

Družstvá a sociálne podniky: práca a zamestnanosť vo vybraných krajinách

Úvod

Družstvo sa bežne vymedzuje ako obchodná organizácia, ktorú demokraticky kontrolujú a vlastnia členovia a ktorá pôsobí v záujme svojich členov. Za sociálny podnik sa vo všeobecnosti považuje obchodná organizácia so sociálnym zámerom, ktorá pôsobí v záujme svojej komunity alebo členskej základne. Táto štúdia je zameraná na to, ako družstvá a sociálne podniky v Európe prispievajú k vytváraniu a zachovaniu pracovných miest. Identifikujú sa v nej hnacie sily a prekážky rastu pracovných miest, skúmajú sa podmienky zamestnanosti, analyzujú sa existujúce podporné opatrenia vo vybraných členských štátoch EÚ a poukazuje sa na politické ukazovatele na podporu vytvárania pracovných miest.

Politické súvislosti

V dôsledku finančnej krízy v roku 2008 a pretrvávajúcej nezamestnanosti v EÚ mali družstvá rovnakú alebo dokonca lepšiu mieru prežitia ako klasické podniky. Družstvá a sociálne podniky sa považovali aj za možný zdroj inovatívnych riešení spoločensko-hospodárskych výziev, ktoré EÚ identifikovala ako svoje priority: inkluzívny rast, pomoc regionálnemu hospodárskemu rozvoju, inteligentný rast, riešenie chudoby a sociálneho vylúčenia a vytváranie udržateľného rastu.

Hlavné zistenia

Vznikajúce formy družstiev a sociálnych podnikov

Táto štúdia vychádza z definície družstva, ako ho vymedzuje Medzinárodný družstevný zväz (ICA), a z definície sociálneho podniku Európskej komisie. Definície a osobitné zákony v jednotlivých členských štátoch sa však navzájom líšia. Tento sektor je veľmi dynamický a neustále vznikajú nové formy družstiev a sociálnych podnikov.

Údaje o sektore a výkonnosti

Podľa dostupných štatistických údajov je krajinou s najširším sektorm družstiev a sociálnych podnikov Taliansko. V počte družstiev a sociálnych podnikov existujú značné rozdiely medzi krajinami zúčastnenými na prípadovej štúdie a rôzne zdroje údajov poskytujú rôzne údaje.

Podľa dostupných údajov a vyjadrení národných aktérov sa dá usúdiť, že družstvám a sociálnym podnikom sa od finančnej krízy darí pomerne dobre. Celková výkonnosť družstiev a sociálnych podnikov, ako aj osobitných druhov týchto organizácií je však vo vybraných krajinách rozličná. Predovšetkým sociálne podniky prekvitajú.

Podporné opatrenia

Vo všetkých krajinách sú zavedené rozličné opatrenia na podporu rozvoja družstiev a sociálnych podnikov. Ide predovšetkým o finančnú pomoc, podporu pre startupy a všeobecnú pomoc pri podnikaní. Vplyv týchto podporných opatrení na zamestnanosť sa považuje sa mimoriadne pozitívny. Hoci je k dispozícii mnoho podporných nástrojov, manažéri organizácií zúčastnených na prípadovej štúdie k nim väčšinou nedostali. Družstvá a sociálne podniky majú sklon využívať skôr neformálnu pomoc prostredníctvom rôznych sietí ako formálne podporné opatrenia pre podniky.

Úroveň zamestnanosti

V skúmaných organizáciách stúpol počet pracovných miest vo väčšine profesijných skupín a kategórií pracovného zaradenia. Podľa všetkého tento úspech pri zachovávaní a vytváraní pracovných miest nesúvisí s hospodárskym cyklom a krízou. Na úroveň zamestnanosti vplývajú viac iné faktory, ako je úroveň organizačnej inovácie, kvalita riadenia a verejné financovanie.

Zamestnanci v zúčastnených organizáciách hodnotili kvalitu pracovných miest ako vysokú, a to z absolútneho aj relatívneho hľadiska. Je to preto, že kvalita pracovných miest sa zdá byť všeobecným cieľom týchto organizácií.

Jemné rozdiely medzi týmito dvoma druhmi organizácií sa pozorovali v rámci vytvárania pracovných miest a ich kvality. K pozitívnej výkonnosti organizácie prispievali interné faktory, ako je manažment, interné rozhodovacie mechanizmy a procesy a riadenie, hodnota reinvestovania zisku, uprednostnenie pracovných miest pred mzdami a ziskom, dlhodobé zameranie, spoločné hodnoty členov, zamestnancov a v mnohých prípadoch aj zákazníkov a klientov.

Faktory vplývajúce na zamestnanosť

Vytváranie a zachovanie pracovných miest závisí od obchodného úspechu, odráža konkurencieschopnosť organizácie na súčasných trhoch, schopnosť presunúť sa na nové trhy a rozvíjať a zlepšovať ponúkané tovary a služby. Najčastejšie uvádzanou hnacou silou zamestnanosti sú inovácie, po nich nasleduje zachovanie existujúcich trhov a udržanie zákazníkov, ako aj rozširovanie na nové trhy alebo prilákanie rôznych druhov zákazníkov. Aj manažérské schopnosti a zručnosti sa uvádzali ako jeden z klíčových faktorov.

Prekážkou boli úsporné opatrenia vo verejnem financovaní, a to formou krátenia dostupných finančných zdrojov a v súvislosti so zvyšovaním konkurencieschopnosti verejného obstarávania. Napriek tomu, že v dôsledku finančnej krízy sa v niektorých organizáciách museli znižovať stavy, naskytli sa nové príležitosti, na ktorých dokázali mnohé organizácie ďalej stavať.

Politické ukazovatele

Zo štúdie vyplýva, že družtvá a sociálne podniky sa môžu vyznačovať aj sa vyznačujú kvalitnými pracovnými miestami a pozitívnymi výsledkami, pokiaľ ide o zamestnanosť. Podľa všetkého sa im to darí vďaka uplatňovaniu postupov v oblasti ľudských zdrojov, ktoré presadzuje veľa klasických podnikov. Družtvá a sociálne podniky vo veľkej miere prispievajú k plneniu cieľov stratégie EÚ Európa 2020 na dosiahnutie udržateľného a inkluzívneho rastu, ako aj spravodlivej práce vytýčenej v európskom pilieri sociálnych práv.

Dôkazy svedčia o potrebe podporovať a propagovať družtvá a sociálne podniky na úrovni EÚ, na národnej a regionálnej úrovni ako hnaciu silu sociálno-ekonomickeho rozvoja. Môže to prebiehať viacerými spôsobmi:

- Trvalá všeobecná politická podpora od Európskej komisie a Európskeho parlamentu

- Lepšie nasmerovanie osobitnej podpory – nevyžaduje sa viac podporných opatrení, ale lepší súlad startupového a všeobecného obchodného poradenstva medzi jednotlivými členskými štátmi EÚ a lepšia viditeľnosť a zameranie existujúcej pomoci
- Zlepšenie profilu sektora verejnými organizáciami (napríklad lokálnymi agentúrami hospodárskeho rozvoja) a súkromnými organizáciami (napríklad bankami), ktoré sa zameriavajú na podnietenie a uľahčenie obchodného rozvoja
- Zistiť, prečo družstvá a sociálne podniky nečerpajú viac pomoci, najmä cielenú sektorovú pomoc, prostredníctvom hlbšieho výskumu, pričom je možné, že sa môžu využiť aj neformálne podporné siete nato, aby sa pomoc čerpala vo väčšom rozsahu
- Propagovanie princípu sociálnych hodnôt vo verejnom obstarávaní namiesto princípu najnižšej ceny, aby sa znížil tlak na kvalitu odvedenej práce
- Propagovanie tohto sektora ako alternatívy k verejnemu sektoru pri poskytovaní služieb a podnecovanie družstiev a sociálnych podnikov, aby sa uchádzali o zákazky na poskytovanie služieb vo verejnej súťaži
- Zviditelňovania sektora v podnikovom a obchodnom vzdelávaní preto, aby mladí ľudia mohli urobiť lepšie informované rozhodnutia o tom, či vstúpia do sektora, a to buď vzhľadom na kariérne alebo podnikateľské príležitosti
- Podpora rozvoja manažérskych zručností v družstvách a sociálnych podnikoch prostredníctvom externého podnikového a obchodného vzdelávania a v rámci odbornej prípravy manažérov v obchodných/lokálnych organizáciách hospodárskeho rozvoja
- Rozvíjať prácu Európskej komisie pri špecifikovaní druhov a formiach družstiev a sociálnych podnikov – získajú sa tak kvalitnejšie údaje na monitorovanie rozvoja sektora a jeho vplyvu
- Skvalitniť štatistické údaje o sektore, aby sa zjednodušila prierezová analýza a porovnanie na národnej úrovni a aby bolo možné vykonať hĺbkovú politickú analýzu

Ďalšie informácie

Správa *Cooperatives and social enterprises: Work and employment in selected countries (Družtvá a sociálne podniky: práca a zamestnanosť vo vybraných krajinách)* je k dispozícii na <https://eurofound.link/ef18043>

Vedúca výskumu: Stavroula Demetriadou

information@eurofound.europa.eu