

## **Sociálne podnikanie a integrácia znevýhodnených občanov na trh práce v provincii Lombardia – Taliansko**

### **Social Entrepreneurship and the Integration of disadvantaged Citizens into the labor Market in the Province of Lomardy - Italia**

Andrea Podešvová, Lucia Kimpanová, Michal Oláh, Ivan Baláži, Anna Burdová

Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety Bratislava

Inštitút Dr. Pavla Blahu, Skalica

---

**Recenzent/Review:** prof. PhDr. Anna Bérešová, PhD.

Mgr. Ivan Mako

---

**Submitted/Odoslané: 15. 10. 2023**

**Accepted/Prijaté: 09. 11. 2023**

---

#### **Abstrakt:**

Potreba riešiť nepriaznivú situáciu zastúpenia znevýhodnených občanov na trhu práce sa začala realizovať až v roku 2008, s účinnosťou novely zákona o službách zamestnanosti, kedy bol vytvorený prvý legislatívny rámec pre fungovanie sociálnych podnikov na Slovensku. Avšak ani s odstupom času sa v rámci sociálneho podnikania na Slovensku neuskutočnil významný posun. V príspevku sa zameriavame na predstavenie stabilného konvenčného sociálneho podnikania v Taliansku ako príkladného vzoru. Poskytujeme prehľad o súčasných formách implementačných opatrení, prezentujeme typológie sociálnych podnikov, modely integrácie. Našou snahou je poukázať na potrebu

upriamania väčšej pozornosti tejto problematike aj v slovenských podmienkach. Poskytujeme taktiež výsledky vlastného výskumu s participantmi pôsobiacimi v oblasti sociálneho podnikania v Taliansku realizovaného na získanie postojov a názorov v danej problematike.

**Kľúčové slová:** Trh práce. Sociálny podnik. Sociálne podnikanie. Lombardia. Taliansko

#### **Abstract:**

The need to address the unfavourable situation of the representation of disadvantaged citizens on the labour market began to be realised only in 2008, with the entry into force of the amendment to the Employment Services Act, when the

first legislative framework for the functioning of social enterprises in Slovakia was created. In this paper, we focus on presenting the stable conventional social entrepreneurship in Italy as an exemplary model. We provide an overview of current forms of implementation measures, present typologies of social enterprises, models of integration. Our aim is to point out the need to pay more attention to this issue also in Slovak conditions. We also provide the results of our own research with participants active in the field of social entrepreneurship in Italy carried out to obtain attitudes and opinions on the issue

**Key words:** Labour market. Social enterprise. Social entrepreneurship. Lombardy. Italy

---

### **Teoretický a legislatívny rámec sociálneho podnikania v Taliansku**

V Taliansku zákonom č. 84/1993 O výkone sociálnej práce a inštitúcií Komory sociálnych pracovníkov, sa po prvý krát do legislatívy zapracovala pozícia sociálneho pracovníka ako právoplatného člena sociálnej oblasti. Dnes je tomu tridsať rokov, kedy sa pri tejto príležitosti uskutočnilo mnoho konferencií, aktivít a vypracovalo značné množstvo príspevkov. Ani po tridsiatich rokoch pôsobenia jednoznačne niet pochýb

o utilite tejto profesie, otázne je ako a kam bude ďalej smerovať. Je viac ako zrejmé, že dnes čelíme iným prekážkam a musíme sa vysporiadať s inými fenoménmi ako boli tie pri kreovaní statusu sociálneho pracovníka.

V zákone o rozpočte na rok 2021 bolo zapracované opatrenie na zlepšenie a posilnenie služieb obyvateľstvu prostredníctvom sociálnych fondov, Fondu chudoby a Fondu solidarity obcí. V dekréte ministra sa stanovuje pripísať v prospech každej územnej oblasti a obci, na základe počtu obyvateľov príspevok vo výške 40 000 eur na každého sociálneho pracovníka zamestnaného na TPP s nedostačujúcim počtom sociálnych pracovníkov a príspevok 20 000 eur do obcí s adekvátnym množstvom sociálnych pracovníkov avšak bez TPP a na dobu neurčitú. Ide o opatrenie, ktoré je len jedným z nových nástrojov súčasnosti k dispozícii na zlepšenie a posilňovanie služieb obyvateľstvu prostredníctvom nábore zamestnancov alebo zlepšenie ich podmienok (Dekrét 126 MPSVaR, Taliansko, 2022).

Stále narastajúce a rozširujúce sa skupiny ohrozených skupín obyvateľstva chudobou, alebo životom na jej hranici prinášajú situáciu, ktorej riešením sú práve kvalitne a odborne konkretizované včasné intervencie sociálneho podnikania.

Ako uvádza Emmolo (2019) samotné kvantitatívne prvky ako počet pracovníkov, počet odpracovaných hodín integrovaných pracovníkov či záznamy, ktoré sa v správach vyžadujú nám kvalitatívne nič nevykazujú. Ako kľúčové a smerodajné uvádza kvalitatívne aspekty, ktorými sú prvky ako, predchádzajúce skúsenosti so sprostredkovaním zamestnania znevýhodneným, vypracovanie špecifických individualizovaných plánov vo vzťahu k rôznym kategóriám znevýhodnenia, zdieľanie skúseností so znevýhodnenou osobou a verejnými službami pôsobiacimi v oblasti, spôsoby podpory a zaúčania pri výkone povolania, certifikácia kvality, odborné zručnosti lektorov a počet hodín, školenie znevýhodnených občanov, štruktúrované činnosti periodického hodnotenia priebehu, pravidelná aktualizácia a školenie lektorov, metódy hľadania foriem trvalého zamestnania. V neposlednom rade partnerstvá s verejnými a súkromnými subjektmi pôsobiacimi v oblasti, nástroje sociálnej integrácie ako bývanie a sprevádzanie (Emmolo, 2019)

Gemelli (2015) v publikácii, ktorú vydala nadácia Olivetti, uvádza, že „otázku si len zle pokladáme, sociálne podnikanie nie je len akýmsi poslaním spoločnosti; funkcia sociálneho štátu; vzťah medzi

spoločnosťou a územím; pracovnej politiky; či priemyselná kultúra a kultúra vo všeobecnom zmysle - ale najmä sociálna zodpovednosť podnikov“, (*Responsabilità d'impresa sociale RSI, - Sociálna zodpovednosť podniku*), ktorá chce poukázať na spoluzodpovednosť celej spoločnosti pri participácii integrovania občana s akýmkoľvek znevýhodnením či nachádzajúcom sa v nepriaznivých životných alebo rodinných podmienkach (Gemelli, 2015)

Významný taliansky sociológ Bianchi (2021) píše o „komunitnom sociálnom podnikaní“ ako o novej forme kolektívneho podnikania, ktorá zohráva úlohu regenerácie miestnych ekonomík a sociálnej animácie svojich území. Vo všeobecnosti sa zameriava sociálne podnikanie na realizáciu projektov, ktoré majú oba svoje ekonomické ciele postavené pevne vedľa seba. Vytváranie nových služieb a produktov, nových pracovných miest, zároveň aj sociálne objektívy ako sú posilnenie sociálnych vzťahov a užitočnosti pre celú komunitu (Bianchi, 2021).

Vo svojom príspevku Galera, Tallarini (2023) prinášajú výklad projektu B-WISE spolufinancovaného programom Erasmus, do ktorého je zapojených tridsať partnerov z trinástich európskych krajín a jeho cieľom je vyvinúť európsku stratégiu,

ktorá by reagovala na potreby kompetencií a zručností, vrátane digitálnych v sektore sociálnych podnikov a integračných podnikov. Autorky stručným, ale zároveň vyčerpávajúcim spôsobom uvádzajú hlavné výsledky analýzy, ktoré vyplynuli z realizovaných výskumov, ktoré okrem zamerania sa na zručnosti WISE umožnili identifikovať aj determinanty, charakteristiku a vývojové trendy firiem zaoberajúcich sa pracovnou integráciou a sociálneho sieťovania v 27 členských krajinách Európskej únie. Na rozdiel od toho čo tvrdia štandardné ekonomické teórie, trh práce ani zďaleka nie je dokonalý. Najviditeľnejším dôsledkom nerovnováhy medzi ponukou a dopytom po práci je vylúčenie ľudí, ktorí napriek tomu, že sú ochotní a schopní pracovať, nemôžu nájsť zamestnanie. V danom kontexte ako jednoznačné riešenie napreduje kolokácia v sociálnych podnikoch (Galera, Tallarini, 2023).

Projekt Lombardia Sociale sa realizuje v Inštitúte pre sociálny výskum, nezávislom orgáne, ktorý sa sám už viac ako štyridsať rokov zaoberá poradenstvom, vzdelávaním a výskumom v oblasti sociálnych verejných politík. Od roku 2004, spolu s týmto projektom reprezentujú komunitný priestor, v ktorom sa rozvinula cesta k analýze lombardského welfare. Pracovnú skupinu tvoria

výskumníci, konzultanti a experti na sociálnu politiku, väčšinou s priamymi skúsenosťami zo sveta služieb. Skupinu tvoria aj všetci autori knihy „Ako sa mení lombardský welfare“, ktorých spájalo odhodlanie pokračovať v spoločných skúsenostiach vytvorením zväzku a spolu s mnohými ďalšími vytvorili tak multidisciplinárny tím (lombardiasociale.it).

Ako sa uvádza v programovom pláne Ministerstva práce na roky 2021 - 2023 v Taliansku, ktoré vydáva každé dva roky minister práce a sociálnych politík „Národný plán intervencií v sociálnom sektore“, ktoré je povinné rigidne aplikovať, v oblasti politiky zamestnanosti vnímajú nedostatok práce a príjmu ako najzávažnejšiu príčinu nestabilnej situácie. U mnohých ľudí predstavujú moment, z ktorého niet návratu, alebo predstavujú podstatný okamih a príležitosť pre rekonštrukciu plnej autonómie. V tomto zmysle RDC (Reddito di cittadinanza – ekvivalent podpory v nezamestnanosti), ktorý síce rieši problém príjmov, pomáha predchádzať spusteniu špirály deprivácie, v ktorej dochádza k sociálnemu vylúčeniu stále viac, na druhej strane však v zmysle legislatívnej vyhlášky 4/2019 finančná podpora musí byť sprevádzaná aktívnymi politikami zameranými na dosiahnutie maximálnej autonómie. Práca je

prírodným východiskom pre dosiahnutie maximálnej autonómie, či už na polovičný alebo plný pracovný úväzok. V každom prípade musia sociálne politiky v tomto kontexte súvisieť neustále s politikou práce, vkladáním rozmeru pre potrebnú prácu, poradenstvo a vzdelávanie. Nie náhodou vo všetkých projektoch k osamostatneniu v oblasti zdravotného postihnutia, sú návrhy vypracované formou zapracovania tak ako sociálneho, tak pracovného konceptu (Programový plán MPSVaR 2021-23, Taliansko, 2021).

Výsledkom spoločnej iniciatívy v roku 2018 Ministerstva ekonomického rozvoja s Ministerstvom práce a sociálnych vecí spolu s Národnou bankou Talianska dali základ „Koncesii podnikom na rozmach a posilnenie sociálnej ekonomiky“. Iniciatíva sa zrodila z pozorovania rastúceho významu. Diskurz o ekonomických otázkach a sociálneho tretieho sektora, ktoré sa v rámci ekonomického systému zaraďujú medzi štát a trh, sa aktívne zúčastňuje na implementácii princípu horizontálnej subsidiarity zavedeného medzi základné hodnoty systému z reformy hlavy V. ústavy (čl. 118 ods. 4 ústavy). Kde ide o subjekty, ktoré pri vykonávaní činností smerujúcich k uspokojovaniu záujmov spoločenských alebo všeobecných a nie na zisk, významne prispievajú k produkciiam tovarov

a služieb. Kde okrem rastu ekonomiky a rozmachu podnikateľských aktivít, bol registrovaný dokázateľný nárast príležitostí na nové zamestnanie a inkluzívne zamestnanie pre znevýhodnených občanov, vrátane dobrovoľníkov (55 196 inštitúcií zamestnávalo v roku 2018 takmer 788 tisíc zamestnancov) a prispievalo tak veľmi významne k začleneniu znevýhodnených ľudí na trh práce.

V roku 2019 tak Ministerstvo sociálnych politík a Ministerstvo ekonomického rozvoja na žiadosť Asociácie kooperatív sociálnej ekonomiky o registráciu dozornej a kontrolnej rady subjektov sociálnej ekonomiky, ktorej úlohy vyplývajú zo zákona o Sociálnej ekonomike vydalo vyhlášku, z ktorej vyplývajú aktualizované práva a povinnosti sociálnym družstvám a ich konzorciám, definuje kvalifikáciu sociálnych podnikov s jasným objektívom a podporným účelom, kde orgány správy majú povinnosť preukázať plnenie požiadaviek a realizovať zmeny smerujúce k ich prispôsobeniu sa ustanoveniam predmetnej aktualizovanej vyhlášky. V zmysle uvedeného povoľuje participáciu na verejnom obstarávaní pri Ministerstve hospodárskeho rozvoja. Nastavuje dohody s inštitúciami príslušného sektora, zladenie s normatívnou vyhláškou o sociálnom podnikaní, zaviedla pozíciu komisára a

povolila hromadnú registráciu sociálnych družstiev (Legislatívna vyhláška č. 112/2017, Rím, Taliansko).

V talianskom systéme implementačných opatrení nachádzame prvky integračnej politiky zamerané na participáciu všetkých zúčastnených strán. Znevýhodnení občania sú predovšetkým zamestnávani vo verejnom sektore. Povinnosti sú rozdelené rovnomerne medzi

zamestnávateľa, zamestnanca so znevýhodnením, ako aj územných celkov, ktoré majú povinnosť aktívne vyhľadávať a participovať na nových projektoch.

Pre získanie prehľadu o kvótach povinnosti zamestnávania znevýhodnených, jednoduchá tabuľka demonštruje základné rozdiely v piatich vybraných štátoch EÚ.

Tabuľka 1 Kvóty povinného zamestnávania znevýhodnených občanov vo vybraných štátoch EÚ.

Vybrané štáty EÚ	Zamestnávateľa so zákon. povinnosťou	Kvóta
Slovensko	<b>súkromný</b> sektor, viac ako <b>20</b> zamestnancov	<b>3,2%</b> zamestnancov
Taliansko	<b>verejný aj súkromný</b> sektor, viac ako <b>15</b> zamestnancov	<b>1</b> pri počte od 15 do 35; <b>2</b> pri počte od 26 do 50; <b>7%</b> zamestnancov pri počte nad 50
Česká republika	<b>verejný aj súkromný</b> sektor, viac ako <b>25</b> zamestnancov	<b>4%</b> zamestnancov
Poľsko	<b>verejný aj súkromný</b> sektor, viac ako <b>25</b> zamestnancov	<b>6%</b> zamestnancov
Maďarsko	<b>verejný aj súkromný</b> sektor, viac ako <b>25</b> zamestnancov	<b>5%</b> zamestnancov

Zdroj: vlastné spracovanie

Zákon č. 68/1999 Z.z. o práve na prácu zdravotne postihnutých podporuje sprostredkovanie zamestnania pripravuje niektoré nástroje zamerané na ľudí so zdravotným postihnutím v produktívnom veku za rôznymi účelmi:

- a) vytvárať špecializované pracovné miesta vrátane povinnosti pre verejné a súkromné podniky s viac ako 15 zamestnancov zamestnať časť zdravotne postihnutých (tzv. rezervné kvóty), v opačnom prípade pod zaplatením sankcie;
- b) uľahčiť integráciu na pracovisku poskytovaním individuálnych podporných služieb pracovníkom so zdravotným postihnutím a pre zamestnávateľov: cieleňé umiestnenie (CM – colloquio mirato), ktoré by malo uľahčiť stret medzi ponukou a dopytom, cez primerané zamestnanie prihliadajúc na kompetencie osoby, schopnosti manuálne a predispozície. Sociálny pracovník je poverený konkretizovaním činností, akými sú napríklad hodnotenie požadovaných úloh a potenciál ľudí, ktorí sa majú do pracovného cyklu zaradiť, zabezpečiť efektívnosť poradenskej a aktivačnej intervencie. Ako sa ďalej uvádza formy podpory je možné aktivovať aj prostredníctvom špecializovaných cieleňých kolokvií, ktoré prispievajú k odstráneniu prekážok spojených s novým

pracoviskom alebo s nadväzovaním pracovných vzťahov (Región Lombardia, 2016).

Ako uvádza program *Garancia zamestnateľnosti pracovníkov GOL* (2021) je program záruky zamestnateľnosti pracovníkov. GOL je súčasťou Národného projektu pre obnovu a udržateľnosť, intervencia „Aktívne politiky zamestnanosti a odborná príprava“ predstavuje program *reformy systému implementačných politik práce s cieľom zaviesť univerzálne a jednotné opatrenia na celom území štátu*. Prijatý vyhláškou Ministerstva práce zo dňa 5. novembra 2021 v spolupráci s Ministerstvom hospodárstva a Ministerstvom financií. Metódy implementácie na územnej úrovni boli následne definované prostredníctvom regionálnych implementačných plánov, ktoré boli prijaté regiónmi a autonómnymi provinciami a schválené ANPAL – Národná agentúra aktívnych politik práce (Asso Lombardia, 2023).

Vo vestníku Asso Lombardia (2023) sa špecifikuje, že občan sa samostatne alebo s podporou úradu práce, zapíše do programu GOL. V tejto prvej fáze občan dostane všetky informácie týkajúce sa programu (napr. metódy prístupu, služby). V tejto štruktúre je podstatná prítomnosť kapilárnej siete informačných bodov, (tzv. prvý kontakt).

Tieto reagujú na informačné potreby a poskytujú aj podporu k online prístupu. Eklectickým spôsobom spája miestne správy (napr. obce a zväzky obcí), obchodné komory; školiace orgány a inštitúcie; komunitné strediská vzdelávania dospelých; servisné strediská/ pulty sociálnych partnerov (napr. charitatívne organizácie); orgány tretieho sektora (napr. nadácie, združenia, sociálne podniky); komory a asociácie sektora, asociácie kultúrne a ľudové. Odborný pracovník (prevalentne pracujúci ako SZČO) poverený sprevádzaním znevýhodneného občana, tohto sprevádza počas celého integračného procesu (AssoLombardia, 2023, str. 6).

Podľa Galera, Tallarini (2023) zámerom výskumu EÚ je ponúknuť konkrétne pracovné príležitosti znevýhodneným ľuďom, nie je však možné nastaviť ich rovnako bez zachovania individuality. Modely integrácie v Taliansku poznáme v zásade tri: *permanentný*, *prechodný* a *kombinovaný*. Niektoré sú štruktúrované k vytváraniu trvalých pracovných miest vo vnútri samotného integračného projektu, v ktorom zotrávajú avšak iné len na uľahčenie prechodu znevýhodneného pracovníka do tradičného pracovného prostredia. K týmto dvom špecifikám sa pridáva tretie, ktoré ich tranzitne

kombinuje. Dva odlišné modely integrácie: permanentný a prechodný v niektorých krajinách koexistujú. Taliansko vytvorilo model tak, aby umožnilo znevýhodneným pracovníkom získať zručnosti potrebné k integrácii do tradičného trhu práce, kombinovaným spôsobom. Nová tendencia je prikláňať sa k modelu trvalej integrácie, ktorá však istým spôsobom penalizuje a nedovolí zamestnancovi autonómiu (Galera, Tallarini, 2023, str. 13).

### **Vyhodnotenie vlastného výskumu - rozhovorov s participantmi z Talianska**

Cieľom nášho výskumu, ktorý bol realizovaný v období od januára do septembra roku 2023 bolo prostredníctvom štruktúrovaného rozhovoru získať názory a postoje na sociálne podnikanie, ktoré má v Taliansku už viac ako tridsať ročnú tradíciu. Participantmi sú dlhoročnými odborníkmi v materii. Prvá participantka je dlhoročnou koordinátorkou Národných programov na integráciu znevýhodnených občanov, expertka na otázky verejného obstarávania. Druhý participant je generálny riaditeľ sociálneho podniku jedného z prvých založených v regióne Lombardia. Tretou participantkou je regionálna koordinátorka zaoberajúca sa prevádzkovaním dozorum nad takmer tridsiatimi sociálnymi podnikmi.



## Štruktúrovaný rozhovor

### Počiatky sociálneho podnikania majú v Taliansku takmer tridsať ročnú tradíciu, ako sa zmenili, v čom sa modifikovali?

Všetci traja participanti sa zhodli na nevyhnutnosti vzniku sociálnych podnikov, „Zrodili sa s presným cieľom integrovať a začleniť ľudí s mentálnym postihnutím, ako odpoveď na krízu, ktorej čelilo ich vylúčenie z trhu práce, aj ako nástroj na únik z foriem neistého zamestnania a vykorisťovania prostredníctvom podnikateľskej samoorganizácie.“ Zhodli sa v názore kde „počas krízy hospodárskeho rastu sa zvýšil počet sociálnych podnikov a dielni a tak ako aj dnes tak aj vtedy sa rozvinula schopnosť prispôbiť sa zmenám v spoločnosti a na trhu, ktorá je rozhodujúca pre tvorbu kvalitného zamestnania.“ Možnosť žiť dôstojný život bolo a zostalo hlavným principiálnym cieľom, ktorý treba zachovať aj pri aplikácii nových inovatívnych foriem sociálneho podnikania. Kde dnešné sociálne podniky, dosiahli vedúceho postavenie na trhu práce v otázke zamestnávania znevýhodnených občanov. Nové výzvy sa týkajú zapojenia pohybov, kde z upratovačiek a kuchárov sa nám dnes vo fluencií stávajú SZČO, ktoré vytvárajú nové perspektívy. Najmä v tých sektoroch, kde sú nerovnosti

najzreteľnejšie, sa nám otvárajú dnes určite viac ako pred tridsiatimi rokmi príležitosti na zavádzanie nových nástrojov a podpory, ako sú sieťové platformy, s ktorými je potrebné zosúladiť moderné časy. Dnes využívajú aj viac individuálny vzdelávací proces.

### Ak by ste mali priblížiť pojem „cielené umiestnenie“ znevýhodneného občana, ktorými slovami by ste ho opísali, o čo vlastne ide?

Participanti sa zhodli v objasnení terminológie, kde „cielené umiestnenie je ekvivalentom sila voľby a úžitku, kde prostredníctvom tejto cesty si ľudia môžu stanoviť cieľ tým, uvedomia si svoje vlastné schopnosti, kde nám zahŕňa celú sériu nástrojov (technických aj netechnických), ktoré umožňujú primerané posúdenie pracovnej kapacity ľudí so zdravotným postihnutím.“ Zahŕňa analýzu pracovných miest, formy podpory a aktivácie, či už ide o odstránenie architektonických bariér alebo vzťahov. „Reforma práce schválená ministrom Fornerom (zákon 92/12, čl. 4, ods. 27). Zákon priznáva právo na cielené umiestňovanie zdravotne postihnutých osôb ako aj prispôbenie ich schopnostiam a zručnostiam ich pracovisko. Zákon zriaďuje aj „technické komisie“, zložené zo sociálnych a medicínsko-právnych odborníkov, ktorí

*hodnotia zvyškové pracovné schopnosti subjektu a definujú potrebné nástroje k integrácii.*“ Ekonomické a regulačné zaobchádzanie stanovené zákonom sa vzťahuje na zamestnaných ľudí so zdravotným postihnutím z kolektívnych zmlúv. Implementácia dohôd prebieha prostredníctvom školiacich stáží, prijatia na stanovený termín, predĺženie skúšobných lehôt. Existuje aj možnosť vytvárania dohôd na odbornú prípravu a aktivačnú prípravu.

### **Ktorý je hlavný rozdiel medzi Sociálnou kooperatívou a Sociálnym podnikom?**

Participantí rozdiel medzi typológiami sociálnych podnikov vysvetlili nasledovne. Sociálne kooperatívy sú osobitné typy družstevných spoločností, ktoré sa vyznačujú účelom sociálnej solidarity, zo zákona sú aj neziskovými organizáciami.

A) Sociálne kooperatívy *typu A* riadia vzdelávacie sociálno-zdravotné služby. Môžu vykonávať sociálne služby (projekty), sociálnu reintegráciu, komunitné centrá pre deti, sociálne centrá pre seniorov, rehabilitačné zariadenia pre duševne chorých, ubytovne, rodinné domy, zdravotnícke zariadenia (napr. domáca starostlivosť o seniorov), vzdelávacie (vzdelávacie centrá pre deti, herné centrá,

pouličná animácia, školenia pre sociálnych pracovníkov).

B) Sociálne kooperatívy *typu B* môžu vykonávať všetky výrobné - obchodné činnosti, remeselné, priemyselné alebo poľnohospodárske, ktoré sú zamerané predovšetkým na sprostredkovanie zamestnania sociálne znevýhodneným subjektom (osoby so zdravotným znevýhodnením, bývalí narkomani, bývalí alkoholicy, bývalí väzni, duševne chorí, maloletí s rizikom deviácie). Musia byť zapísaní v obchodnom registri a majú právnu subjektivitu. Lombardia zriadila osobitný register sociálnych kooperatív. Sociálne kooperatívy boli do nášho systému zavedené legislatívnou vyhláškou 155/2006. Kvalifikáciu sociálnej kooperatívy môžu získať veľmi odlišné subjekty, súkromné organizácie, vrátane subjektov uvedených v knihe V. Občianskeho zákonníka. Sociálne podniky sú registrované v osobitnom oddiele obchodného registra. Majú alebo nemajú právnu subjektivitu v závislosti od zvoleného typu (napr. výbory nemajú právnu subjektivitu, nadácie alebo s.r.o. áno).

Participantí upresnili, že oba subjekty sú regulované na rovnakom základe neziskového charakteru, avšak to čo ich rigidne rozdeľuje je ekonomický aspekt. Zatiaľ čo sociálny podnik rozdeľuje

zisk medzi všetkých zamestnancov a akcionárov, s podmienkou udržateľnosti nie však expanzie, sociálna kooperatíva má povinnosť reinvestovať vo svoj vlastný rozvoj a vývoj.

**Ktoré boli najvýznamnejšie prekážky, s ktorými sa sociálne podnikanie v Taliansku muselo vysporiadať?**

Najväčšiu kritickosť predstavujú ekonomické aspekty, neustále vystavený recenziám výdavkov, výsledkom verejných súťaží s najnižšími nákladmi, kde neexistuje systém cenového prehľadu. Ďalšou dôležitou kritickou otázkou je hľadanie zamestnancov, kde poberanie dávok alebo len sezónne práce ovplyvňujú, aké kritérium si vybrať, či vstúpiť alebo nevstúpiť na trh práce. Problém sa na jednej strane týka obrazu, ktorý je daný, na druhej strane tieto typy rozhodnutí neumožňujú plánovať budúcnosť s pokojom, možnosť, ktorú zmluva poskytuje, aby ste mali prístup k úveru.

Ďalej, nestačí vyjednávanie medzi sociálnymi partnermi s cieľom definovať a podporiť aktivizácie bez vyššie uvedeného zapojenia viac úrovní verejnej správy, politiky a vládnych rozhodnutí o politikách, predovšetkým bez definovanej a koherentnej predstavy o vzťahu medzi verejným a súkromným.

Procesy internalizácie, nedostatok plánovania, krátke úlohy a fragmentácia cieľov. Ak chceme zvrátiť trend, musíme priviesť verejnú správu k rokovaciemu stolu. Zaviesť zmenu kódexu verejného obstarávania.

**Integrácia znevýhodneného občana má pevne stabilizovaný obraz už od roku 1999, v čom sa zmenili hlavné línie v integrácií?**

Zákon č. 68 z roku 1999 znamenal prechod od voliteľného umiestňovania zdravotne postihnutých ľudí do spoločnosti, k takzvanému "povinnému a cielenému" umiestneniu. Podporuje inklúziu a pracovnú integráciu zdravotne postihnutých ľudí vo svete pracovať prostredníctvom podporných služieb a cieleného umiestnenia. A to je presne ten koncept kde ide o kolokáciu individualizovanú. Predchádzajúca koncepcia tak prispela k podpore nastavenia, kde osoba so zdravotným postihnutím, aj ako nositeľ deficitného elementu, môže byť spoločnosti prospešná. Koncept cieleného umiestnenia tak prináša zameranie sa na aspekt potenciálu a zdrojov prítomných v každej osobe ako ktorýkoľvek iný spolupracovník bez potvrdeného zdravotného postihnutia. Legislatívna vyhláška č. 75 z 25. mája 2017, k legislatívnemu dekrétu č. 165/2001

o reorganizácii správnych orgánov verejnosti, v článku 10 uvádza nové opatrenia na podporu zdravotného postihnutia kde odbory verejnej funkcie Predsedníctva rady ministrov, Národná rada pre integráciu osôb so zdravotným postihnutím na chránenom pracovisku zdravotného postihnutia uvádzajú dohodu so zástupcami odboru pre rovnosť príležitostí, kde zástupca MPSVaR, zástupca ministerstva zdravotníctva, zástupca spoločnosti Inail, zástupcovia z Anpalu (Národná agentúra pre aktívnu politiku práce), diskutovali o elaborácií vzdelávania a inkúzií znevýhodnených občanom s orientovaním sa na udržateľnosť, kde hovoríme o „zásahoch technického a organizačného charakteru“ na zlepšenie integrácie, ktorých cieľom je „zlepšenie procesov inklúzie, aby sa predišlo diskriminácii a zabezpečila sa kontinuitu na pracovisku.

**Ktoré sú nové vízie v Sociálnej kooperácii, ako by sa chcela zmeniť, kam by chcela smerovať?**

Ak sa pozrieme konkrétne na oblasť sociálnej spolupráce, dnes pozorujeme aj rastúci tlak na spoločnosti v dôsledku orientácie sa na naliehavé situácie vyplývajúce z každodenného koordinovania. Čo spôsobuje, že organizácie nie sú schopné vytvárať

dlhodobé plány, prijímať riziká a prijať viac experimentálny prístup.

Presne v čase, kedy by bolo potrebné vytváranie dlhodobých transformačných návrhov a predstavenie nových ciest pre ďalšie generácie podnikov, tak zostávame v praxi vykryštalizovaní s organizáciami, ktoré sa stali neproduktívными a imúnnymi voči zmenám. Dôvodom je skutočnosť, že je to práve samotný manažment, ktorý sa transformoval bez zreteľa na subjekty nespádajúce do ich vízie prosperity. Téma, ktorá najviac ovplyvňuje schopnosť plánovania v organizáciách. Nedávna štúdia ukazuje tendenciu znovu objaviť stratené podnikateľské povolanie, a to aj z dôvodu vzťahov s verejným subjektom, čo znamená reagovať na potreby metamorfózy sociálneho kontextu.

**Čo by ste chceli poradiť záujemcom o špecializáciu v integrácií znevýhodneného občana a aký smer vzdelania je najvhodnejšie zvoliť?**

Manažér integrácie zdravotne postihnutých alebo osoba zodpovedná za koordináciu práce na pracovisku, za starostlivosť o proces pracovnej integrácie znevýhodnených občanov v rámci firiem a inštitúcií vykonáva funkciu facilitácie a sprostredkovania zameranú na sprevádzanie a podporu a to medzi osobou

so znevýhodnením a zamestnávateľom. Zaručia tak pracovné podmienky, ktoré rešpektujú potreby pracovníka, zvyšujú jeho schopnosti a potenciál. Dohľad nad rôznymi fázami predkladania, od plánovania výskumu, výberu, až po riadenie rozvojových aktivít a sledovanie a udržiavanie pozície, riadenie vnútorného vzťahu organizácie a s územnou sieťou sociálnych služieb a služieb zamestnanosti. Vie podporovať organizáciu pri definovaní intervencií zameraných na predchádzanie ťažkostiam a ich zvládanie so zreteľom na potreby pracovníkov vystavených väčšej nestabilite a na podporu organizačného blahobytu.

Ako sa dá ľahko odhadnúť, ide o profesionálnu rolu, ktorá si vyžaduje rozsiahle zručnosti a predispozíciu ku kontaktu s veľmi odlišnými osobami a s veľmi odlišnými potrebami, preto sa odporúča ľuďom, ktorí majú sklon k zvládaniu stresu a riešeniu problémov. Vzdelanie orientované na spoločenské a humanitárne vedy, s programami zaoberajúcimi sa všeobecnými predpismi týkajúcich sa pracovných zmlúv a osobitné predpisy týkajúcich sa práva na prácu, legislatíva, prvky organizačnej a obchodnej analýzy, metódy a nástroje pre personálny výskum, nástroje aktívnej politiky práce, národná a regionálna legislatíva, služby zamestnanosti a uľahčujúce opatrenia,

druhy postihnutí, psychologická a vzťahová dynamika ľudí s postihnutím, organizácia práce, typy znevýhodnenia a súvisiace problémy s umiestňovaním do zamestnania, prvky týkajúce sa asistenčných technológií a primeraných úprav, vedieť používať metódy a techniky na vyhľadávanie a výber personálu, používať techniky organizačnej analýzy na identifikáciu organizačných oblastí zainteresovaných strán a charakteristiky požadovaného profilu, aplikujte techniky rozpočtovania na určenie organizácie, času a požiadaviek, náklady súvisiace s projektmi sprostredkovania zamestnania, aplikujte techniky analýzy potrieb na identifikáciu špecifických potrieb pracovníkov situácii zdravotného postihnutia alebo znevýhodnenia.

### **V sociálnych podnikoch dnes**

**v Taliansku pracuje pol milióna osôb.**

**Excelentné číslo. Ktoré elementy podľa vás k tomuto výsledku najviac prispeli? (verejné obstarávanie, daňové úľavy, dopyt po službách...)**

Bola tu zaslúbená pôda na obrábanie pod menom spoločenskej užitočnosti, alebo presnejšie povedané záväzok „sledovať všeobecný záujem komunity na podporu osoby ak sociálnej integrácii občanov“. Zrodila sa tak nová forma podnikania, ktorá, keďže pracovala s

handicapom, vyžadovala si zapojenie celého štátneho systému, od územných celkov až po najodľahlejšie periférie reprezentované obcami. Vznikli tak privilegované cesty, ktoré ponúkajú pracovné príležitosti prostredníctvom dohôd. Úspešnosť je nepopierateľná. K takémuto výsledku jednoznačne prispelo verejné obstarávanie a rezervované verejné zákazky. Postupom času a globalizáciou sa etablovala vízia trhovej ekonomiky na súťaž, ktorá obmedzila možnosti pre tých, ktorí si mysleli, že v centre pozornosti podnikov na sprostredkovanie zamestnania by mala byť starostlivosť o osobu, jeho sprevádzanie k obnove a participácií prostredníctvom práce.

A namiesto toho boli sme nútení zaoberať sa konceptom efektívnosti a produktivity, konkurencieschopnosti s „trhom“ a rozvoju príležitostí sociálneho podnikania nestačia len vízia, zručnosti, investície a projekty, že bez „sociálneho zmierenia“ nemôže byť perspektíva rozvoja, ale v čase neskrotnej konkurencie a zisku ako hlavnej cesty sa stále vracia slovo inklúzia v kolónke „sociálne služby“ pre náklady, ktoré ak nepríde k osamostatneniu jedinca, znášajú verejné rozpočty, a teda komunity.

Po tridsiatich rokoch je meradlom aj perspektíva, z ktorej sa na svet pozeráme z

prejdenej cesty, dnes možno prišiel čas na nové odhodlanie.

**Čo by ste odkázali zamestnávateľom,  
ktorý preferujú platenie sankcií,  
namiesto zamestnania znevýhodneného  
občana?**

Verím, že spoločnosti nie sú abstraktné entity, ale organizácie zložené z ľudí, ktorí často zistia, že musia čeliť prevádzkovým problémom značného významu, berúc do úvahy ich podnikateľskú realitu, malé prevádzky, kde by to pri všetkej dobrej vôli mohlo byť obzvlášť ťažké, nájsť alebo vytvoriť pracovné miesto pre ľudí so zdravotným postihnutím, aj keby urobili príslušné opatrenia a úpravy. Motivačný systém v prípade nábora je určite zaujímavá podpora, ale neodstraňuje objektívne ťažkosti a rozšírené predsudky. Okrem normatívy a povinnosti sa treba zamerať na to, že musíme pracovať na kultúre firiem, teda kladenie dôrazu na potenciál ľudí, nie na ich limity, teda nikto sa nesmie posudzovať podľa nákladov, ale podľa hodnoty, ktorú do spoločnosti vnáša.

**Viete si ešte predstaviť Taliansko bez  
sociálnych podnikov?**

Nie, Taliansko nemôže existovať bez sociálnej spolupráce, pretože dnes sa krajina viac rozvíja smerom k sektoru služieb, menej k výrobe. Tento trend už

nemožno zastaviť. V 90-tych rokoch bolo 50 % HDP naviazaných výlučne na produkciu, dnes 70 % na služby, odvetvia a pod. Kompetícia je odjakživa v DNA Talianov, nie výberom, ale nevyhnutnosťou. Či chceme alebo nie, musíme priznať, že sa vytvorila konkurencia podnikateľom, ktorí majú vynikajúce zručnosti, ktoré zároveň robia zo svojich firiem produktívny segment trhu pričom zostáva verný svojmu pôvodnému poslaniu, avšak kde v tom všetkom nachádzame solidaritu. Sú dva spôsoby, ten ktorý si vyžaduje prijať výzvu, aby societa rástla a zaoberala sa špecifikami všetkých občanov a teda adeptov pre sociálny podnik v rámci konkurenčného systému; Alebo druhou alternatívou je mimo akéhokoľvek princípu zákonnosti a spravodlivosti, založený na degenerácii spolupráce, na ktorý sa spoliehajú všetci čo zrádzajú ducha zákona a etických kódexov. Výsledkom je strata dôveryhodnosti celého systému pred verejnou mienkou, kde mnohí taliansky občania ešte dnes pokladajú sociálne podniky za prevádzky druhej kategórie.

Kde ešte po tridsiatich rokoch je negovaná utilita, kde nie je vzácna ani percepcia kompetície o pracovné miesto medzi osobou na normu a osobou s determinovaným obmedzením. Taliansko však našťastie prevalentne preferuje

orientáciu k solidarite a spolupatričnosti kde samotný znevýhodnený či osoba emigrovaná nie je prekážkou, ale prínosom. Kde práve bez týchto občanov by talianska kooperácia nebola kde je.

## Záver

Podľa nášho názoru jedným z kľúčových elementov pomoci, nielen odbornej ale i laickej verejnosti, je snaha o zachovanie dôstojnosti každého jedného človeka. V akýchkoľvek podmienkach, v akejkolvek situácii sa človek môže nachádzať, vždy je možné udržať jeho dôstojný život v závislosti od akejkolvek životnej situácie, v ktorej sa nachádza a takisto aj zdravotného znevýhodnenia, ktoré je súčasťou jeho života. Sociálne podniky by sa mohli stať jedným z týchto inštrumentov na dosiahnutie tohto cieľa aj na Slovensku. Sociálny podnik nenavracia len možnosť pracovať, sebarealizáciu či pocit spolupatričnosti, ale sociálny podnik udržuje aktívnych, dáva možnosť participácie, kreativity zdravotne znevýhodneným a hlavne môže dať tomu všetkému ten potrebný a podstatný zmysel. Aj v tých najhorších životných podmienkach či okolnostiach môžeme nájsť zmysel našej existencie a vnímať znevýhodnenie, či handicap len ako súčasť našej osoby, ktorá síce k nám patrí ale v ničom nás nedefinuje. Napriek tomu že

societa si zvykla používať terminológiu znevýhodnený občan, alebo handicapovaná osoba, to čo je dôležitejšie je aby sme sa tak necítili my. Ak na jednej strane sa nám právna norma snaží občana ochrániť, na strane druhej sa tá istá všeobecne nastavovaná úprava môže stať ohraničujúcou až obmedzujúcou, práve z dôvodu snahy o všeobecné pokrytie, lebo normatívne je povinná zastrešiť všetky kategórie obyvateľstva. V prípade občana znevýhodneného, nám však čiastočne bráni v snahe o riešenie komplexnej situácie, pod heslom buď všetko, alebo nič.

**Článok vyšiel ako súčasť riešenia projektu KEGA 019EU-4/2022.**

### Referencie:

ASSO LOMBARDIA (2023) *Politiche attive del lavoro in Regione Lombardia* [online] Dostupné na: [https://ammortizzatorisocialiepoliticheattive.assolombarda.it/wp-content/uploads/2023/02/Pdf\\_Sito.pdf](https://ammortizzatorisocialiepoliticheattive.assolombarda.it/wp-content/uploads/2023/02/Pdf_Sito.pdf).

BIANCHI, M. (2021) *Cooperative di comunità, nuove forme di sviluppo ewelfare locale*, Milano: Percorsi secondo welfare. 2021. s. 29. ISBN 979-12-80161-10-9.

DEKRÉT 126 MPSVaR, Taliansko (2022) [online] Dostupné na: [<content/uploads/2022/07/DM-126-del-13-luglio-2022.pdf>.](http://www.lombardiasociale.it/wp-</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

EMMOLO, E. (2019) *Glistrumenti per l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate e disabili*. Roma: Confcooperative Feder solidarietà, 2019. s. 48.

GALERA, G. – TALLARINI, G. (2023) *L'inserimento lavorativo in una prospettiva europea*. In: *Impresa sociale – rivista*. ISSN 2282-1694. roč. 25, 2023, č.

GEMELLI, G. (2015). *Adriano Olivetti - l'impresa, la comunità, il territorio*. Roma: Fondazione Adriano Olivetti. 2015. s. 88. ISBN 978 88 96770 25 2.

PROGRAMOVÝ PLÁN MPSVaR 2021-23 (2021) Taliansko.

REGIONE LOMBARDIA (2016) *L'accesso al lavoro per le persone disabili*.

[online] Dostupné na: [https://www.consiglio.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/bae20a17-26b4-47b2-b0b6-](https://www.consiglio.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/bae20a17-26b4-47b2-b0b6-1af668d794e3/NI_25_LavoroDisabili_15dic2016ISBN_978-92-76-30867-6.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=RO-OTWORKSPACE-bae20a17-26b4-47b2-b0b6-1af668d794e3-nH2Xesy)

[1af668d794e3/NI\\_25\\_LavoroDisabili\\_15dic2016ISBN\\_978-92-76-30867-6.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=RO-OTWORKSPACE-bae20a17-26b4-47b2-b0b6-1af668d794e3-nH2Xesy](https://www.consiglio.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/bae20a17-26b4-47b2-b0b6-1af668d794e3/NI_25_LavoroDisabili_15dic2016ISBN_978-92-76-30867-6.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=RO-OTWORKSPACE-bae20a17-26b4-47b2-b0b6-1af668d794e3-nH2Xesy)

ZÁKON 84/1993 O výkone sociálnej práce a inštitúcií Komory sociálnych pracovníkov, Taliansko.

---



**Kontakt na autora:**

Andrea Podešvová

Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej  
práce sv. Alžbety Bratislava

Inštitút Dr. Pavla Blahu, Skalica

e-mail: [andreina.podesvova@gmail.com](mailto:andreina.podesvova@gmail.com)