktorý nie je dimenzovaný na takýto počet ľudí. Chcel by mať vlastné bývanie, k čomu mu však chýbajú prostriedky a z platu v obecnej firme by musel šporiť veľmi dlho.

Tu starosta so zamestnancami obecnej firmy a sociálnymi pracovníkmi prídu s nápadom, ako by sa mu dalo výrazne pomôcť.

Na obecnom pozemku stavia obecná firma veľmi pekný a účelný drevodom, zaujímavou a kvalitnou technológiou. Dom je určený na to, aby v ňom po dokončení mohol Martin bývať s rodinou, ako nájomník. Počas pracovnej doby sa zúčastňuje na prácach ako zamestnanec obecnej firmy, po práci pokračuje (často aj s kolegami – kamarátmi) na prácach pri dome. Po dokončení domu sa nastahuje, spolu so ženou tam vytvoria naozaj jedno nádherné bývanie. Obci platí nájom, čím vlastne spláca aj dom, takže ak výška celkového súčtu nájmov dosiahne cenu domu (realizácií obecnej firmy a pozemku obce), dom sa stane jeho majetkom.

Perspektívy OF v oblasti výstavby

- Intervencia vzniknutých OF stavebného zamerania na trhu s realizáciou výstavby obecných nájomných bytov nižšieho alebo bežného štandardu

- Možnosť etablovania sa na trhu stavebníctva v alternatívnej oblasti

- Zabezpečovanie a výstavba lacného a finančne udržateľného bývania pre marginalizovaných a sociálne slabých v obci

K záveru tejto časti by sme obrátili pozornosť na jednu veľmi zaujímavú vec týkajúcu sa výstavby bytov z aspektu sociálneho podnikania a obecných firiem.

Podľa platnej legislatívy môže obecná firma stavať obecné nájomné byty (nižšieho i bežného štandardu) bezstresovo, bez výberových konaní a verejných súťaží. Môže tak totižto urobiť akýkoľvek podnikateľský subjekt, ktorý postaví podľa daných noriem byty na území obce, za bežných okolností. Štát náklady na výstavbu (samozrejme v rámci platných noriem) do dvoch rokov automaticky preplatí. Znova podotýkame, že bez prieťahov, verejných obstarávaní a podobne. Nerozumieme tomu, prečo tento mechanizmus obce nevyužívajú. Pokladáme to za perspektívny a veľmi prínosný zdroj pre fungovanie obecných firiem, alebo akýchkoľvek iných foriem sociálnych podnikov.

11. Stručný prehľad vývoja obecnej firmy v Spišskom Hrhove.

Chceme upozorniť, že počet pracovníkov v obecnej firme bol v každom roku vyšší ako uvádza tabuľka, keďže pre obecnú firmu boli využívaní vždy aj ľudia, ktorí boli zamestnávaní štátnymi plošnými formami, patriacimi pod nástroje tzv. „aktívnej politiky trhu práce“

ROK	Priemer. počet zamestn.	Počet zamestn. k 31.12. v trvalom prac. pomere	Počet zamestnancov pracujúcich na dohodu mimo pracovného pomeru	Priemerný počet „výkonných zamestnancov“	Pozn. zamestnanci mimo trvalého prac. pomeru v rámci národných programov:
2005	1	1	10	4	- aktivačná činnosť
2006	4	4	20	4	- aktivačná činnosť
2007	3	3	16	4	- aktivačná činnosť
2008	2	2	1	2	- aktivačná činnosť
2009	3,6	5	7	2 3	- aktivačná činnosť - sociálny podnik
2010	13,5	16	1	1 3	- aktivačná činnosť - sociálny podnik
2011	2,7	2	6	1 3 10	- aktivačná činnosť - sociálny podnik - ochrana pred povodňami
2012	2	2	6	1 17	- aktivačná činnosť - ochrana pred povodňami
2013	3,9	5	10	1 20	- aktivačná činnosť - ochrana pred

Posledných 10 rokov existencie a fungovania firmy popíšeme stručnejšie, pretože výpočet všetkých aktivít, nákup technológií a pod. by bol veľmi dlhý a domnievame sa, že samoúčelný. Preto uvádzame len to, čo sama firma definuje ako dôležitý míľnik.

Rok 2013

Výstavba dvoch obecných bytoviek - ul. Pisarovská

Rok 2015

Rekonštrukcia fitness centra a športového areálu

Rok 2016

Výstavba dvoch obecných bytoviek (drevodomov) - ul. Čsl. Armády a ul. Osloboditeľov

Rok 2017

Revitalizácia územia ul. Pisarovská

V tomto období sa dovtedyšší technologický park obecnej firmy rozšíril aj o:

2013 - peletovacia linka

2015 - priemyselná sušička ovocia a bylín

2016 - destilačná technológia pálenice

2016 - briketovací lis

Počet zamestnancov v jednotlivých rokoch (trvalý pracovný pomer):

2013 – 5 zamestnancov

2014 – 4 zamestnanci

2015 – 14 zamestnancov

2016 – 25 zamestnancov

2017 – 13 zamestnancov

12.Založenie obecnej firmy

Pre predstavu založenia obecnej firmy odporúčame postupnosť krokov:

■ Prezentácia

- pochopenie a stotožnenie sa s koncepciou zo strany samosprávy

toto pokladáme za prvý a najdôležitejší krok pri budovaní obecnej firmy. Obec sa musí v plnej miere stotožniť s myšlienkami sociálneho podniku a „zobrať si ho za svoj“. Rovnako prijať záväzok, že ešte predtým než zaregistruje firmu v niektorej z možných foriem, vypracuje kvalitnú stratégiu jej rozvoja.

Podotýkame, že stratégiu rozvoja firmy je možné spracovať až vtedy, ak existuje stratégia rozvoja obce/územia, ktorá je spracovaná špecificky, kvalitne, merateľne a reálne.

■ Analýza zdrojov obce

Toto je fáza procesu, kedy detailne mapujeme a analyzujeme všetky zdroje v obci, ako aj zdroje k rozvoju obce relevantné.

■ Stratégia

a./ širokospektrálne strategické plánovanie od vízie až po akčné plány („šité na mieru“ špecifikám obce)

b./ ekonomický plán

plán reálneho rozvoja a ekonomických náväzností

Stratégia rozvoja obecnej firmy pozostáva z týchto častí:

- ✓ Analýza súčasného stavu/východiská
- ✓ Stanovenie dlhodobej vízie firmy v súčinnosti s víziami obce
- ✓ SWOT analýza zostavená z vízie obecnej firmy
- ✓ Formulácia problémov a ich analýza
- ✓ Stanovenie cieľov v jednotlivých oblastiach
- ✓ Akčný plán na min. 3 roky
- ✓ Časový harmonogram realizácie jednotlivých úloh
- ✓ Personálne obsadenie firmy

Stratégia rozvoja sa automaticky viaže s tzv. biznis plánom, teda podnikateľským plánom, ktorý by mal byť vypracovaný špičkovými odborníkmi (za predpokladu dobrého manažmentu nemusíme počítať s tým, že je to nedosiahnuteľné kvôli vysokej cene obstarania plánu). Ten do najmenších podrobností zohľadňuje reálnosť stratégie a predurčuje firmu na to, aby sa vo vývine neriadila taktikou pokus – omyl, ktorá je pre prípad obecnej firmy (sociálneho podniku) absolútne neprípustná. Jedná sa tu totižto o viac než existenciu firmy, a síce o prestíž obce, rozvoj obce a prosperitu, predovšetkým však ľudí, ktorí sú často na formy zamestnania akou je obecná firma odkázaní.

- ✓ Finančná analýza obecnej firmy pre stanovené obdobie
- ✓ Plán evaluácie

■ Legislatívne ošetrenie

V tomto kroku by malo byť vďaka spracovávaniu stratégie jasné, pre ktorú legislatívnu formu obecnej firmy sme sa rozhodli (ktorá nám vyplynula zo stratégie ako najvýhodnejšia).

■ Založenie OF

Registrácia firmy podľa platných predpisov a tvorba personálnej štruktúry.

■ Sieťovanie v rámci existujúcich štruktúr

Jeden z najdôležitejších krokov v prípravnej fáze, kedy nám už musí byť jasné, aké je naše miesto na lokálnom podnikateľskom trhu, akými sieťami disponujeme, s akými partnerstvami počítame a pod.

K záveru by sme chceli akcentovať jedinú skutočnosť, ktorú pokladáme za najpodstatnejšiu. Momentálne má na Slovensku takmer každá obec problém s rozpočtom do takej miery, aby s ním mohla byť aspoň čiastočne spokojná. Ešte stále sa nachádzame v období krízy a zdrojov a možností pre rozvoj nie je veľa. Napriek tomu nie sme schopní naštartovať procesy, ktoré by nie že nezaťažovali rozpočet, ale by ho výrazne vyrovnávali a napĺňali. Sme presvedčení o tom, že práve obecná firma je spôsobom, vďaka ktorému by obce v súčasnosti mohli prosperovať a napredovať tak, ako obec Spišský Hrhov.

13. Obecná firma ako registrovaný sociálny podnik

17.9.2018 bola obecná firma – Hrhovské služby s.r.o. zaregistrovaná ako sociálny podnik v registri MPSVR. Podotýkame, že bola vôbec prvým sociálnym podnikom zapísaným v tomto registri.

V tomto momente začala nová inštitucionálna éra fungovania firmy, ktorú odvtedy nazývame sociálny podnik, resp. registrovaný sociálny podnik.

De jure tu máme namysli podnik, ktorému bol priznaný štatút registrovaného sociálneho podniku.

Hrhovský podnik, či ho už nazveme firma, sociálny podnik, obecná firma alebo obecný sociálny podnik za desiatky rokov svojej existencie a dobrého fungovania má dobre nastavené vnútorné systémy, tvorbu stratégie a plánov rozvoja. Ideovo zostáva aj dnes tým, čím bol pri svojom vzniku. Teda nielen zamestnávateľom, ale základným článkom rozvoja obce, rozvoja komunit, rozvoja regiónu. Vďaka novej legislatíve (Zákon 112/2018 Z.z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch) sa len formálne preklopil do štruktúry a rámca, aký umožňovalo legislatívne prostredie.

Je treba podotknúť, že nie každý podnik / firma ktorá sa rozhodne ísť touto cestou rozvoja je povinná registrovať sa ako sociálny podnik. Naďalej platia všetky odporúčania, zákonitosti a postupy, ktoré sme popisovali vyššie – obecná firma do r. 2018. Viaceré možnosti na tomto mieste popisujeme z toho dôvodu, že všetky sú možné a všetky do istej miery aktuálne.

Prijať štatút registrovaného sociálneho podniku má jednoznačne význam vtedy, ak sa chce firma etablovať v špecifickom prostredí sociálnej ekonomiky a sociálneho podnikania danom príslušnou legislatívou. S tým súvisí poberanie výhod, ktoré popisujeme v úvodných častiach štúdie.

Všeobecne platí, že formálne registrovanie firmy / sociálneho podniku vôbec nie je náročným procesom, samozrejme za predpokladu že vieme

- ✓ Čo chceme robiť
- ✓ Prečo to chceme robiť
- ✓ Pre koho to chceme robiť
- ✓ Ako to chceme robiť

S tým súvisí jasné deklarovanie a **definovanie svojho pozitívneho sociálneho vplyvu**, prínosu, jeho merania, jeho manažovania a podobne.

Vyberieme si teda z dvoch možností – Typu registrovaného sociálneho podniku:

- ✓ Verejnoprospešný sociálny podnik
- ✓ Komunitnoprospesný sociálny podnik

Z hľadiska zamerania činnosti sa definujeme, či sme

- ✓ Integrovaný sociálny podnik
- ✓ Sociálny podnik bývania
alebo
- ✓ Všeobecný sociálny podnik

Ďalej potrebujeme splniť

- ✓ formálne podmienky – pripraviť písomnú žiadosť vrátane potrebných príloh
- ✓ reálne podmienky – podmienky overované v konaní o priznanie štatútu registrovaného sociálneho podniku, prebiehajúcim v intenciách zákona č. 112/2018 Z.z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch a v znení neskorších predpisov, najmä § 7 za splnenia podmienok § 6.

*špecifikácia podmienok je zverejnená a dobre prehľadná na www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/socialna-ekonomika.

Žiadosť o priznanie štatútu registrovaného sociálneho podniku musí byť písomná, len na formulári určenom a zverejnenom na vyššie uvedenej stránke. Jedná sa o pomerne jednoduchý proces, ktorý obsahuje len základné údaje:

- ✓ Identifikačné údaje žiadateľa
- ✓ Určenie druhu podniku podľa obsahu (verejnoprospešný / komunitnoprospesný)
- ✓ Určenie druhu podniku podľa zamerania činnosti (integrovaný / bývania / všeobecný)

Prílohy žiadosti:

- ✓ Údaje potrebné pre zabezpečenie výpisu z registra trestov alebo výpis z registra trestov nie starší ako 3 mesiace
- ✓ Základný dokument
- ✓ Projekt činnosti vrátane kalkulácie predpokladaných príjmov a výdavkov

Stručná charakteristika registrovaného sociálneho podniku Hrhovské služby s.r.o.

Popri doterajších aktivitách obecnej firmy, pokračoval podnik (už ako registrovaný sociálny podnik) ďalej vo svojich bohatých aktivitách:

Rok 2018:

Revitalizácia územia – zelená oáza ul. Jarná

Spustenie pálenice

Výstavba dvoch bytoviek ul. Pisarovská

Rok 2019:

Revitalizácia územia – ihrisko ul. Pisarovská

Rekonštrukcia kuchyne kultúrneho domu

Výstavba cyklochodníka v katastri obce

Výstavba lesnej sauny

Výstavba turistickej rozhľadne v katastri obce

Vybudovanie a prevádzkovanie predace bio potravín Kredenc

Rok 2020:

Revitalizácia územia ul. Štúrova

Výstavba troch bytoviek ul. Pisarovská

Rok 2021:

Rekonštrukcia ČOV

Vybudovanie verejného osvetlenia ul. Medová

Rok 2022:

Rekonštrukcia chodníka ul. Pribišova

V roku 2023 začína výstavba bytov dvojstupňového prestupného bývania a viacero ďalších projektov.

Z významnejších technológií sa v r. 2021 zakúpili ďalšie dve a síce bager na zemné práce a gravírovací stroj na gravírovanie do dreva a plastu.

Aj vďaka podpore sociálneho podniku v rámci legislatívy sa darí od jeho registrácie držať stabilný počet trvalých pracovných miest:

Rok 2018 – 11 zamestnancov

Rok 2019 – 11 zamestnancov

Rok 2020 – 11 zamestnancov

Rok 2021 – 12 zamestnancov

Rok 2022 – 13 zamestnancov