

INKLUZÍVNY TRH

Bratislava 2011

Časť prác na tejto publikácii bola realizovaná v rámci Národného projektu Centrum sociálneho dialógu, ktorý realizuje Centrum vzdelávania MPSVaR SR v operačnom programe Zamestnanosť a sociálna inklúzia.

Jazyková úprava: Mgr. Petra Horníková a Mgr. Judita Kissová

Technické spracovanie: Bc. Andrej Šimo

Tlač: LI-NOX s.r.o., Sedliacka 44, 979 01 Rimavská Sobota

ISBN 978-80-970204-2-2

Copyright © júl 2011 Inštitút zamestnanosti

Ktokoľvek má dovolenie vyhotoviť alebo distribuovať doslovný opis tohto dokumentu alebo jeho časti akýmkoľvek médium za predpokladu, že bude zachované oznámenie o copyrighte a o tom, že distribútor príjemcovi poskytuje povolenie na ďalšie šírenie, a to v rovnakej podobe, akú má toto oznámenie.

Elektronická verzia je k dispozícii na <http://www.iz.sk/inkluzivny-trh>

Autori: RNDr. Viliam Páleník, PhD.
Mgr. Ing. Michal Páleník, PhD.
Bc. Andrej Šimo

Recenzovali: Mgr. Lucia Pániková
Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR
Mgr. Miroslav Štefánik, PhD.
Ekonomický ústav Slovenskej akadémie vied

OBSAH

Úvod	8
Motivácia zavedenia inkluzívneho trhu	9
Štruktúra inkluzívneho trhu	12
Definícia inkluzívneho trhu	12
Trh inkluzívnej práce	12
Trh inkluzívnych služieb	12
Subjekty na inkluzívnom trhu	14
Cieľová skupina.....	14
Motivácia pre cieľovú skupinu	14
Inkluzívni zamestnanci	15
Fázy účastníkov inkluzívneho trhu.....	17
Inkluzívne podniky.....	18
Certifikácia inkluzívnych podnikov	18
Výdavky a príjmy inkluzívnych podnikov.....	20
Inkluzívne služby.....	21
Makroekonomický dosah zavedenia inkluzívnych služieb	22
Dynamika Inkluzívneho trhu	22
Dosah na mieru zamestnanosti a mieru nezamestnanosti.....	26
Dosah na verejné financie	26
Zhrnutie makroekonomických dosahov zavedenia inkluzívneho trhu.....	30
Legislatívne zmeny potrebné na realizáciu inkluzívneho trhu	31

Zhrnutie výsledkov	32
Zhrnutie výsledkov a odporúčania	32
Princíp fungovania inkluzívneho trhu	34
Príloha Č. 1 – Objem cieľovej skupiny.....	36
Dlhodobo nezamestnaní uchádzači o zamestnanie.....	36
Ekonomicky neaktívne obyvateľstvo.....	39
Krátkodobo nezamestnaní znevýhodnení UOZ	42
Príloha Č. 2 – Odhad počtu zamestnancov potrebných na vykonávanie inkluzívnych služieb	43
Okruh služieb spadajúcich pod inkluzívne služby	43
Príloha Č. 3 – Dôsledok zavedenia inkluzívneho trhu pre poberateľov DHN	46
Sociálny systém v súčasnosti.....	46
Sociálny systém po zavedení inkluzívnych služieb	51
Príloha Č. 4 – Analýza citlivosti	53
Príloha č. 5 – Dosah zavedenia inkluzívneho trhu na verejné financie	58
Výdavky vyplývajúce zo zavedenia inkluzívneho trhu.....	58
Príjmy / Úspory vyplývajúce zo zavedenia inkluzívneho trhu	59
Zrušenie aktivačného príspevku	60
Zníženie objemu AOTP	61
Zníženie počtu poberateľov DHN	62
Dodatočné príjmy z priamych daní a odvodov	63
Zvýšenie výberu DPH vďaka zvýšenej kúpyschopnosti	63
Zvýšenie výberu DPH – inkluzívne podniky	63
Sekundárne efekty	63
Environmentálne a spoločenské efekty	64

Zdroje financovania	65
Vplyv zavedenia inkluzívneho trhu v strednodobom horizonte.....	65
Príloha Č. 6 – Existujúce nástroje	71
Existujúce nástroje v zahraničí	71
Existujúce nástroje v SR.....	72
Sociálne podniky	72
Protipovodňová ochrana	73
Aktivačné práce.....	73
Agentúry podporovaného zamestnávania	74
Verejnoprospešné práce	74
Rekonštrukcia hradov.....	74
Chránené dielne.....	75
Verejné obstarávanie	75
Euro projekty	75
Príloha Č. 7 – Existujúca legislatíva	76
Zákon č.5 o službách zamestnanosti.....	76
§ 8 Znevýhodnený uchádzač o zamestnanie.....	76
Podpora zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie v sociálnom podniku § 50b.....	77
§ 50c.....	79
§ 50i Príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti.....	80
§ 50j Príspevok na podporu zamestnanosti na realizáciu opatrení na ochranu pred povodňami a na riešenie následkov mimoriadnej situácie	81
§ 52 Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec.....	83
Príloha Č. 8 – Často kladené otázky	86

Literatúra	89
Zoznam použitých grafov	91
Zoznam použitých obrázkov.....	91
Zoznam použitých tabuliek.....	91

ÚVOD

Dlhodobá nezamestnanosť je *stigmou* slovenskej spoločnosti. Je to závažný spoločenský jav, keď vplyvom rôznych okolností občan stratí (alebo ako absolvent nezíska prvú prácu) a tento stav trvá viac ako rok, nezriedka viac ako päť rokov. Takýto občan stráca pracovné návyky ako aj vieru vo svoje schopnosti, často aj prestáva hľadať prácu po vyškrtnutí zo zoznamu uchádzačov o prácu a zo štatistického hľadiska sa stáva ekonomicky neaktívnym. Pritom ide o občanov, ktorí sú v produktívnom veku, sú schopní a chcú pracovať, ale z rôznych dôvodov nepracujú. V medzinárodných porovnaníach uskutočňovaných Eurostatom má Slovensko pravidelne neslávne prvenstvo najvyššej únijnej miery dlhodobej nezamestnanosti. Tento jav sa u nás začal prejavovať hneď po roku 1989 a napriek zámerom a snahám striedajúcich sa vládnych garnitúr sa ho nepodarilo oslabiť, nie to ešte odstrániť, skôr opak je pravdou.

Inštitút zamestnanosti sa od svojho vzniku v roku 2004 vo svojich rôznych domácich a medzinárodných projektoch a konferenciách venuje aktívnej politike trhu práce s dôrazom na znižovanie dlhodobej nezamestnanosti. Skúsenosti a inšpirácie z tejto práce vyústili na začiatku roku 2011 do konceptu inkluzívneho trhu. Odvtedy prišlo k rôznym konzultáciám, prednáškam na konferenciách, ako aj mediálnym výstupom.

Za cenné rady a kritické pripomienky pri kryštalizovaní inkluzívneho trhu by sme radi poďakovali predstaviteľom a pracovníkom organizácií, s ktorými sme sa postupne stretli: predstaviteľom Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, Slovenskej akadémie vied, Konfederácie odborových zväzov a združení, Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení, Združenia pre ekonomické modely, prognózy a analýzy, Združenia miest a obcí Slovenska, Univerzity Mateja Bela, rôznych sociálnych podnikov a agentúr podporovaného zamestnávania, Republikovej únie zamestnávateľov, Ministerstva financií, Úradu vlády a ďalších tu nemenovaných organizácií.

Autori radi privítajú všetky ďalšie kritické komentáre, pripomienky a námety a ponúkajú aj ďalšie dokumenty k inkluzívnemu trhu, ktoré sú priebežne aktualizované na stránke <http://www.iz.sk/sk/projekty/inkluzivny-rast>.

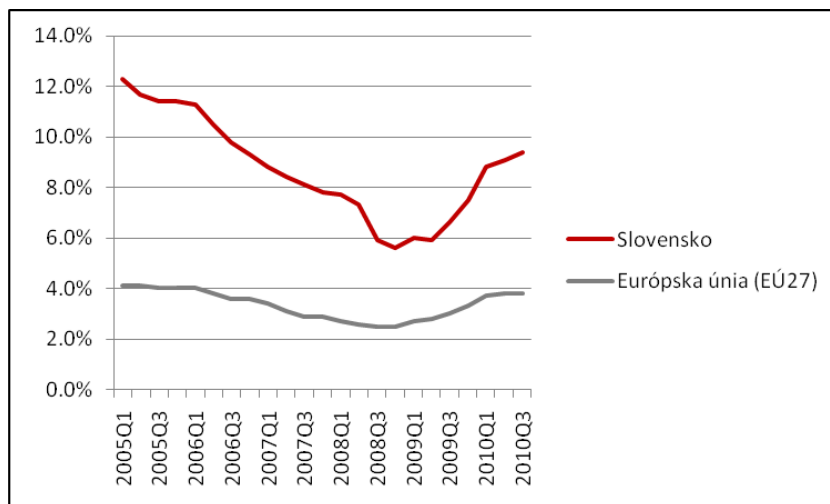
MOTIVÁCIA ZAVEDENIA INKLUZÍVNEHO TRHU

Jedným z troch pilierov Stratégie Európa 2020 je inkluzívny rast, pričom v stratégii je tento pilier definovaný všeobecne (pozitívna konotácia) a nedáva ani praktický návod na jeho realizáciu. V rámci otvorenej metódy koordinácie boli ponechané široké možnosti pre členské štáty, ktoré majú zvoliť prístup zodpovedajúci ich špecifickej situácii. Tento návrh zavedenia inkluzívneho trhu je prístupom, ktorý má ambíciu zohľadniť špecifickú situáciu Slovenska.

V nedávnej minulosti bolo Slovenskou Európskou komisiou niekoľkokrát vyzývané na lepšiu aktívnu politiku trhu práce¹. Tieto dlhodobé nedostatky v APTP vedú k najvyššej dlhodobej nezamestnanosti v Európe².

Medzi hlavné ciele zavedenia inkluzívneho trhu patria: zníženie dlhodobej nezamestnanosti (ktorá býva v SR najvyššia v celej EÚ27), zvýšenie miery zamestnanosti (hlavný parameter v Stratégii Európa 2020³), ako aj zvýšenie šancí dlhodobo nezamestnaných a neaktívnych nájsť si riadne zamestnanie, a to vďaka tomu, že nadobudnú pracovné zručnosti a návyky na inkluzívnom trhu. Systém inkluzívneho trhu je koncipovaný tak, aby bol v strednodobom horizonte finančne neutrálny. Zlú východiskovú situáciu v oblasti dlhodobej nezamestnanosti dokumentuje nasledujúci graf.

Graf 1 – Dlhodobá nezamestnanosť ako % z aktívneho obyvateľstva



Zdroj: Eurostat, VZPS.

¹ Špidla, V. Konferencia o zákone o službách zamestnanosti. September 2008.

² <http://www.iz.sk/sk/projekty/ukazovatele-za-EU/dlhodoba-nezamestnanost>, Ekológia trhu práce a jej implikácie pre Slovensko - Literatúra [1]

³ Bližšie Literatúra [2]

Doterajšie opatrenia na trhu práce tieto problémy neriešili efektívne (aktivačný príspevok⁴), respektíve cieľovej skupine ponúkali často iba teoretické poznatky, nevyužiteľné bez prvotného impulzu, ktorým by bolo umiestnenie na trhu práce.

Dlhodobá nezamestnanosť je v mnohých prípadoch nedobrovoľná (hlavne v súčasnom pokrízovom období), ale na druhej strane sa vyskytujú aj prípady, keď sa občania z finančných dôvodov neoplatí pracovať za minimálnu mzdu, keďže jeho čistý príjem zo sociálnych dávok prevyšuje sumu, ktorú by dostal pri zamestnaní sa. Tvrdíme, že zavedením inkluzívneho trhu môžeme vyriešiť oba problémy. Vytvorenie dopytu po veľkom množstve pracovných pozícií pomôže vysporiadať sa s nedobrovoľnou nezamestnanosťou. Konkrétne výpočty uvádzame v jadre tejto analýzy.

Dlhodobo nezamestnaní a iní znevýhodnení nezamestnaní sa umiestňujú na trhu práce problematcky, pretože majú nižšiu produktivitu práce v porovnaní so zamestnancom, ktorý pracuje už dlhšie. Ak sa zamestnávateľ rozhodne zamestnať osobu s nižšou produktivitou práce, stáva sa nekonkurencieschopný na trhu so svojimi produktmi⁵, kvôli čomu nemôže dlhodobo podnikáť. Preto je tento problém väčšinou riešený formou dotácií, ktoré túto nižšiu produktivitu práce kompenzujú. Problematický je výpočet výšky tejto dotácie: musí byť dostatočne vysoká, aby vyrovnala rozdiely v produktivite práce, ale dostatočne nízka, aby nedeformovala/nenarúšala trh s produktmi. Toto nastavenie je veľmi obtiažne a závisí od situácie na lokálnom trhu práce, lokálnom trhu s produktmi, ako i od konkrétnej osoby. Ak sa táto dotácia nastaví príliš nízko, nikto nebude zamestnávať znevýhodnených. Ak sa nastaví príliš vysoko, ich zamestnávanie sa stane príliš ziskovou činnosťou a dotácie sa stanú neefektívnymi a budú deformovať (viditeľne narúšať) otvorený trh.

Nastavenie inkluzívneho trhu tak, ako je popísané v tomto dokumente, umožňuje trhové určenie cien. Inkluzívne podniky sa budú v konkurenčnom prostredí pri najnižšej cene uchádzať o zákazky, čo umožní, aby sa vynaložené prostriedky pohybovali na nízkej úrovni (rozdielne podľa situácie na lokálnych trhoch). Keďže ide o služby, ktoré organizácie verejnej správy potrebujú, budú kontrolovať aj kvalitu odvedenej práce, čo zabezpečí, že účastníci trhu budú vykonávať práce zodpovedne, rovnako ako na otvorenom trhu práce.

Súčasťou zavedenia inkluzívneho trhu musí byť aj nastavenie systému sociálnej podpory tak, aby sa poberateľom sociálnych dávok oplátilo zamestnať sa (čo nanešťastie v súčasnosti neplatí). Účastník trhu inkluzívnych služieb bude mať

⁴ Prechod účastníkov aktivačných prác na otvorený trh práce je v absolútnych číslach mizivý. Pri porovnaní s primeranou základnou vzorkou dokonca negatívny. Znamená to, že aktivačné práce v súčasnej podobe nielen že neprospeievajú trhu práce, ale mu priam škodia (bližšie pozri Literatúra 2[3]).

⁵ Podrobnosti na <http://www.iz.sk/sk/projekty/spolocenska-zodpovednost-podnikov>.

obmedzenú maximálnu dĺžku účasti (napríklad 24 mesiacov za posledných 48). Taktiež práca s účastníkom inkluzívneho trhu pri jeho prechode na otvorený trh práce je veľmi dôležitá a musí byť súčasťou aktívnej politiky trhu práce⁶.

⁶ Príloha č.4, Graf 4.

ŠTRUKTÚRA INKLUZÍVNEHO TRHU

DEFINÍCIA INKLUZÍVNEHO TRHU

Inkluzívny trh definujeme ako paralelný, oddelený trh práce a služieb, na ktorom sú umiestnené osoby dlhodobo nezamestnané, spolu s časťou ekonomicky neaktívneho obyvateľstva⁷ – ďalej „cieľová skupina“. Časť tejto cieľovej skupiny, osoby, ktoré získajú zamestnanie na tomto trhu, budeme v ďalšom texte označovať ako účastníkov inkluzívnych služieb alebo ako **inkluzívnych zamestnancov**. Prostredníctvom **inkluzívnych podnikov** budú na inkluzívnom trhu vykonávať **inkluzívne služby**, za ktoré dostanú aspoň minimálnu mzdu. Inkluzívne podniky budú získavať financie za poskytovanie služieb v obstarávaní vyhlásených inštitúciami verejného sektora, ktoré budú zákonom (a ďalšími, nižšími **záväznými** normami) zaviazané vyhlásiť obstarávanie konkrétneho typu služieb.

Inkluzívny trh predstavuje doplnkový trh k regulárnemu trhu práce, na ktorom sú zamestnané rizikové skupiny spoločnosti. Zahŕňa dva typy trhov: **trh inkluzívnej práce** – medzi inkluzívnymi zamestnancami a inkluzívnymi podnikmi a **trh inkluzívnych služieb** medzi inkluzívnymi podnikmi a verejnými inštitúciami.

TRH INKLUZÍVNEJ PRÁCE

Na trhu inkluzívnej práce sa stretáva ponuka práce predstavovaná potenciálnymi inkluzívnymi zamestnancami z cieľovej skupiny a dopyt inkluzívnych podnikov po tejto práci. V tomto procese sa vygeneruje mzda, ktorá je však zdola ohraničená výškou minimálnej mzdy. Účastníci tohto trhu sa riadia zákonníkom práce.

TRH INKLUZÍVNYCH SLUŽIEB

Dopyt na trhu inkluzívnych služieb budú predstavovať inkluzívne podniky. Prostredníctvom verejného obstarávania budú tieto podniky súťažiť o zákazky, ktoré sa budú týkať inkluzívnych služieb. Objem a štruktúra týchto zákaziek bude zodpovedať pracovným schopnostiam pracovníkov na inkluzívnom trhu. Aby bol garantovaný objem zákaziek postačujúci na vyplatenie miezd aj kapitálových výdavkov, legislatívnou normou bude stanovená povinnosť zadať tieto zákazky iba inkluzívnym podnikom. Zákom bude na Slovensku vytvorený pojem

⁷ Alternatívne aj iní znevýhodnení uchádzači o zamestnanie.

inkluzívnych služieb⁸. Inštitúcie verejnej správy budú môcť zadávať vybraný okruh zákaziek verejným obstarávaním len inkluzívnym podnikom. Náklady na financovanie týchto zákaziek bude prostredníctvom inštitúcií verejnej správy znášať štát (verejné financie)⁹. Účastníci tohto trhu sa riadia štandardnými obchodnými vzťahmi podľa obchodného zákonníka a verejným obstarávaním podľa zákona o verejnom obstarávaní¹⁰.

⁸ Služby všeobecného záujmu v zmysle protokolu 26 Lisabonskej zmluvy. Alternatívne hospodárskeho alebo nehospodárskeho charakteru.

⁹ Kde to bude vhodné a možné, budú inkluzívne služby financované z eurofondov na základe výziev, ktorých oprávnenými žiadateľmi budú inkluzívne podniky. V tomto prípade to bude financovať štát v širšom zmysle, lebo príjmy Európskej únie sú výdavkami členských štátov. Vyžiada si to primerané zmeny v pripravovaných výzvach na podávanie projektov z eurofondov.

¹⁰ Bližšie príloha č. 7.

SUBJEKTY NA INKLUZÍVNOM TRHU

CIĽOVÁ SKUPINA

Medzi cieľovú skupinu zaraďujeme tých nepracujúcich, ktorí bez pracovných skúseností v poslednom období nezískajú štandardné pracovné miesto. Patria sem dlhodobo nezamestnaní uchádzači o zamestnanie a časť ekonomicky neaktívnych v produktívnom veku¹¹. Objem takto definovanej cieľovej skupiny predstavuje približne 250 – 300 tisíc osôb¹².

Keďže chceme, aby inkluzívne služby boli čiastočne založené na princípe konkurencie – to znamená, že v prvej fáze sa na inkluzívny trh dostanú schopnejší pracujúci, nemôžeme zamestnať celú cieľovú skupinu. Takisto netreba zabudnúť, že cieľom inkluzívnych služieb je štandardná práca, ktorá je intenzívnejšia ako v prípade aktivačného príspevku, teda musíme nájsť prácu pre ľudí zaradených do inkluzívnych služieb – čím získame horný odhad objemu inkluzívnych služieb – a to na úrovni 100 000¹³ osôb ročne. Zdola môžeme tento počet ohraničiť počtom poberateľov aktivačného príspevku – približne 50 000, čo predstavuje cca 15 – 20 % z cieľovej skupiny.

Inkluzívne podniky budú potrebovať určitý čas na hľadanie vhodných metód práce s inkluzívnymi pracovníkmi a čas si vyžiada aj materiálne, ale hlavne personálne vybudovanie inkluzívnych podnikov. Aj to je dôvod na preferovanie spodného odhadu počtu inkluzívnych pracovníkov.

Motivácia pre cieľovú skupinu

Cieľová skupina musí byť finančne motivovaná vstúpiť na inkluzívny trh zo stavu dlhodobej nezamestnanosti. Takisto musí byť motivovaná z tohto trhu vystúpiť a uplatniť sa na otvorenom trhu. Cieľom je, aby sa životná úroveň zvýšila prechodom na inkluzívny trh, a takisto aby sa životná úroveň zvýšila prechodom z inkluzívneho trhu na otvorený trh.

Nutnou podmienkou, aby existovala motivácia vystúpiť zo sociálneho systému, je zmena tohto systému. Súčasný sociálny systém konzervuje stav a

¹¹ Osoby po výkone trestu možno chápať ako dlhodobo nezamestnané. Alternatívne do cieľovej skupiny je možné zaradiť aj všetkých ostatných znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie.

¹² Podrobnejšie údaje uvádzame v prílohe č. 1.

¹³ Horný odhad 100 000 je rozpracovaný v prílohe č. 2.

vôbec nemotivuje vystúpiť z neho.¹⁴ Táto oblasť je mimo rozsahu inkluzívnych služieb, ale predstavuje nevyhnutnú podmienku.

Zamestnanec na inkluzívnom trhu získa pracovnú odmenu pravdepodobne vo výške minimálnej mzdy (ak predpokladáme plný pracovný úväzok) a vo veľkej väčšine (tak, aby čistý príjem stúpol) zaniká nárok na dávku v hmotnej núdzi (DHN) a príspevky k dávke (PKD)¹⁵. S veľkou pravdepodobnosťou by plat v takejto výške získal aj na otvorenom trhu. Preto štát uzákoní regresívny súbeh podpory v nezamestnanosti resp. dávok v hmotnej núdzi s mzdou pri vstupe na inkluzívny trh a pri postupe na otvorený trh práce tak, aby to bolo pre účastníka motivačné.¹⁶

INKLUZÍVNI ZAMESTNANCI

Inkluzívni zamestnanci predstavujú tú časť cieľovej skupiny, ktorá je aktuálne zamestnaná na inkluzívnom trhu. Prostredníctvom inkluzívnych podnikov budú zamestnanci na inkluzívnom trhu vykonávať služby, za ktoré dostanú aspoň minimálnu mzdu.

Vstup a pôsobenie na inkluzívnom trhu je dobrovoľné, avšak finančne motivované¹⁷. Počas práce platí štandardný pracovnoprávny vzťah podľa zákonníka práce, inkluzívna práca bude časovo limitovaná, ukončiteľná postupom na otvorený trh práce alebo návratom späť medzi uchádzačov o zamestnanie.

Pracovníci si budú konkurovať medzi sebou na strane ponuky pracovnej sily a budú si vyberať medzi dopytom inkluzívnych podnikov po práci. Trh vygeneruje cenu inkluzívnej práce, ktorá bude zdola ohraničená minimálnou mzdou. Primeraný počet inkluzívnych pracovníkov v slovenských podmienkach odhadujeme na 50 000¹⁸.

¹⁴ Podrobnejšie v prílohe č. 3.

¹⁵ Zákon č. 599/2003 Z.z. o pomoci v hmotnej núdzi.

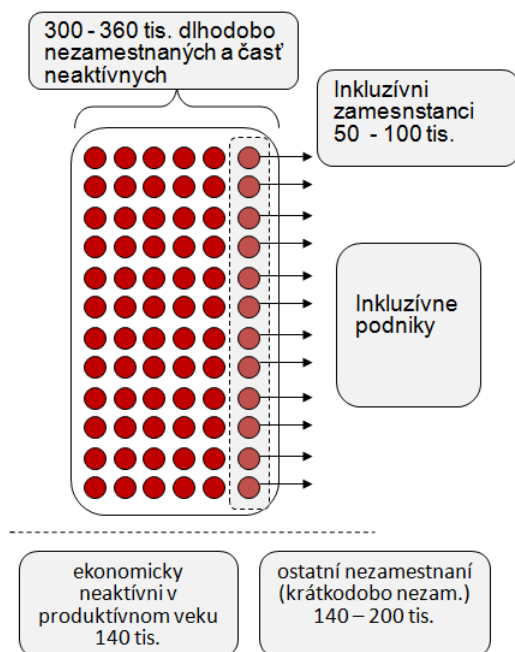
¹⁶ Preto navrhujeme pre zamestnancov inkluzívnych služieb povinné sporenie, ktoré bude účelovo viazané. Zamestnávateľ by za svojho zamestnanca sporil 10 – 20 % jeho čistej mzdy, čím vznikne dostatočný rozdiel medzi inkluzívnym trhom a otvoreným trhom, ktorý bude motivovať na prestúpenie do otvoreného trhu, bez zásahu do zákona o minimálnej mzde. Úspory by boli účelovo viazané na investičné aktivity cieľovej skupiny. Mohli by byť použiteľné na splácanie starých dlhov podľa splátkového kalendára, obnovu bývania, alebo vzdelávanie (prípadne iné, podľa situácie v praxi). Cieľom je, aby takýto pracovník tieto prostriedky nemohol prejsť, ale aby z nich mal dlhodobejšie úžitky. Tieto prostriedky by tiež mohli byť použité ako príplatok ku mzde v prípade, ak sa účastník zamestná na trhu práce, čo by mohlo zvýšiť jeho motiváciu zamestnať sa.

¹⁷ Alternatívne, ak člen cieľovej skupiny odmietne zamestnanie v inkluzívnom podniku, pocíti to na príjmoch zo sociálneho systému – potrebná zmena sociálneho systému.

¹⁸ Alternatívne až 100 000 osôb.

Štát uzákoní degresívny súbeh podpory v nezamestnanosti resp. dávok v hmotnej núdzi so mzdou pri vstupe na inkluzívny trh a pri postupe na otvorený trh práce tak, aby to bolo pre účastníka motivačné. Štát bude určovať, ktoré skupiny znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie a ktoré skupiny ekonomicky neaktívnych môžu vstúpiť na inkluzívny trh a ako dlho na ňom môžu jednorazovo či opakovane pôsobiť.

Obrázok 1 – Inkluzívni zamestnanci - schéma



Fázy účastníkov inkluzívneho trhu

Keďže inkluzívny trh je dočasné zamestnanie po období nepracovania, každý účastník by prechádzal prakticky rovnakými fázami.

Prvou fázou je výber. Tento výber realizuje konkrétny inkluzívny podnik z definovanej cieľovej skupiny. Inkluzívny podnik, ako zamestnávateľ si vyberá potenciálneho zamestnanca podľa kritérií, ktoré zodpovedajú štandardnému trhu práce¹⁹.

Po uzavretí pracovnej zmluvy začína ako zamestnanec pracovať. Zamestnávateľ mu zadelí prácu, zaškolí ho, prideli mu pracovné pomôcky atď. tak, aby bol schopný realizovať služby, ktoré má inkluzívny podnik zakontraktované. Samotný druh zaškolenia, jeho dĺžka a obsah samozrejme závisí od konkrétneho podniku a nebude kontrolovaný. Je v prirodzenom záujme inkluzívneho podniku, aby svojich zamestnancov zaškolil dostatočne na to, aby vedeli efektívne vykonávať práce, ktoré majú v popise.

Počas trvania pracovného pomeru bude mať účastník inkluzívneho trhu práva a povinnosti štandardného zamestnanca. Z pohľadu práv sa na neho vzťahuje najmä dovolenka a sviatky, z pohľadu povinností najmä dodržiavanie pracovnej disciplíny. Dá sa očakávať, že prehrešky voči pracovnej disciplíne budú posudzované jemnejšie ako u štandardného zamestnávateľa, najmä vzhľadom na povahu a kvalitu potenciálnych zamestnancov. Zamestnávateľ však bude mať právo rozviazať pracovný pomer podľa ustanovení zákonníka práce. Počas tohto obdobia má účastník získať potrebné pracovné zručnosti a najmä referencie do otvoreného trhu práce²⁰.

Keďže ide o štandardný pracovný úväzok, jeho účastník bude môcť využívať rôzne nástroje aktívnej politiky trhu práce, pričom ide najmä o nástroje na podporu mobility (dochádzanie za prácou).

V poslednej fáze a pri ukončovaní pracovného vzťahu na inkluzívnom trhu, by si mal zamestnanec hľadať štandardné zamestnanie na otvorenom trhu práce. V tejto fáze musí nastúpiť efektívna aktívna politika trhu práce, ktorá vyhledá vhodné zamestnania a ľudí na tieto zamestnania preškolí.

¹⁹ Alternatívne ak člen cieľovej skupiny odmietne zamestnanie v inkluzívnom podniku, pocíti to na príjmoch zo sociálneho systému – potrebná zmena sociálneho systému.

²⁰ Alternatívne bude mať pracovník v prípade prechodu na otvorený trh práce právo rozviazať pracovný pomer rýchlejšie, ako uzákonnuje zákonník práce u štandardného zamestnanca.

INKLUZÍVNE PODNIKY

Inkluzívny podnik by bol nový, špeciálny druh podniku, ktorý by primárne zamestnával inkluzívnych zamestnancov²¹, mal by výhradné právo vykonávať inkluzívne služby.

Podniky by vytvárali dopyt po pracovnej sile na inkluzívnom trhu práce, t. j. vyberali by si inkluzívnych pracovníkov bez ohľadu na bydlisko, vzdelanie, pracovné skúsenosti, čisto podľa svojho podnikateľského správania z členov cieľovej skupiny. Inkluzívne podniky sa budú uchádzať o zákazky inkluzívnych služieb vo verejnom obstarávaní od subjektov verejného sektora, pričom si vysúťažia cenu podľa svojich podnikateľských plánov. Inkluzívne podniky by si takto konkurovali na trhu inkluzívnej práce a aj na trhu inkluzívnych služieb.

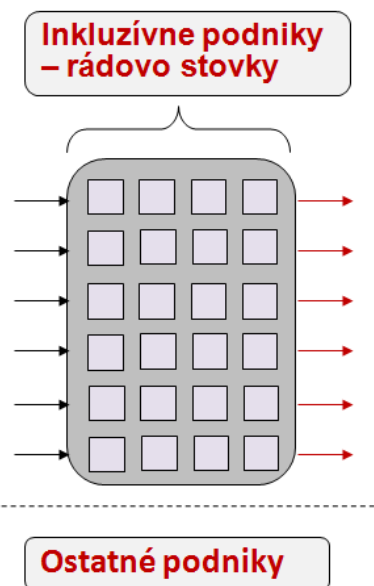
Tieto podniky budú môcť zakladať fyzické i právnické osoby, pričom právna forma podniku bude/by mohla byť obmedzená na neziskové organizácie. Zisk generovaný týmto typom podniku bude musieť byť primárne prerozdelený v rámci podniku (prípadne do práce s komunitou), alternatívne by bola určená výška prípustného zisku²². Podniky by vznikali s podnikateľským zámerom a podľa úspešnosti jeho realizácie by rástli alebo zanikli. Orientačný počet inkluzívnych podnikov je rádovo niekoľko stoviek.

Certifikácia inkluzívnych podnikov

Cieľom zavedenia trhu inkluzívnych služieb je vytvoriť trhové podmienky. Nutnou podmienkou je, aby na vstup na trh bol pre zamestnávateľov otvorený a jednoduchý. Proces jednoduchej certifikácie má zabezpečiť fungovanie trhu, nie odrádzanie nových účastníkov²³.

Samotná veľkosť a rozmiestnenie inkluzívnych podnikov bude určené trhov. Predpokladáme, že veľkosť podnikov bude 3 a viac jednotiek. Jedna jednotka bude, kvôli efektívnosti práce, 3 – 5 osôb z cieľovej skupiny s jedným

Obrázok 2 – Inkluzívne podniky – schéma



²¹ Jadro tvoria inkluzívni zamestnanci – 70 až 80 %.

²² Zakladateľom/vlastníkmi by boli mestá, obce, samosprávne kraje, nevládne organizácie, charity, personálne agentúry, podnikatelia a pod.

²³ Spôsob registrácie/certifikácie by mohol byť obdobný ako u sociálnych podnikov v zmysle zákona o službách zamestnanosti.

vedúcim (stály zamestnanec podniku). Podniky budú pravdepodobne skôr menšie, tak, aby zvládali pôsobiť na lokálnom trhu. Vzhľadom na uvedené, na území celého Slovenska predpokladáme 500 – 1000 inkluzívnych podnikov. Uvedené odhady vyplývajú z doterajšieho fungovania sociálnych podnikov a chránených dielní na Slovensku²⁴.

Geografické rozloženie podnikov bude pravdepodobne rôznorodé, skôr bližšie k cieľovej skupine než k objednávateľom. Sídlo podniku vôbec nemusí súvisieť s bydliskom zamestnancov. Napr. podnik sídli v okresnom meste, ale zamestnancov má z obcí v okolí. Takisto sídlo podniku nesúvisí s miestom vykonávania práce. Napríklad podnik so sídlom v obci a so zamestnancami v obci vykonáva služby v okresnom meste. Celkovo budú v systéme inkluzívnych služieb vystupovať tri regióny/oblasti: miesto sídla inkluzívneho podniku, miesto vykonávania inkluzívnych služieb a bydlisko pracovníka z cieľovej skupiny. Dá sa predpokladať, že tieto tri miesta budú relatívne blízko seba (vzhľadom na náklady na dopravu), avšak nie je cieľom, aby boli totožné. Geografická mobilita na inkluzívnom trhu pripraví pracovníkov na otvorený trh práce, na ktorom spravidla nemajú možnosť uplatniť sa priamo v mieste svojho bydliska.

Hlavnou podmienkou certifikácie bude zamestnávanie primeraného počtu zamestnancov z cieľovej skupiny. Navrhujeme tri štvrtiny zamestnancov z cieľovej skupiny²⁵. Zvyšná štvrtina stálych zamestnancov má zabezpečiť základné fungovanie organizácie ako i zaúčnanie dočasných zamestnancov²⁶.

Ďalšie podmienky majú obmedziť ziskovosť organizácie, aby systém nemohol byť zneužívaný. Štandardnou podmienkou v zahraničí býva obmedzenie použitia zisku: organizácie môžu zisk iba preinvestovať späť do podniku. V niektorých krajinách je umožnené použiť zisk pre potreby komunity, v ktorej podnik pôsobí, napríklad výstavbou a udržiavaním komunitného centra. Nikto samozrejme nepopiera právo kmeňových zamestnancov na primeranú odmenu za svoju prácu²⁷.

Transparentnosť podnikov by mala byť ďalšou podmienkou. Inkluzívne podniky budú nepriamo dotované z verejných prostriedkov, a preto by mali mať povinnosť zverejňovať účtovné výkazy s oddelenými mzdovými nákladmi na

²⁴ Zákon č.5 o službách zamestnanosti, bližšie príloha č.7.

²⁵ Alternatívne môže byť tento pomer iný. V zahraničí sa v podobných podnikoch počíta s menším podielom cieľovej skupiny.

²⁶ Technickou otázkou je, ako tento pomer určiť u začínajúcich podnikov, ktoré ešte nemajú zákazky, a teda ani zdroje financií. Dá sa napríklad očakávať, že inkluzívny podnik bude zamestnávať iba počas obdobia, keď už má zákazky. Technická otázka je, ako často tento pomer monitorovať, resp. za aké obdobie brať priemer

²⁷ Alternatívne by mohli tvoriť zisk s cieľom vziať skúsených podnikateľov do týchto aktivít. Tým by ale inkluzívne služby nemohli byť službami všeobecného záujmu neehospodárskeho charakteru.

kmeňových a dočasných zamestnancov. Základná výročná správa by mala byť povinnosťou.

Cieľ inkluzívneho trhu je pripraviť cieľovú skupinu na riadne zamestnanie. Preto ak si dočasný zamestnanec nájde riadne pracovné miesto, musí mať možnosť dať výpoveď s výpovednou dobou niekoľko dní, možno týždeň. Na druhej strane, keďže je v štandardnom pracovnom pomere, vzťahujú sa na neho všetky práva a povinnosti zamestnanca, vrátane straty zamestnania. Inkluzívne podniky nemožno obmedzovať pri prepúšťaní zamestnancov (okrem rámca daného zákonníkom práce).

Výdavky a príjmy inkluzívnych podnikov

Inkluzívny trh navrhujeme tak, aby príjmy inkluzívnych podnikov pokrývali príjmy z vykonanej činnosti bez ďalších dodatočných dotácií. Týmto príjmami budú prostriedky získané vo verejnom obstarávaní. Keby sa inkluzívne podniky uchádzali o zákazky v štandardných verejných obstarávaníach, sotva by uspeli, a to z dôvodu nižšej produktivity práce cieľovej skupiny. Ak by s cieľom kompenzácie nižšej produktivity práce boli inkluzívne podniky dotované, logicky by vznikol problém určenia ich výšky. Ich výška by bola určená „od zeleného stola“ a niesla by riziko deformácie trhu. Preto navrhujeme, aby bola zákonom určená povinnosť zadať zákazky vo vymedzenej sfére služieb inkluzívnym podnikom, resp. zadať menšie časti *zákaziek* spadajúce pod okruh inkluzívnych služieb inkluzívnym podnikom aj v tom prípade, keď celkovú zákazku vykonáva iný podnik (nie inkluzívny) – tzv. sekundárne verejné obstarávanie. Na základe *analýzy* počtu zamestnancov potrebných na vykonanie týchto služieb tvrdíme, že inkluzívne služby dokážu vykryť tieto potreby a zároveň môžu byť financované výlučne z tohto zdroja. Počty potrebných zamestnancov v jednotlivých kategóriách uvádzame v prílohe č. 2.

Hlavnými výdavkami inkluzívnych podnikov budú mzdové výdavky (70 %), kapitálové výdavky a výdavky na chod podniku budú vďaka jednoduchosti inkluzívnych služieb na nízkej úrovni. V mzdových nákladoch treba započítať náklady na mzdy inkluzívnych zamestnancov, ale aj stálych zamestnancov.

Aby sme zabezpečili plynulosť a odbornosť vykonávania inkluzívnych služieb, predpokladáme, že v priemere na 5 zamestnancov inkluzívneho podniku bude pripadať 1 „vedúci“, ktorý bude mať v teréne na starosti odbornosť práce a priebežné zaškoľovanie pracovníkov na pracovisku. Takisto musíme rátať s tým, že kvôli organizačným záležitostiam bude potrebný koordinátor, a to v priemere 1 na 20 zamestnancov. Títo účastníci inkluzívnych služieb budú pochádzať z regulárneho trhu práce a budú stáli zamestnanci inkluzívnych podnikov. Výška ich miezd nebude presne stanovená, predpokladáme, že vďaka veľkému počtu

inkluzívnych podnikov a z toho vyplývajúcej konkurencie medzi nimi bude výška mzdy vygenerovaná v trhových podmienkach.

INKLUZÍVNE SLUŽBY

Inkluzívne služby je skupina vybratých služieb, ktoré zaobstarávajú subjekty verejnej správy formou inkluzívneho verejného obstarávania.

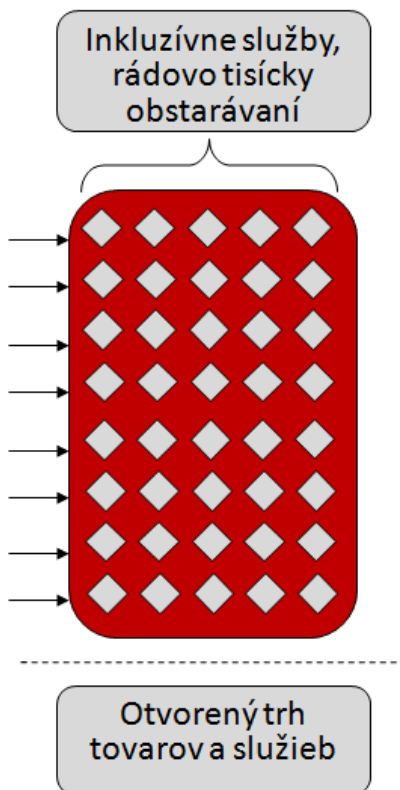
Subjektmi verejnej správy je široká skupina inštitúcií štátneho a verejného charakteru na celoštátnej, regionálnej a miestnej úrovni a subjekty, ktorých zriaďovateľom je štát, alebo sú výrazne napojené na verejný rozpočet. Pri veľkosti cieľovej skupiny, aká je na Slovensku, sa nedá očakávať, že ich problémy a zamestnanosť vyrieši jeden rezort. Pojem inkluzívnych služieb vlastne deklaruje úlohu celého verejného sektora pri tomto zamestnávaní.

Inkluzívne obstarávanie bude verejné obstarávanie na inkluzívne služby, do ktorého sa budú môcť prihlásiť len inkluzívne podniky. Ostatné náležitosti obstarávania budú štandardné. Na inkluzívne podniky sa však nesmú vzťahovať/uplatňovať rôzne doplňujúce podmienky, napríklad minimálny obrat, rôzne certifikácie alebo regionálna príslušnosť. Teda dotácia tohto projektu v našom prípade nepredstavuje priame dotovanie mzdy účastníka inkluzívnych služieb, ale garantovanie dostatočného objemu verejných obstarávaní, ktorý (keďže tieto predstavujú príjmy inkluzívnych podnikov) pokryje výdavky na mzdy jednotlivých účastníkov a primerané sprievodné náklady. Inkluzívne služby umožňujú trhové určenie cien – inkluzívne podniky sa budú v konkurenčnom prostredí pri najnižšej cene uchádzať o zákazky.

Trhová cena inkluzívnych služieb vznikne v procese obstarávaní, na čo sú potrebné obstarávania rádovo v tisícoch.

Štát zákonnou normou vytvorí pojem inkluzívnych služieb a inkluzívneho obstarávania. Nižšou záväznou normou každoročne určí objem a štruktúru inkluzívnych obstarávaní, ktoré približne zodpovedajú objemu a štruktúre inkluzívnej práce. Štát bude financovať inkluzívny trh len sprostredkovane, cez financovanie inkluzívnych služieb, a to v cene, ktorú vygeneruje inkluzívny trh.

Obrázok 3 – Inkluzívne služby – schéma



MAKROEKONOMICKÝ DOSAH ZAVEDENIA INKLUZÍVNYCH SLUŽIEB

Hlavným činiteľom, vplývajúcim na národohospodársky dosah (v podobe zmeny miery zamestnanosti a nezamestnanosti), a tým aj na úspešnosť celého projektu, je pravdepodobnosť prechodu inkluzívneho zamestnanca na otvorený trh. Od tejto pravdepodobnosti priamo závisí počet osôb, ktoré si nájdu prácu mimo inkluzívneho trhu. Kumulatívne sa bude počet takto zamestnaných osôb zvyšovať a v dôsledku toho sa zvýši aj počet zamestnaných (resp. miera zamestnanosti) a zníži počet nezamestnaných (a miera nezamestnanosti). V prípade, ak sa inkluzívnemu zamestnancovi podarí prejsť na otvorený trh, ale aj v prípade zotrvania na inkluzívnom trhu, sa prostredníctvom zvýšeného príjmu zvýši kúpyschopnosť cieľovej skupiny a aj celej spoločnosti. Takto vytvorený dodatočný dopyt má prostredníctvom multiplikátorov vplyv na samotný hospodársky rast SR.

Pravdepodobnosť prechodu na regulárny trh práce vo veľkej miere závisí od motivácie jednotlivých účastníkov skutočne sa na tento trh presunúť a od jednoduchosti zamestnávania. Nastavenie/vytvorenie dostatočnej motivácie prechodu na regulárny trh práce je preto kľúčové pre kvantifikovanie makroekonomického dosahu zavedenia inkluzívnych služieb. Hlavným prínosom inkluzívneho trhu je zníženie dlhodobej nezamestnanosti a zvýšenie zamestnanosti. Ak bude ale pobyt na inkluzívnom trhu pre účastníkov veľmi výhodný, pravdepodobnosť prechodu na riadny trh práce sa zníži. Na druhej strane podmienky na inkluzívnom trhu nemôžu byť prísne v takej miere, aby zabránili samotnému vstupu na tento trh, čím by sa automaticky zabránilo prechodu na otvorený trh.

DYNAMIKA INKLUZÍVNEHO TRHU

Pod dynamikou inkluzívneho trhu rozumieme vývoj pravdepodobnosti úspešného prechodu na otvorený trh práce v jednotlivých časových obdobiach. Základným predpokladom je, že táto pravdepodobnosť je v pribúdajúcom čase klesajúca. Na začiatku pracujeme so schopnejšími uchádzačmi, ktorí sa ľahšie uplatnia na trhu práce. S pribúdajúcim časom bude prevládať „ťažko zamestnateľná skupina“, čo bude túto pravdepodobnosť znižovať. Keďže vplyvom

demografických zmien budú medzi nezamestnaných (a dlhodobo nezamestnaných) prichádzať noví kandidáti na inkluzívny trh, tento pokles bude pozvoľný a v dlhodobejšom časovom horizonte sa ustáli na jednej úrovni. Na základe týchto predpokladov sme vypracovali model²⁸, pomocou ktorého sme získali nasledujúce odhady pravdepodobností pre prípad zavedenia inkluzívneho trhu s počtom inkluzívnych zamestnancov na úrovni 50 000 osôb.

²⁸ Podrobný popis modelu aj s analýzou citlivosti uvádzame v prílohe č. 4.

Tabuľka 1 – Pravdepodobnosti prechodu na riadny trh práce

Pravdepodobnosti prechodu na klasický/riadny trh práce v jednotlivých rokoch, počet osôb, ktoré si nájdu prácu vďaka inkluzívnym službám										
Rok	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Pravdepodobnosť prechodu na klasický trh práce	25.1%	22.3%	19.9%	17.9%	16.2%	14.7%	13.4%	12.3%	11.3%	10.5%
Počet osôb, ktoré sa zamestnajú vďaka inkluzívnemu trhu (v tis. osôb)	12.6	11.1	9.9	8.9	8.1	7.3	6.7	6.2	5.7	5.2
Kumulatívny počet (v tis. osôb)	12.6	23.7	33.7	42.6	50.7	58.0	64.7	70.9	76.6	81.8
Kumulatívny počet + osoby aktuálne na inkluzívnom trhu (v tis. osôb)	62.6	73.7	83.7	92.6	100.7	108.0	114.7	120.9	126.6	131.8

Zdroj: Vlastné prepočty a modelovanie.

Tabuľka 2 – Dodatočná zmena miery zamestnanosti a miery nezamestnanosti

Dodatočná zmena miery zamestnanosti a miery nezamestnanosti vďaka inkluzívnemu trhu v percentuálnych bodoch										
Rok	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Dodatočné zvýšenie miery zamestnanosti	1.6	1.89	2.14	2.38	2.59	2.79	2.98	3.16	3.32	3.47
Dodatočné zníženie miery nezamestnanosti	2.26	2.66	3.02	3.34	3.63	3.91	4.15	4.39	4.6	4.79
Dodatočná zmena miery zamestnanosti a nezamestnanosti bez štatistického efektu zamestnania 50 000 účastníkov IT v percentuálnych bodoch										
Dodatočné zvýšenie miery zamestnanosti	0.32	0.61	0.86	1.10	1.31	1.51	1.70	1.88	2.04	2.19
Dodatočné zníženie miery nezamestnanosti	0.46	0.86	1.22	1.54	1.83	2.11	2.35	2.59	2.80	2.99

Zdroj: Vlastné spracovanie

DOSAH NA MIERU ZAMESTNANOSTI A MIERU NEZAMESTNANOSTI

Na základe kumulatívneho počtu osôb, ktoré sa zamestnali vďaka inkluzívnemu trhu na otvorenom trhu práce a na základe prognózy o vývoji počtu obyvateľov v produktívnom veku a počtu ekonomicky aktívneho obyvateľstva do roku 2020 sme mohli priamočiaro vypočítať dodatočné zvýšenie miery zamestnanosti, resp. dodatočné zníženie miery nezamestnanosti. Vo výpočtoch zahŕňame iba vplyv analyzovaného opatrenia, ostatné vplyvy ponechávame na nezmenenej úrovni²⁹. V tabuľke 2 udávame zmenu miery zamestnanosti a nezamestnanosti vyplývajúcu zo zamestnania sa inkluzívnych zamestnancov na otvorenom trhu.

Okrem „čistého“ efektu v prípade, keď sa inkluzívny zamestnanec zamestná mimo inkluzívneho trhu, môžeme spozorovať aj štatistický efekt, ktorý spočíva v tom, že na rozdiel od aktivačných prác, inkluzívni zamestnanci pracujú na štandardný pracovno-právny vzťah, čiže nebudú vedení ako nezamestnaní. Tento efekt predstavuje dodatočné zníženie miery nezamestnanosti o 1,8 p.b. a zvýšenie miery zamestnanosti o 1,3 p.b.

Celkovo teda môžeme po uplynutí 10-ročného horizontu spozorovať zníženie miery nezamestnanosti o 4,8 p.b. a zvýšenie miery zamestnanosti o 3,5 p.b.

DOSAH NA VEREJNÉ FINANCIÉ

Predpokladom zavedenia inkluzívneho trhu je zrušenie málo efektívneho aktivačného príspevku. Finančné prostriedky v objeme, ktorý zodpovedal vyplácaniu tohto príspevku, budú predstavovať úspory vyplývajúce zo zavedenia inkluzívneho trhu. Podobne rátame aj s inými nástrojmi APTP, ktoré duplikujú fungovanie inkluzívneho trhu. Ďalším zdrojom príjmov administratívneho charakteru bude zvýšený výber DPH zo strany inkluzívnych podnikov ako platcov DPH.

²⁹ Na jednej strane sa časť inkluzívnych zamestnancov, ktorí sa úspešne umiestnia na otvorenom trhu práce, môže opätovne stať nezamestnanou, a na druhej strane možno oprávnené očakávať, že existencia inkluzívneho trhu, t. j. možnosť pracovať, zníži počet fiktívnych nezamestnaných, ktorí pracujú načierno, či už na Slovensku alebo v zahraničí, resp. prakticky nechcú pracovať, a tým nemajú byť evidovaní ako nezamestnaní. Takéto efekty majú opačné znamienka a možno oprávnené predpokladať, že zásadne nespochybujú predmetný prepočet.

Ďalšie príjmy, resp. úspory systému vyplývajú buď zo zamestnania sa na inkluzívnom trhu (priame efekty), alebo z postupného prechodu časti inkluzívnych zamestnancov na regulárny trh práce (nepriame efekty). Ak sa inkluzívny zamestnanec zamestná, či už na inkluzívnom trhu, alebo aj mimo neho, začne prispievať do daňovo-odvodového systému, zvýšením čistého príjmu sa zvýši výber DPH, prestane poberať DHN (vo väčšine prípadov), resp. štát na takéhoto občana vynaloží menej prostriedkov, napr. z kapitoly aktívnych opatrení na trhu práce.

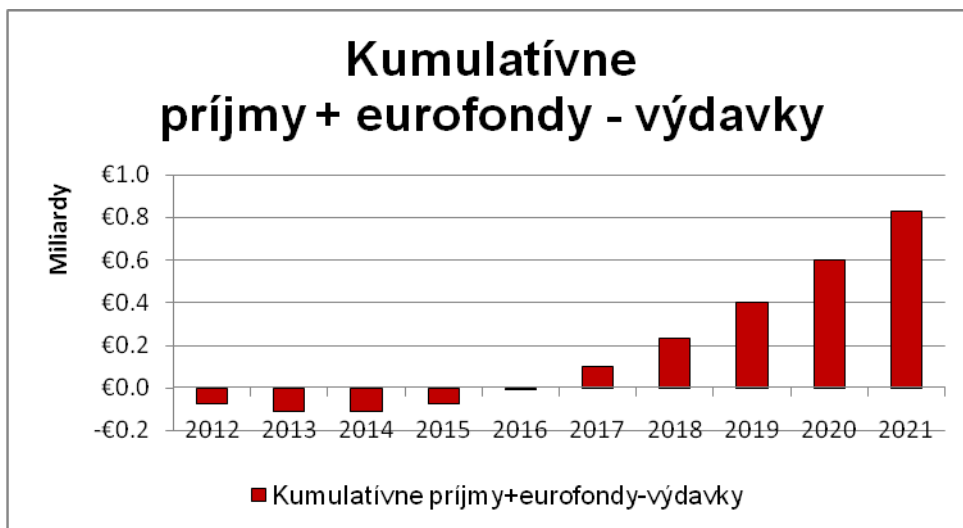
Vďaka tomu, že sa inkluzívnym zamestnancom zvýši čistý príjem, zvýšením spotreby časti populácie sa pomocou multiplikátorov zvýši celková výkonnosť ekonomiky, vďaka ktorej sa zvýši výber aj ostatných daní a odvodov. V tejto fáze analýzy sme sa zatiaľ podrobnejšie nevenovali týmto nepriamym príjmom verejných financií zo zavedenia inkluzívneho trhu.

Projekt inkluzívneho trhu v sebe nezahŕňa priamu dotáciu miezd inkluzívnych zamestnancov³⁰. Náklady štátu sú nepriame, spočívajú v garancii vyššieho objemu verejných obstarávaní³¹ a v navýšení rozpočtov organizácií, ktoré budú zadávať zákazky v inkluzívnom verejnom obstarávaní.

³⁰ Alternatívne sa počíta s len nárokovateľnými opatreniami aktívnej politiky trhu práce na podporu mobility a rekvalifikácií.

³¹ Podotýkame, že časť zákaziek môže byť hradená z eurofondov, čo pri nadpriemernej vysokej pracovnej náročnosti inkluzívnych služieb bude predstavovať dodatočný dopyt a aj dodatočné príjmy verejného rozpočtu. Detailnejší popis príjmov a výdavkov uvádzame v prílohe č. 5.

Graf 2 – Kumulatívny rozdiel príjmov a výdavkov



Zdroj: Vlastné spracovanie.

Tabuľka 3 – Vplyv zavedenia inkluzívneho trhu na verejné financie

Vplyv zavedenia inkluzívneho trhu na verejné financie v strednodobom horizonte (v mil.€)										
Rok	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Náklady bez DPH	522.8	543.7	565.5	588.1	611.6	636.1	661.5	688.0	715.5	744.1
Náklady s DPH	627.4	652.5	678.6	705.7	733.9	763.3	793.8	825.6	858.6	893.0
Prijmy/Úspory³²	429.3	487.0	543.7	599.9	656.1	712.5	769.4	827.2	885.9	945.8
Rozdiel	-198.1	-165.5	-134.9	-105.8	-77.8	-50.8	-24.4	1.6	27.3	52.8
Eurofondy	125.5	130.5	135.7	141.1	146.8	152.7	158.8	165.1	171.7	178.6
Prijmy + eurofondy	554.8	617.5	679.4	741.1	802.9	865.2	928.2	992.3	1057.6	1124.4
Prijmy + eurofondy - náklady	-72.6	-35.0	0.8	35.4	68.9	101.9	134.4	166.7	199.0	231.4
Kumulatívne príjmy + eurofondy - výdavky	-72.6	-107.6	-106.7	-71.4	-2.4	99.4	233.8	400.5	599.5	830.9

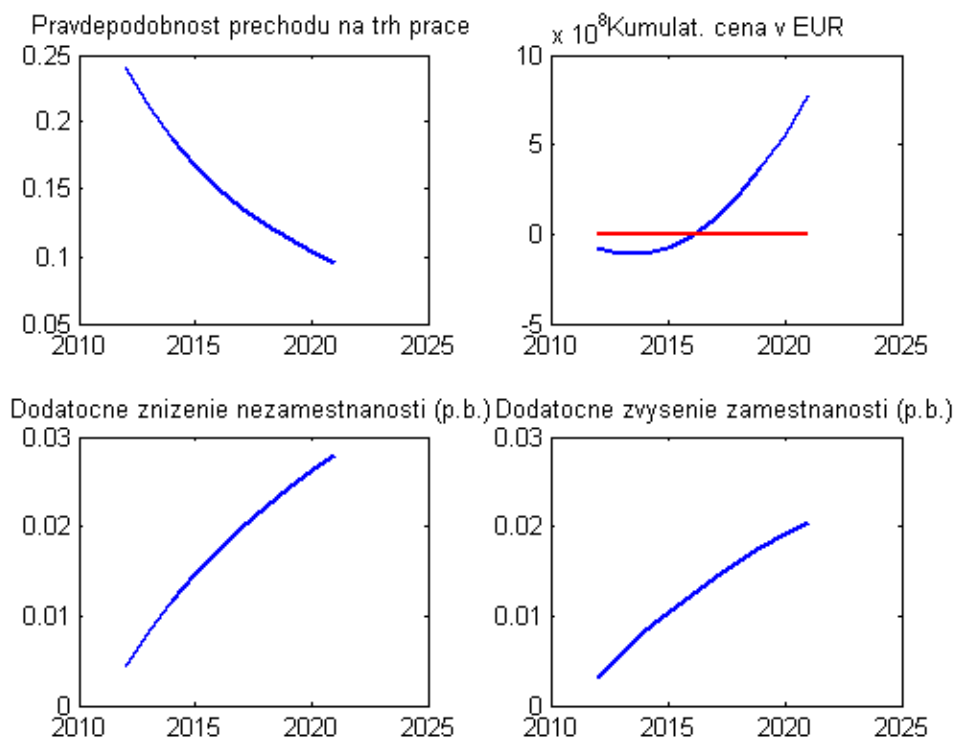
Zdroj: Vlastné spracovanie:

³² Podrobnejšiu štruktúru príjmov uvádzame v prílohe č.5.

Už v roku 2017 zaznamenávame zvýšené príjmy (hlavne vyšší výber daní a odvodov), ktoré prevážia náklady spojené so zavedením koncepcie inkluzívneho trhu.

Zhrnutie makroekonomických dosahov zavedenia inkluzívneho trhu

Výsledkom zavedenia inkluzívneho trhu bude zníženie miery nezamestnanosti o 4,8 p.b. (3 p.b. na otvorenom trhu práce + 1,8 p.b. na inkluzívnom trhu práce) a zvýšenie miery zamestnanosti o 3,5 p.b. (z toho 2,2 p.b. na otvorenom trhu práce a 1,3 p.b. na inkluzívnom trhu) do roku 2020. Pričom už v strednodobom horizonte 6 rokov dodatočné príjmy verejnej správy prevážia nad dodatočnými výdavkami potrebnými na zavedenie inkluzívneho trhu.



Pozn. – v grafoch týkajúcich sa dodatočnej zmeny miery nezamestnanosti, resp. miery zamestnanosti sme nezapočítavali zamestnancov aktuálne na inkluzívnom trhu, po ich zahrnutí by sa miera nezamestnanosti znížila o ďalšie 2 p.b a miera zamestnanosti zvýšila o 1,5 p.b

LEGISLATÍVNE ZMENY POTREBNÉ NA REALIZÁCIU INKLUZÍVNEHO TRHU

Zavedenie inkluzívnych služieb si vyžiada niekoľko zmien legislatívnych noriem.

Prvou zmenou je definovanie pojmu inkluzívne služby, resp. služby všeobecného záujmu v zmysle Lisabonskej zmluvy, Protokol č. 26³³. Toto bude nový zákon spresňujúci pojmy z Lisabonskej zmluvy. Zákon sa bude odvolávať na nižšiu záväznú normu, ktorá bude definovať konkrétne typy služieb, ktoré sú označované ako inkluzívne. Nižšia norma umožní priebežne prispôbovať objem a štruktúru zákaziek tak, aby boli primerané objemu a štruktúre cieľovej skupiny.

V legislatíve ďalej treba definovať pojem inkluzívneho podniku a spôsob jeho certifikácie a registrácie. Môže to byť súčasťou zmeny zákona o službách zamestnanosti, vrátane zrušenia nástrojov, ktoré doteraz realizovali aktivity podobné inkluzívnemu trhu (aktivačný príspevok, príspevok na povodne, a pod.).

Ďalšia zmena bude potrebná v zákone o verejnom obstarávaní. Táto zmena iba umožní verejným inštitúciám obstarávať inkluzívne služby výhradne u inkluzívnych podnikov (obidva pojmy sú už definované v iných zákonoch/normách). Tento zákon tiež definuje, aby sekundárne verejné obstarávania týkajúce sa inkluzívnych služieb boli opäť výhradne určené pre inkluzívne podniky.

Samostatnou kapitolou je prepracovanie sociálneho systému tak, aby sa osobám v systéme finančne oplátilo pracovať. Táto zmena je potrebná, avšak je mimo priameho zamerania inkluzívneho trhu.

Medzi potrebné zmeny možno zaradiť aj vyčlenenie časti eurofondov pre oprávnených žiadateľov inkluzívne podniky, vrátane sekundárnych obstarávaní.

³³ Literatúra [17].

ZHRNUTIE VÝSLEDKOV

ZHRNUTIE VÝSLEDKOV A ODPORÚČANIA

Na základe našich predbežných analýz odporúčame zaviesť inkluzívny trh, do ktorého budú zahrnuté dlhodobozamestnané osoby, časť ekonomicky neaktívneho obyvateľstva a alternatívne aj krátkodobozamestnaní znevýhodnení uchádzači o zamestnanie. Celkovo je týchto kandidátov 250 – 300 tisíc. Objem inkluzívneho trhu odporúčame nastaviť na približne 50 000 osôb, čo predstavuje zhruba 16 – 20 % cieľovej skupiny. Toto nastavenie sa realizuje zúžením alebo rozšírením typov a objemu služieb, ktoré povinne spadajú pod inkluzívne služby.

Finančná návratnosť tohto projektu závisí do veľkej miery od pravdepodobnosti prechodu zamestnancov inkluzívneho trhu na regulárny trh práce, avšak aj pri konzervatívnom variante sa návratnosť z pohľadu verejných financií dostavila už po 6 rokoch (za predpokladu spolufinancovania zo zdrojov EÚ). Hlavným finančným prínosom tejto reformy je zvýšenie výberu daní a odvodov a ušetrenia sociálnych výdavkov na nezamestnaných alebo neaktívnych, ktorí sa uplatnia na trhu práce.

Z makroekonomického pohľadu tvrdíme, že zavedenie inkluzívnych služieb bude mať kladný efekt v podobe dodatočného zvýšenia miery zamestnanosti, ako aj dodatočného zníženia miery nezamestnanosti. Predložená koncepcia inkluzívneho trhu má v slovenských podmienkach potenciál prispieť k implementácii zámerov Stratégie Európa 2020 v inkluzívnom raste. Podľa odhadov by sa v horizonte 10 rokov pomocou inkluzívnych služieb dalo dosiahnuť zníženie miery nezamestnanosti (hlavne dlhodobej) o približne 5 p.b. (z toho 2 p.b. v dôsledku zamestnanosti v inkluzívnych podnikoch) a zvýšenie miery zamestnanosti o cca 3,7 p.b. (z toho 1,5 p.b. inkluzívnou zamestnanosťou). Takéto zvýšenie zamestnanosti zvýši náš hospodársky rast a ekonomický potenciál charakteru inkluzívneho rastu.

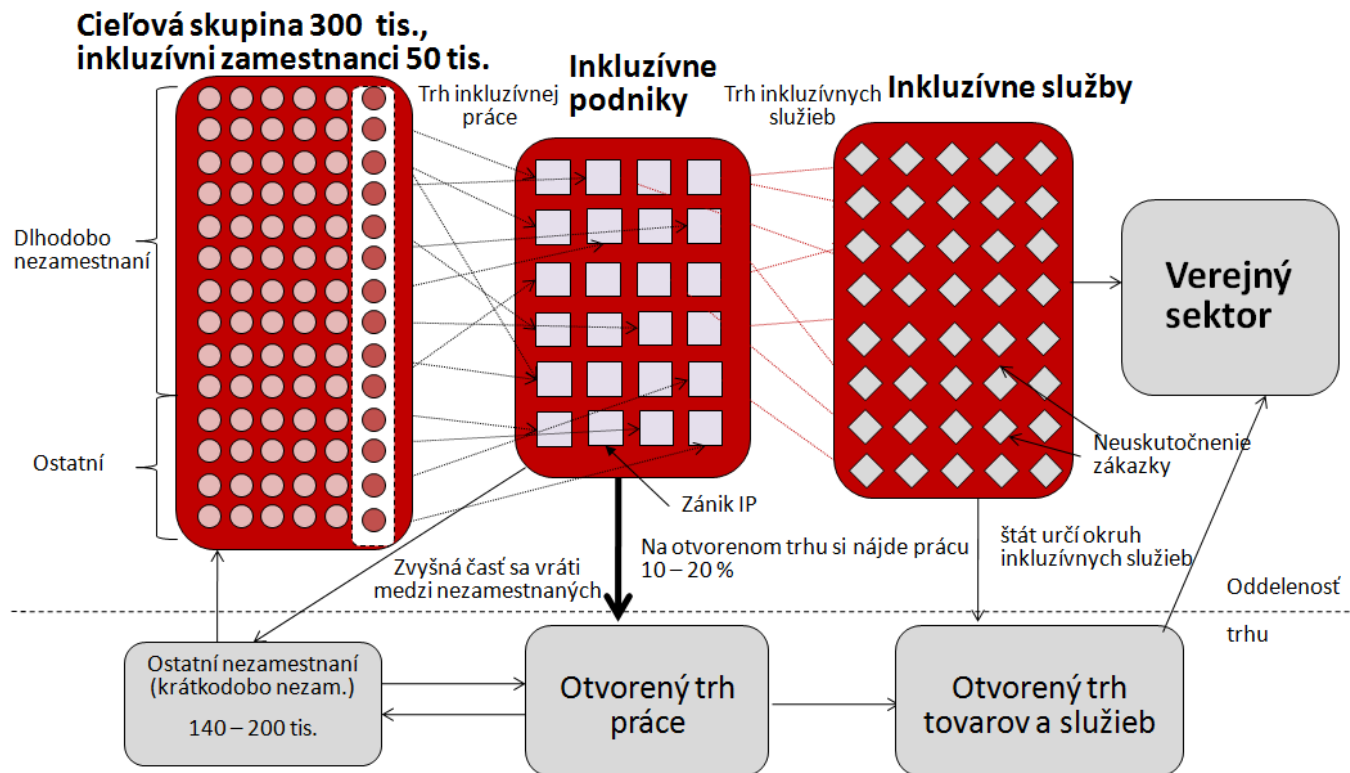
Predložená analýza má ekonomický charakter, avšak návrh má silný sociálny rozmer, ktorý bude potrebné rozpracovať, a jeho realizácia si vyžiada politickú podporu a komunikáciu na dosiahnutie myslenia v intenciách inkluzívneho rastu. Keďže vysoká nezamestnanosť sa týka predovšetkým našich

chudobnejších a odľahlejších regiónov, pomocou uvedeného projektu by sa mohla dosiahnuť väčšia teritoriálna/územná súdržnosť cez odmeny vo forme mzdy, ktorá by bola/bude väčšia ako príjmy zo sociálnych dávok. Čo je však možno ešte dôležitejšie, stúpne počet občanov, ktorí sa osobnostne obohatia tým, že sa seberealizujú aktívnou prácou a prispievajú k svojmu blahu, ako aj spoločnosti ako celku.

PRINCÍP FUNGOVANIA INKLUZÍVNEHO TRHU

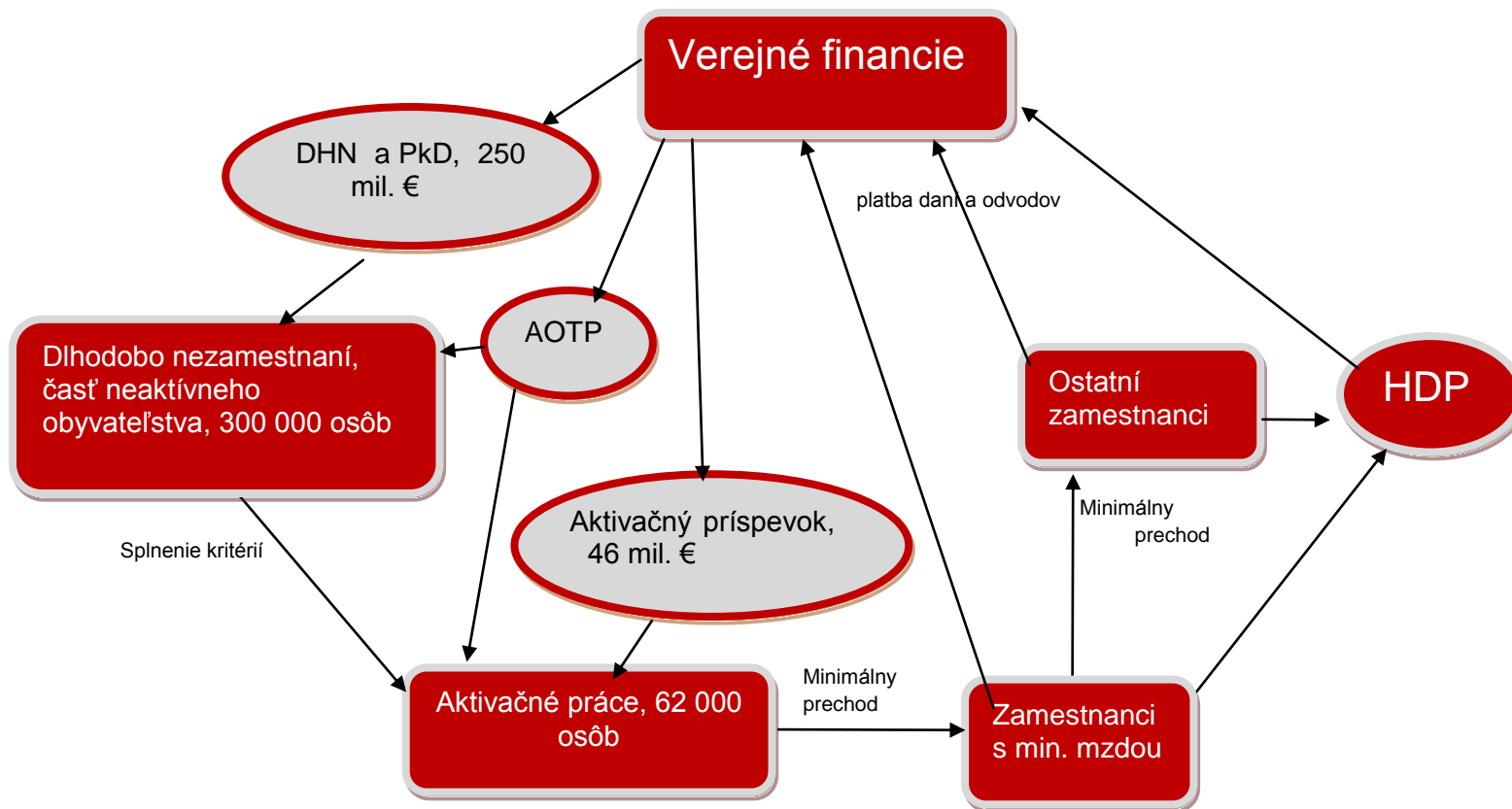
Nasledujúca schéma predstavuje grafické znázornenie fungovania inkluzívneho trhu.

Obrázok 4 – Schéma fungovania inkluzívneho trhu



Na základe doteraz vypracovanej analýzy porovnáme stav pred zavedením a po zavedení inkluzívnych služieb:

Obrázok 5 – Sociálny systém pred zavedením inkluzívneho trhu



PRÍLOHA Č. 1 – OBJEM CIEĽOVEJ SKUPINY

Pre potreby ďalších analýz musíme zistiť počet potenciálnych kandidátov na inkluzívny trh. Vágne definované by to mali byť ľudia, ktorí bez pracovných skúseností počas posledného obdobia nezískajú štandardné pracovné miesto. Títo patria do dvoch skupín: dlhodobo nezamestnaní UoZ (viac ako 12 mesiacov) a časť ekonomicky neaktívneho obyvateľstva v produktívnom veku schopná práce. Alternatívne môžeme na inkluzívny trh zaradiť aj krátkodobo nezamestnaných (do 12 mesiacov), a to znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Celkový objem cieľovej skupiny je od 250 000 do 300 000 (pri zaradení znevýhodnených UoZ) osôb.

DLHODOBO NEZAMESTNANÍ UCHÁDZAČI O ZAMESTNANIE

Na odhadnutie počtu dlhodobo nezamestnaných vhodných na inkluzívny trh sme použili dáta z UPSVaR o štruktúre evidovanej nezamestnanosti podľa dĺžky trvania, ktoré uvádzame v tabuľke č. 5.

Medzi dlhodobo nezamestnaných sme zahrnuli osoby, ktoré sú vedené ako UoZ minimálne 12 mesiacov, na základe toho sme vypočítali počet dlhodobo nezamestnaných vhodných na umiestnenie na inkluzívny trh:

Tabuľka 4 – Dlhodobo nezamestnané obyvateľstvo (podľa evidovanej nezamestnanosti)

Dlhodobo nezamestnaní UoZ vhodní na umiestnenie na inkluzívny trh v tis.

2009Q1	2009Q2	2009Q3	2009Q4	2010Q1	2010Q2	2010Q3	2010Q4
110.8	115.6	125.8	140.1	164.8	172.4	182.0	184.7

Zdroj: ŠÚ SR.

Predpokladali sme, že bez výraznejších zásahov na trhu práce sa nezamestnanosť bude znižovať iba veľmi pozvoľne, preto sme počet dlhodobo nezamestnaných schopných nastúpiť na inkluzívny trh odhadli na 175 000

Tabuľka 5 – Nezamestnanosť podľa dĺžky trvania (podľa evidovanej nezamestnanosti)

Nezamestnaní podľa dĺžky trvania nezamestnanosti v tis. (muži a ženy spolu), podľa evid. nezam.								
dĺžka trvania	2009Q1	2009Q2	2009Q3	2009Q4	2010Q1	2010Q2	2010Q3	2010Q4
do 6 mesiacov	155.9	171.8	158.9	148.7	139.4	126.9	128.5	132.2
6 – 12 mesiacov	45.0	61.2	83.3	90.7	89.5	77.5	66.5	64.4
12 – 24 mesiacov	31.6	36.1	43.8	56.3	77.6	83.3	87.7	83.2
viac ako 24 mesiacov	79.2	79.5	82.0	83.8	87.3	89.1	94.3	101.5
Spolu	311.8	348.6	368.0	379.6	393.7	376.8	377.0	381.2

Zdroj: ŠÚ SR.

Tabuľka 6 – Ekonomicky neaktívne obyvateľstvo

Ekonomicky neaktívne obyvateľstvo od 15 rokov v tis. (podľa metodiky VZPS)								
	2009Q1	2009Q2	2009Q3	2009Q4	2010Q1	2010Q2	2010Q3	2010Q4
Ekonom. neaktívne obyv. od 15 r. spolu	1 880.8	1 895.6	1 870.4	1 871.9	1 886.0	1 892.8	1 875.3	1 876.9
Študenti, uční	559.6	553.2	527.4	534.2	551.0	534.0	524.3	531.9
Dôchodcovia	1 032.6	1 047.1	1 046.9	1 049.3	1 045.1	1 061.3	1 054.9	1 047.2
Osoby v domácnostiach	123.2	128.2	125.9	116.9	119.4	125.0	130.3	122.5
Osoby na rodičovskej dovol.	76.8	80.4	77.3	73.3	70.4	77.2	72.0	80.1
Odradení	13.2	8.7	12.8	13.8	11.9	11.4	12.0	10.4
Práceschopné obyvateľstvo	68.3	72.4	72.7	78.6	81.4	76.4	76.0	78.1
Osoby v rekvalifikačných kurzoch	0.7	0.2	0.2					
Ostatné ekonom. neaktívne obyv.	6.3	5.3	7.1	5.8	6.8	7.2	5.5	6.4

Zdroj: ŠÚ SR.

EKONOMICKY NEAKTÍVNE OBYVATEĽSTVO

Počet ekonomicky neaktívnych osôb, ktoré by sa mohli umiestniť na inkluzívny trh, sme odhadli pomocou dvoch postupov využitím dát získaných z VZPS.

V tabuľke č. 6 uvádzame počet jednotlivých skupín ekonomicky neaktívneho obyvateľstva podľa VZPS.

Pri analýze počtu ekonomicky neaktívnych obyvateľov vhodných na umiestnenie na inkluzívny trh sme v prvom kroku od celkového počtu ekonomicky neaktívneho obyvateľstva odpočítali študentov a dôchodcov. Ďalej sme predpokladali nasledujúcu mieru schopnosti práce:

Tabuľka 7 – Ekonomicky neaktívne obyvateľstvo z pohľadu schopnosti práce

Miera schopnosti práce jednotlivých skupín ekonomicky neaktívneho obyvateľstva (odhad)

Osoby v domácnostiach	20 – 60 %
Osoby na rodičovskej dovolenke	5 – 15 %
Odradení	80 %
Práceschopné obyvateľstvo	10 – 30 %
Osoby v rekvalifikačných kurzoch	80 %
Ostatné ekonomicky neaktívne obyv.	40 – 60 %

Zdroj: Expertný odhad.

Nie všetky osoby v domácnostiach sa chcú zamestnať, týka sa to hlavne zabezpečených manželských párov, kde pre jedného z dvojice nie je potrebné zamestnať sa. Tento jav môže byť dočasný, ale i trvalý, preto sme odhadli, že 20 – 60 % osôb v domácnostiach je schopných nastúpiť do pracovného pomeru.

Na prvý pohľad by sme mali osoby na rodičovskej dovolenke (RD) z inkluzívneho trhu vynechať, avšak časť tejto skupiny je na RD kvôli tomu, že si nenašli vhodnú prácu. Túto ideu môžeme rozšíriť aj na práceschopné obyvateľstvo.

Z týchto údajov sme vypočítali počet potenciálnych kandidátov (v tis.) na inkluzívny trh z ekonomicky neaktívneho obyvateľstva v jednotlivých časových obdobiach, ktorú uvádzame v tabuľke č. 8.

V budúcnosti sme nepredpokladali výraznejšiu zmenu trendu, preto sme odhadli, že z ekonomicky neaktívneho obyvateľstva je možné na inkluzívny trh zapojiť na základe predchádzajúcich úvah 45 – 120 tis. osôb.

Alternatívnou metódou môže byť analýza počtu ekonomicky neaktívneho obyvateľstva vo veku 15 – 64 rokov z pohľadu ochoty pracovať. Do tejto skupiny sme zaradili ľudí, ktorí by chceli pracovať, ale nehľadajú si prácu a ľudí, ktorí si hľadajú prácu, ale nie sú zaregistrovaní na úradoch práce, ktorých počet uvádzame v tabuľke č. 9.

Podľa predchádzajúcej štatistiky by chcelo pracovať približne 100 tis. ekonomicky neaktívnych, čo sa blíži k hornej a menej pravdepodobnej hranici odhadu ekonomicky neaktívnych vhodných na umiestnenie na inkluzívny trh. Aj keď sa zrušením aktivačného príspevku môže zvýšiť motivácia neaktívnych zamestnať sa, nepredpokladáme, že sa na inkluzívny trh zapojí viac neaktívnych, než je počet neaktívnych, ktorí by chceli pracovať. Týmto dostávame odhad počtu neaktívnych na inkluzívny trh v rozmedzí 45 – 100 tis. občanov.

Tabuľka 8 – Počet ekonomicky neaktívnych vhodných na IT

Počet ekonomicky neaktívnych, vhodných na umiestnenie na inkluzívny trh								
	2009Q1	2009Q2	2009Q3	2009Q4	2010Q1	2010Q2	2010Q3	2010Q4
spodná hranica	48.95	46.14	49.555	48.265	47.78	48.5	49.06	47.195
horná hranica	120.83	121	123.61	119.24	120.22	122.94	124.68	121.11

Zdroj: Expertný odhad.

Tabuľka 9 – Ekonomicky neaktívne obyvateľstvo podľa ochoty pracovať

Ekonomicky neaktívne obyvateľstvo podľa ochoty pracovať, v tis.								
	2009Q1	2009Q2	2009Q3	2009Q4	2010Q1	2010Q2	2010Q3	2010Q4
neaktívni, ktorí by chceli pracovať, ale nehľadajú si zamestnanie	74.0	69.9	75.7	76.3	80.4	87.0	88.3	81.90
neaktívni, ktorí si hľadajú zamestnanie, ale nie sú registrovaní na ÚP	10.4	12.9	12.8	13.7	14.1	14.3	13.8	15.30
Spolu	84.4	82.8	88.5	90.0	94.5	101.3	102.1	97.2

Zdroj: Eurostat.

KRÁTKODOBO NEZAMESTNANÍ ZNEVÝHODNENÍ UOZ

Podľa zákona o službách zamestnanosti³⁴ môžeme medzi znevýhodnených uchádzačov zaradiť viacero skupín obyvateľstva, v našej analýze sme sa zamerali na nasledujúce skupiny³⁵: absolventi, občania starší ako 50 rokov, občan dočasne práceneschopný alebo OČR, osoby po výkone trestu.

Tabuľka 10 – Krátkodobo nezamestnaní znevýhodnení UoZ

Krátkodobo nezamestnaní znevýhodnení UoZ v tis. osôb				
	2010Q1	2010Q2	2010Q3	2010Q4
dočasná práceneschopnosť alebo OČR	15.2	13.0	11.9	12.6
starší ako 50, krátkodobo nezam.	36.1	29.9	23.8	23.2
krátkodobo nezamestnaní absolventi	25.3	22.4	23.9	27.5
Osoby po výkone trestu		6.3 ³⁶		
Spolu	82.6	71.6	65.8	69.7

Zdroj: UPSVaR.

Hoci ekonomicky neaktívni a krátkodobo nezamestnaní znevýhodnení UoZ tvoria nesúrodú podskupinu cieľovej skupiny, cieľom inkluzívneho trhu je hlavne umožniť im nadobudnúť pracovné návyky (v prípade občanov starších ako 50 rokov zabrániť strate týchto návykov), preto sme medzi cieľovú skupinu zaradili aj 50 % znevýhodnených UoZ. Na základe tohto odhadu tvrdíme, že by sme na inkluzívny trh mohli umiestniť približne 35 000 znevýhodnených UoZ.

Celkovo sme odhadli, že cieľovú skupinu inkluzívneho trhu bude tvoriť 250 – 300 tisíc osôb.

³⁴ Zákon č. 5/2004 Z.z.

³⁵ Pomerne početnú skupinu znevýhodnených – dlhodobo nezamestnaných sme už pokryli v časti zaoberajúcej sa dlhodobou nezamestnanosťou.

³⁶ Údaj za rok 2010, nepredpokladali sme vysokú mieru fluktuácie v jedn. štvrtrokoch.

PRÍLOHA Č. 2 – ODHAD POČTU ZAMESTNANCOV POTREBNÝCH NA VYKONÁVANIE INKLUZÍVNYCH SLUŽIEB

OKRUH SLUŽIEB SPADAJÚCICH POD INKLUZÍVNE SLUŽBY

Keďže prevažná časť kandidátov na inkluzívny trh je dlhodobo nezamestnaná alebo neaktívna, predpokladáme, že hlavná pôsobnosť inkluzívnych služieb bude v službách nevyžadujúcich vysokú kvalifikáciu (aby mal zamestnanec možnosť rýchlo si osvojiť pracovné úkony). Jadrom týchto služieb bude starostlivosť o verejný majetok.

Prioritne to bude tzv. údržba exteriérov, ako je údržba verejných priestranstiev (náhrada súčasných aktivačných prác, kategória 27 vo Vestníku Úradu pre verejné obstarávanie), protipovodňové opatrenia, ochrana a monitorovanie životného prostredia, neprodukčné funkcie lesa, kultúrne pamiatky a údržba krajiny všeobecne. Alternatívne by to bola aj tzv. údržba interiéru (kategória 14, detto). Ďalej sme odhadli počet potrebných zamestnancov v jednotlivých kategóriách, pričom sme uvažovali, že pri nižšej efektivite účastníkov inkluzívneho trhu bude rovnaký objem služieb pokrytý pri navýšení počtu zamestnancov o 50 %.

Tabuľka 11 – Počet potrebných zamestnancov vo vybraných službách

Vybrané kategórie služieb, počet potrebných zamestnancov	
Exteriér – údržba verejných priestranstiev	
Intravilán – čistenie ulíc, údržba zelene, ...	15 000
Extravilán	
Protipovodňové opatrenia	5 000
Ochrana a monitorovanie životného prostredia	30 000
Exteriér spolu	50 000
Interiér – upratovacie služby	
na úrovni obce	15 500
na úrovni okresu	6 303
na úrovni kraja	2 683
SR	1 102
Suma za SR	25 588
Interiér spolu (pri nižšej produktivite)	40 000
Inkluzívny trh spolu	90 000

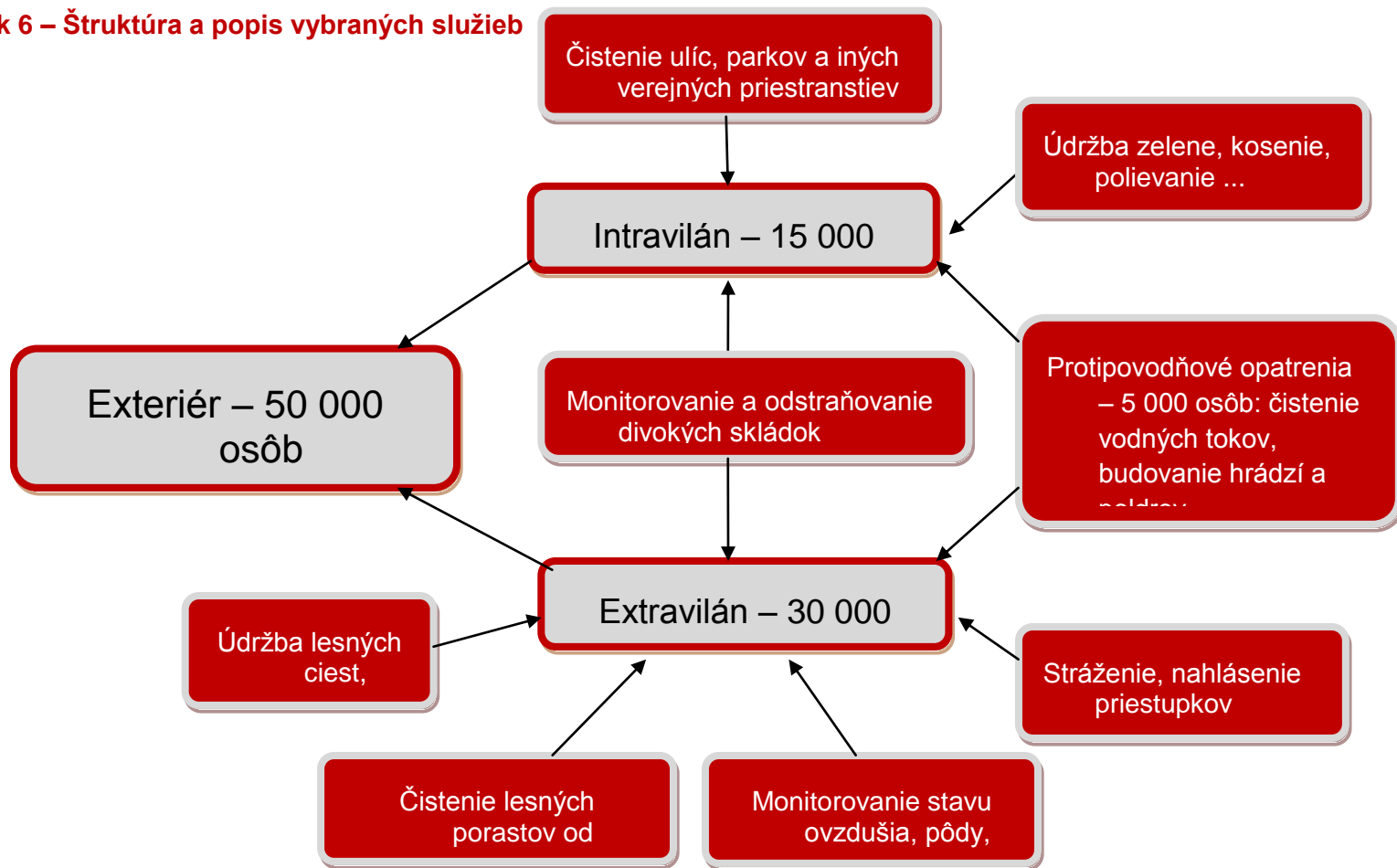
Zdroj: Expertný odhad.

Výsledná suma, 90 tisíc zamestnancov, je v súlade s doteraz odhadovaným objemom inkluzívneho trhu (50 000 – 100 000 účastníkov). Zo štruktúry služieb vyplýva, že väčšiu časť tvoria služby týkajúce sa krajiny tvorby (údržba exteriéru) – ktoré sú v súčasnej dobe slabo pokryté a časť z nich (protipovodňové opatrenia) je veľmi aktuálna a vyžaduje rýchlo dlhodobé riešenie. V tejto verzii dokumentu tvoria jadro inkluzívnych služieb práve tieto služby. Keďže táto oblasť úzko súvisí so životným prostredím, jedným zo zdrojov financovania môžu byť aj prostriedky z Operačného programu životné prostredie. Takto zadefinované inkluzívne služby môžu byť financované aj z Operačného programu zamestnanosť a sociálna inklúzia a z ďalších operačných programov³⁷.

Podrobnejšiu štruktúru služieb s príkladmi pracovnej náplne uvádzame na nasledujúcej schéme:

³⁷ <http://www.nsrr.sk/operacne-programy/>

Obrázok 6 – Štruktúra a popis vybraných služieb



PRÍLOHA Č. 3 - DÔSLEDOK ZAVEDENIA INKLUZÍVNEHO TRHU PRE POBERATEĽOV DHN

SOCIÁLNY SYSTÉM V SÚČASNOSTI

Terajší stav sociálneho systému je charakteristický veľkým počtom príspevkov k základnej dávke v hmotnej núdzi³⁸. Na niektoré príspevky má osoba v HN nárok automaticky (napríklad príspevok na zdravotnú starostlivosť). Aby osoba získala ďalšie príspevky, musí spĺňať dodatočné kritériá, ktoré však často nie sú zákonom presne určené (resp. ich výklad nie je jednoznačný) alebo ich spĺňa veľké percento poberateľov DHN. Preto môže dochádzať k ich zneužívaniu, napr. pri poberaní príspevku na bývanie. Poberanie aktivačného príspevku je podmienené aktívnou spoluúčasťou na zmiernení svojej sociálnej situácie, kritériá sú však zadané tak, že ich môžu splniť takmer všetci uchádzači o zamestnanie (UoZ). Aktivačný príspevok teda zmierni nepriaznivú sociálnu situáciu UoZ, ale nemôžeme povedať, že by bol prínosom v podobe vykonania služieb verejného záujmu a prakticky vôbec neprispieva k prechodu na riadny trh práce.

Na základe predchádzajúcich skutočností sme analyzovali potenciálny stav, keď jednotlivé typy rodín majú nárok na DHN a všetky PkD, pričom sme si všimli čistý príjem domácnosti a hlavne ekvivalentnú výšku hrubej mzdy, ktorú by osoba musela zarobiť, aby mala rovnaký čistý príjem ako počas poberania DHN.

V tabuľke uvádzame aj celkové výdavky verejnej správy po započítaní nepriamych nákladov. Tieto nepriame náklady spočívajú:

- a. v neplatení odvodov do ZP a SP, ktoré by musel poberateľ DHN platiť, ak by bol zamestnaný³⁹;
- b. v platení zdravotného poistenia za danú osobu štátom⁴⁰;

³⁸ Zákon č. 599/2004 Z.z

³⁹ V tabuľke uvádzame výšku odvodov, ktorú by zamestnanec platil pri minimálnej mzde, čo predstavuje dolný odhad týchto nákladov.

⁴⁰ Od 1. 1. 2011 výška zdravotných odvodov poistenca štátu predstavuje 32.16 €.

- c. v implicitných nákladoch na starobné poistenie, keďže aj keď poberateľ DHN neplatí sociálne odvody, má nárok na určitú výšku starobného dôchodku⁴¹.

⁴¹ Podobne ako v bode a) tieto náklady odhadujeme výškou odvodov, ktoré by zaplatil zamestnanec SP z minimálnej mzdy.

Tabuľka 12 – Príjmy vybraných typov poberateľov DHN (maximálny príjem)

**Príjmy vybraných typov poberateľov DHN a náklady verejnej správy
Maximálny príjem**

Typ poberateľa DHN	1 dosp.	1 dosp.+3 deti	2 dosp.	2 dosp + 3 deti	2 dosp + 5 detí
počet osôb v domácnosti	1	4	2	5	7
počet osôb na aktivačný príspevok	1	2	2	3	3
počet detí v škole	0	2	0	2	4
Priame náklady verejnej správy spojené s poberaním DHN a PKD⁴²					
DHN	60.50	115.10	105.20	157.60	212.30
príspevok na zdravotnú starostlivosť	2.00	8.00	4.00	10.00	14.00
aktivačný príspevok	63.07	126.14	126.14	189.21	189.21
príspevok na bývanie	55.80	89.20	89.20	89.20	89.20
Príspevky na deti⁴³					
príspevok na stravu	0.00	40.00	0.00	40.00	80.00
príspevok na školské potreby	0.00	5.50	0.00	5.50	11.00
motivačný príspevok	0.00	34.40	0.00	34.40	68.80
Čistý príjem rodiny v HN	181.37	418.34	324.54	525.91	664.51
koľko musí mať hrubú mzdu, ak by sa zamestnal	209.43	516.05	382.33	669.40	866.99
Nepriame náklady verejnej správy spojené s poberaním DHN a PKD					
zdravotné poistenie platené štátom	32.16	128.64	64.32	160.80	225.12
implicitné starobné poistenie	57.06	114.12	114.12	171.18	171.18
odvody do ZP	44.38	88.76	88.76	133.14	133.14
odvody do SP	109.68	219.36	219.36	329.05	329.05
Nepriame náklady verejnej správy – spolu	243.28	550.88	486.56	794.17	858.49
Náklady verejnej správy – spolu	424.65	969.22	811.10	1 320.08	1 523.00

⁴² Nar. vlády č. 324/2009 Z.z.

⁴³ Výnos MPSVaR SR z 5. 12. 2007 č. 29775/2007-II/1 a výnos MPSVaR SR z 28. 11. 2008 č. 23609/2008-II/1 j.

Z tabuľky vyplýva, že pri poberaní maximálneho objemu DHN a PkD sa už v prípade dvojice neoplatí jednej osobe zamestnať sa za minimálnu mzdu (317 € hrubá mzda, ale iba 274,5 € v čistom), v prípade viacpočetných domácností je tento fakt ešte názornejší. K tomu treba ešte prirátat náklady na prácu (napr. cestovné) a náklady stratených príležitostí (hobby a naturálny príjem z práce na záhradke, zberu lesných plodov a pod.).

Poberanie viacerých PkD je časovo obmedzené, takisto informovanosť o možnosti čerpania príspevkov nie je 100 % a nie všetci poberatelia DHN majú nárok na jednotlivé príspevky, preto v realite nemožno uvažovať o poberaní maximálneho objemu príspevkov. Preto sme pomocou údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny vypočítali podiel poberateľov jednotlivých typov príspevkov:

Tabuľka 13 – Počet poberateľov DHN

Počet poberateľov jednotlivých DHN a pomer na príslušnom celkovom počte	Počet	pomer
poberatelia DHN	180 000	
poberatelia príspevku na bývanie	96 000	0.53
poberatelia DHN bez starobných dôchodcov	150 000	
poberatelia aktivačného príspevku	60 000	0.4

Pomer poberateľov príspevku na bývanie sme vypočítali ako pomer z celkového počtu poberateľov DHN, pomer poberateľov aktivačného príspevku ako pomer z poberateľov DHN očisteného o starobných dôchodcov v hmotnej núdzi. Na základe týchto pomerov sme vypočítali priemernú výšku čistého príjmu pre jednotlivé typy poberateľov DHN, ktorú uvádzame v nasledovnej tabuľke:

Tabuľka 14 – Príjmy vybraných typov poberateľov DHN (priemerný príjem)

Príjmy vybraných typov poberateľov DHN a náklady verejnej správy					
Priemerný príjem					
Typ poberateľa DHN	1 dosp.	1 dosp.+3 deti	2 dosp.	2 dosp + 3 deti	2 dosp + 5 detí
počet osôb v domácnosti	1	4	2	5	7
počet osôb na aktivačný príspevok	1	2	2	3	3
počet detí v škole	0	2	0	2	4
Priame náklady verejnej správy spojené s poberaním DHN a PKD					
DHN	60.50	115.10	105.20	157.60	212.30
príspevok na zdravotnú starostlivosť	2.00	8.00	4.00	10.00	14.00
aktivačný príspevok	25.23	50.46	50.46	75.68	75.68
príspevok na bývanie	29.76	47.57	47.57	47.57	47.57
Príspevky na deti					
príspevok na stravu	0.00	40.00	0.00	40.00	80.00
príspevok na školské potreby	0.00	5.50	0.00	5.50	11.00
motivačný príspevok	0.00	34.40	0.00	34.40	68.80
Čistý príjem poberateľa DHN	117.49	301.03	207.23	370.76	509.36
koľko musí mať hrubú mzdu, ak by sa zamestnal	135.67	348.81	239.29	448.21	645.80
Nepriame náklady verejnej správy spojené s poberaním DHN a PKD					
zdravotné poistenie platené štátom	32.16	128.64	64.32	160.80	225.12
implicitné starobné poistenie	57.06	114.12	114.12	171.18	171.18
odvody do ZP	44.38	88.76	88.76	133.14	133.14
odvody do SP	109.68	219.36	219.36	329.05	329.05
Nepriame náklady verejnej správy – spolu	243.28	550.88	486.56	794.17	858.49
Náklady verejnej správy – spolu	360.77	851.91	693.79	1 164.92	1 367.84

Pri zohľadnení priemerného čerpania DHN a PKD sa v porovnaní s maximálnym čerpaním výhodnosť zamestnania zmení iba v prípade dvojice (v prospech zamestnania sa). Pre ostatné typy domácností stále platí, že nie je

finančne výhodné, keď sa zamestná iba jeden člen domácnosti a v prípade domácností typu 2 dospelí a 5 a viac detí je toto nevýhodné i v prípade, ak by sa zamestnali obaja.

SOCIÁLNY SYSTÉM PO ZAVEDENÍ INKLUZÍVNYCH SLUŽIEB

Hlavnou črtou sociálneho systému po zavedení inkluzívnych služieb je zrušenie doteraz fungujúceho aktivačného príspevku. Týmto krokom zároveň zvýšime motiváciu umiestnenia sa na trhu práce. Osoba v hmotnej núdzi bude mať na výber: buď naďalej poberať DHN a PkD, avšak znížené o výšku aktivačného príspevku, alebo umiestniť sa na medzitrhu práce, čím sa ich príjem vo väčšine prípadov výrazne zvýši. Toto dokumentujeme v tabuľkách č. 15 a 16.

Z odhadnutých hodnôt vyplýva, že pri priemernom príjme z DHN a PkD sa po zavedení inkluzívnych služieb iba domácnosti typu 2 dospelí a 5 a viac detí neoplatí zamestnať sa. Tento typ poberateľov DHN tvorí približne 3 % z celkového počtu poberateľov (za rok 2010), avšak je otázne nakoľko úrady práce kontrolujú to, či sa rodiny umelo nerozdeľujú, aby získali vyššie dávky. Problém s týmto typom domácností by sa mohol riešiť adresnejšími, motivačnými podmienkami na získanie príspevku na stravu, školské potreby a motivačného príspevku.

Na základe našich výpočtov tvrdíme, že model inkluzívnych služieb by pomohol pri riešení problému dlhodobej nezamestnanosti a ekonomicky neaktívneho obyvateľstva, a to prostredníctvom väčšej finančnej motivácie fungovať. Najmä však pomôže obnoviť či získať pracovné návyky

Tabuľka 15 – Príjem vybraných typov poberateľov DHN po zrušení AP (maximálny príjem)

Príjmy vybraných typov poberateľov DHN a náklady verejnej správy po zrušení aktivačného príspevku

Maximálny príjem bez aktivačného príspevku

Typ poberateľa DHN	1 dospelý	1 dospelý +3 deti	2 dospelí	2 dosp + 3 deti	2 dosp + 5 detí
náklady verejnej správy	361.58	843.08	684.96	1 130.87	1 333.79
čistý príjem rodiny	118.30	292.20	198.40	336.70	475.30
koľko musí mať hrubú mzdu	136.61	337.41	229.10	399.66	597.25

Tabuľka 16 – Príjmy vybraných typov poberateľov DHN po zrušení aktivačného príspevku (priemerný príjem)

Príjmy vybraných typov poberateľov DHN a náklady verejnej správy po zavedení inkluzívnych služieb

Priemerný príjem bez aktivačného príspevku

Typ poberateľa DHN	1 dospelý	1 dospelý +3 deti	2 dospelí	2 dosp + 3 deti	2 dosp + 5 detí
náklady verejnej správy	335.54	801.46	643.34	1 089.24	1 292.16
čistý príjem rodiny	92.26	250.57	156.77	295.07	433.67
koľko musí mať hrubú mzdu	106.54	289.35	181.03	340.73	537.91

PRÍLOHA Č. 4 – ANALÝZA CITLIVOSTI

Ako už bolo spomenuté v hlavnom texte, najväčší vplyv na makroekonomický dosah bude mať pravdepodobnosť prechodu inkluzívneho zamestnanca na otvorený trh práce, teda získanie riadneho zamestnania. Preto sa v tejto časti budeme detailnejšie zaoberať modelovaním tejto pravdepodobnosti a analýzou citlivosti vzhľadom k vybraným parametrom.

Základným predpokladom je, že táto pravdepodobnosť prechodu na otvorený trh $P(t)$ sa s časom znižuje, keďže na začiatku pracujeme so schopnejšími uchádzačmi, ktorí sa ľahšie uplatnia na trhu práce. Taktiež končiaca sa kríza bude mať za následok nárast voľných pracovných miest. S pribúdajúcim časom bude prevládať „ťažko zamestnateľná skupina“, či „tvrdé jadro nezamestnaných“, čo bude znižovať danú pravdepodobnosť. Keďže vplyvom demografie budú medzi nezamestnaných (a dlhodobo nezamestnaných) žiaľ prichádzať noví členovia cieľovej skupiny, tzn. kandidáti na inkluzívnu zamestnanosť. Tento pokles bude pozvoľný a až v dlhodobejšom časovom horizonte sa ustáli na jednej úrovni. Na základe týchto predpokladov sme vypracovali model, pomocou ktorého sme získali odhady jednotlivých pravdepodobností. Jadrom nášho modelu sú nasledujúce vzťahy:

$$dn(t) = Ku \left\{ \left[\frac{n(t) - u}{n_0} - \frac{\bar{n}}{n_0} \right]^A + \frac{dn}{n} \right\}$$

$$P(t) = \frac{dn(t)}{u}$$

Pričom $dn(t)$ vyjadruje počet ľudí, ktorí prešli z inkluzívneho trhu na otvorený trh v roku t . Tento počet závisí od efektivity ostatných opatrení na trhu práce, ktoré sme súhrnne označili K . Počet osôb v cieľovej skupine v príslušnom roku t je $n(t)$, pričom v začiatočnom roku sme tento počet označili n_0 .

Najdôležitejším vstupným parametrom je počet ľudí na trhu inkluzívnej práce u .

Tento parameter vieme priamo ovplyvniť. Konštanta \bar{n} vyjadruje počet osôb cieľovej skupiny, ktoré sú „nezamestnateľné“, keďže do cieľovej skupiny patria aj ekonomicky neaktívne osoby, táto konštanta nepredstavuje prirodzenú mieru nezamestnanosti, ale je jej modifikáciou. Potom člen $\left[\frac{n(t)-u}{n_0} - \frac{\bar{n}}{n_0} \right]$ vyjadruje

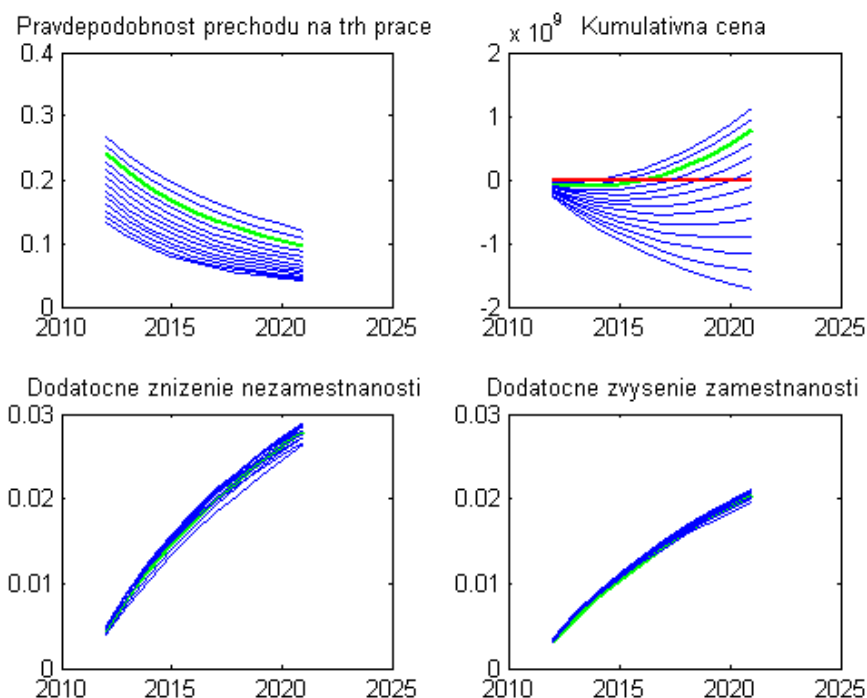
vzdialenosť od želateľného stavu. Ak sme už blízko k \bar{n} , prevládajú už „ťažko zamestnateľné osoby“ a výraz v hranatej zátvorke sa bude blížiť k 0. Tento výraz však vždy leží v intervale (0,1), teda ak ho umocníme konštantou $A > 1$, dostaneme konvexnú funkciu. Keďže na základe demografického vývoja predpokladáme, že medzi cieľovú skupinu budú pribúdať nové osoby, člen \overline{dn} nám zaručí, že počet osôb, ktoré prešli na otvorený trh, sa nebude blížiť k 0, ale k určitej konštante.

Na základe interného odhadu sme odhadli hodnoty príslušných parametrov takto: $K = 0.6, A = 1.8, \bar{n} = 90\,000, \overline{dn} = 0.05$.

Overujeme pracovnú hypotézu, že hlavný výstup (zníženie miery nezamestnanosti) nie je veľmi citlivý na zmeny vo vstupných parametroch (ale iba logické zmeny), na nasledujúcich prípadoch prezentujeme citlivosť vo vzťahu k najdôležitejším vstupným parametrom.

Najprv sa venujeme vplyvu veľkosti trhu inkluzívnej práce. Doteraz, sme v našich výpočtoch uvádzali tento objem na úrovni 50 000 inkluzívnych zamestnancov. Nasledujúci graf predstavuje zmenu výstupov pri postupnom zvyšovaní objemu zo 40 tisíc na 100 tisíc (zel. čiara – 50 tisíc):

Graf 3 – Vplyv zmeny veľkosti objemu inkluzívneho trhu na vybrané parametre



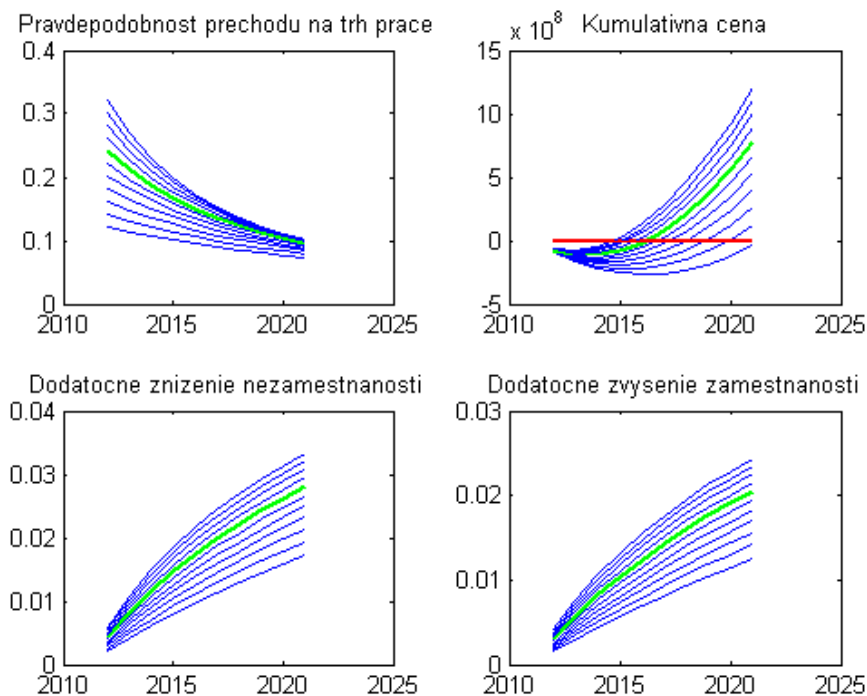
Zdroj: Vlastný model.

Keďže počet inkluzívnych zamestnancov priamo vstupuje do výpočtu pravdepodobnosti prechodu, teda pri väčšom objeme sa zníži pravdepodobnosť, kumulatívny efekt ukazuje znižujúci sa efekt dodatočného zvýšenia objemu trhu inkluzívnej práce, čo sa týka miery zamestnanosti a nezamestnanosti, avšak z finančného hľadiska väčší objem prispieva k vyšším nákladom, pričom kladný efekt hlavne v podobe dodatočného výberu daní a odvodov je v pomere k nákladom nízky. Preto veľmi neodporúčame zaviesť inkluzívny trh pri hornej hranici objemu inkluzívnych zamestnancov (90 – 100 tis.).

V ďalšej časti sa venujeme vplyvu ostatných opatrení na trhu práce súhrnne v premennej K . Pôvodný odhad $K = 0.6$, sám o sebe nemá ekonomickú interpretáciu, avšak jeho zmenu už môžeme interpretovať ako zlepšenie, resp. zhoršenie efektivity ostatných opatrení na trhu práce, najmä aktívnej politiky trhu práce. V tejto analýze sme uvažovali o hodnotách medzi 0,2 a 0,7, pričom

referenčnú hodnotu 0,5 sme označili zelenou čiarou. Ako objem trhu inkluzívnej práce sme stanovili 50 000 zamestnancov.

Graf 4 – Vplyv zmeny ostatných opatrení na trhu práce na vybrané parametre

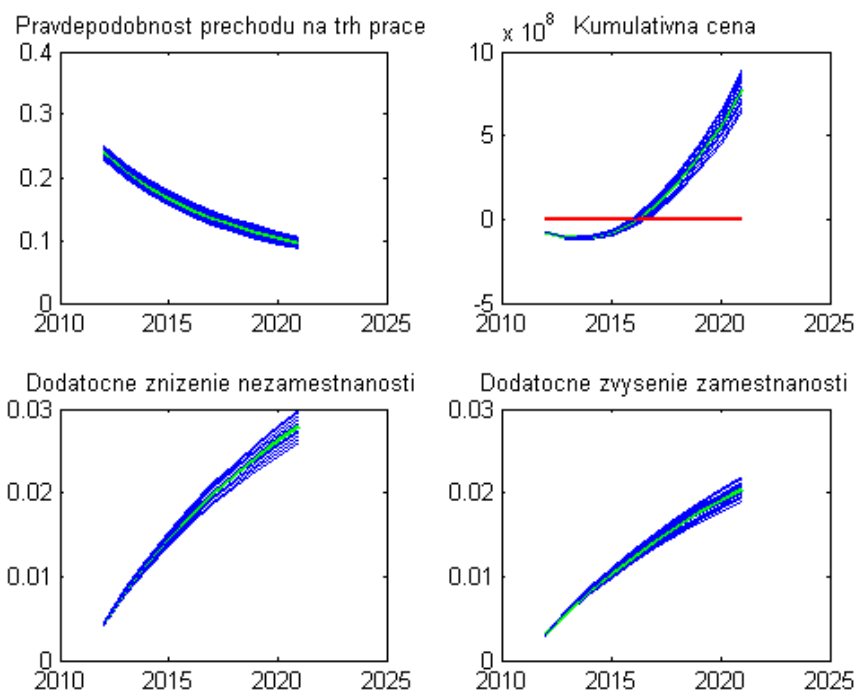


Zdroj: Vlastný model.

V tomto prípade je vplyv ostatných opatrení na trhu práce výraznejší, avšak aj pri najpesimistickejšom odhade je zmena miery zamestnanosti a nezamestnanosti veľmi viditeľná, pričom z finančného hľadiska nedochádza k prehlbovaniu negatívneho schodku tohto opatrenia.

Jedným zo vstupov modelu je aj objem cieľovej skupiny, ktorý sme predbežne stanovili na 250 – 300 tis osôb. Nasledujúci graf ukazuje, že výstupy nie sú veľmi citlivé na zmenu tohto parametra.

Graf 5 – Vplyv zmeny veľkosti cieľovej skupiny inkluzívneho trhu na vybrané parametre



Zdroj: Vlastný model.

Na základe predchádzajúcich prípadov tvrdíme, že sa potvrdil predpoklad, že úspešnosť tohto opatrenia závisí od pravdepodobnosti prechodu na regulárny pracovný trh. Makroekonomický dosah (zmena miery nezamestnanosti, resp. zamestnanosti) nie je veľmi citlivý na stanovenie objemu trhu inkluzívnej práce, avšak dosah tohto opatrenia na verejné financie značne závisí od stanovenia veľkosti inkluzívneho trhu. Podrobnejšiu analýzu dosahu na verejné financie so zreteľom na bližšiu špecifikáciu zdrojov financovania uvádzame v nasledujúcej prílohe č. 5.

PRÍLOHA Č. 5 – DOSAH ZAVEDENIA INKLUZÍVNEHO TRHU NA VEREJNÉ FINANCIÉ

V tejto časti analyzujeme zdroje príjmov a výdavkov verejných financií súvisiacich so zavedením inkluzívneho trhu, celkový efekt podložený odhadmi jednotlivých zložiek uvádzame na konci kapitoly.

VÝDAVKY VYPLÝVAJÚCE ZO ZAVEDENIA INKLUZÍVNEHO TRHU

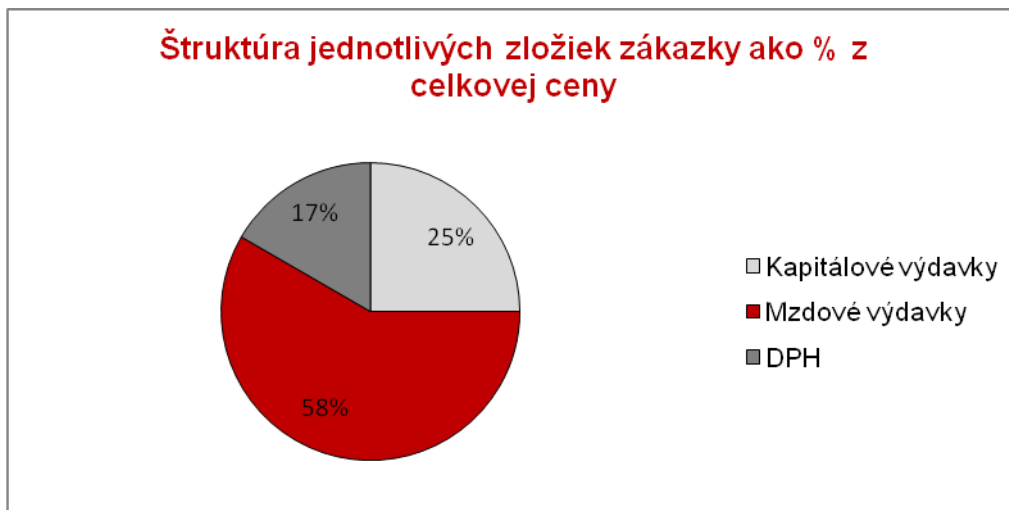
Inkluzívne služby navrhujeme tak, aby štát nedotoval mzdy jednotlivých zamestnancov. Náklady verejných financií zaťažia inkluzívne služby prostredníctvom finančných prostriedkov, ktoré inštitúcie verejného sektora vynaložia na vyplatenie inkluzívnych podnikov v procese verejného obstarávania.

Keďže inkluzívny trh predstavuje doplnkový trh a takisto inkluzívne služby v navrhovanej podobe predstavujú služby, ktoré v súčasnosti buď nie sú takmer vôbec vykonávané, alebo sú vykonávané v rámci aktivačného príspevku, výdavky zavedenia inkluzívneho trhu budú spočívať v navýšení prostriedkov potrebných na tieto služby, a to formou dodatočných výdavkov jednotlivých orgánov verejnej správy, ktoré bude treba financovať z dodatočných zdrojov.

Keďže navrhované služby nie sú kapitálovo náročné, predpokladáme, že väčšia časť prostriedkov v jednotlivých zákazkách bude smerovať na mzdy zamestnancov inkluzívnych podnikov (70 %). Zvyšná časť (30%) predstavuje kapitálové a prevádzkové výdavky. Keďže predpokladáme, že inkluzívne podniky budú tvorené spravidla viacerými pracovnými jednotkami (1 vedúci a 3 inkluzívni zamestnanci, 1 manažér na cca 20 zamestnancov), veľkosť inkluzívneho podniku a s tým súvisiaci obrat prekročia hranicu, pri ktorej sa inkluzívny podnik musí registrovať ako platca DPH⁴⁴. To znamená, že hodnota zákazky vo verejnom obstarávaní bude navýšená o hodnotu DPH, ktorú ale inkluzívny podnik ihneď odvedie štátu.

⁴⁴ Ak za posledných 12 mesiacov obrat presiahne hodnotu 49 700€. Zákon o dani z pridanej hodnoty.

Graf 6 – Štruktúra zložiek zákazky v inkluzívnom verejnom obstarávaní



Zdroj: *Expertný odhad.*

Z veľkosti objemu inkluzívneho trhu a výšky odmeny účastníkov na tomto trhu môžeme teda odhadnúť výšku mzdových nákladov inkluzívnych podnikov a pomocou horeuvedených pomerov aj celkové dodatočné náklady zavedenia inkluzívnych služieb.⁴⁵ Tieto náklady v prvom roku predstavujú 627 mil. €, čo predstavuje približne 1% HDP Slovenska (resp. 3,7% plánovaných nákladov štátneho rozpočtu za rok 2011⁴⁶).

PRÍJMY / ÚSPORY VYPLÝVAJÚCE ZO ZAVEDENIA INKLUZÍVNEHO TRHU

Nahradením aktivačných prác inkluzívnym trhom dosiahneme dodatočné príjmy, resp. úspory verejného sektora vo viacerých oblastiach. Priamočiarou úsporou tohto opatrenia je úspora finančných prostriedkov v objeme, ktorý bol doteraz vynaložený na aktivačný príspevok, prípadne DHN⁴⁷. Ďalšou zložkou príjmov vyplývajúcou z definície inkluzívneho trhu je platba DPH jednotlivými inkluzívnymi podnikmi. Čo sa týka inkluzívneho zamestnanca, zamestnanie sa na

⁴⁵ Alternatívne môžeme uvažovať o zavedení inkluzívnych služieb, v rámci ktorých sú zahrnuté aj upratovacie služby interiéru. V tomto prípade sa náklady verejnej správy nezvýšia o plnú sumu, keďže časť týchto služieb je vykonávaná aj v súčasnosti, čiže by došlo k určitému presunu. Takisto predpokladáme, že vďaka väčšej konkurencii by vznikol tlak na zníženie cien súčasných verejných obstarávaní v tejto kategórii služieb.

⁴⁶ Zákon o štátnom rozpočte. Literatúra [18].

⁴⁷ Podrobnejšie príloha č. 3.

inkluzívnom trhu predstavuje štandardný pracovno-právny vzťah, s čím je spojené dodatočné zvýšenie platby daní a odvodov. S tým, že sa vo veľkej väčšine (a hlavne v priemere) inkluzívnym zamestnancom zvýši čistý príjem, je spojený nárast kúpyschopnosti tejto časti obyvateľstva, ktorý sa prejaví zvýšeným výberom DPH zo zakúpených tovarov a služieb. Verejný sektor takisto vynaloží menší objem prostriedkov na vyplácanie DHN (a PkD). Zamestnaním sa časti cieľovej skupiny sa takisto zníži objem prostriedkov potrebný na jednotlivé opatrenia kapitoly aktívnej politiky na trhu práce.

Vyššie uvedené príjmy vyplývajúce zo zavedenia inkluzívneho trhu môžeme rozdeliť na priame, nepriame a sekundárne. Priame príjmy predstavujú „štatistický“ efekt – sú dôsledkom zrušenia aktivačných prác a vytvorením inkluzívneho trhu, na ktorom sa zamestná približne 50 000 osôb (plus príslušný počet kmeňových zamestnancov inkluzívnych podnikov). Nepriame príjmy vyplývajú z vnútornej dynamiky navrhovaného opatrenia – postupom času sa bude zvyšovať kumulatívny počet osôb, ktoré sa vďaka nadobudnutiu pracovných návykov na inkluzívnom trhu dokážu uplatniť na regulárnom trhu práce. Už v jadre tejto analýzy bolo ukázané, že postupne bude tento vnútorný vplyv prevládať. Takisto môžeme pozorovať aj sekundárne vplyvy, a to prostredníctvom multiplikačných efektov na základe zvýšenej kúpyschopnosti či už inkluzívnych zamestnancov, ale aj osôb, ktoré sa uplatnili mimo inkluzívneho trhu – dôsledkom zvýšeného dopytu tejto skupiny sa zvýši produkt celého hospodárstva (a následne výber daní a odvodov, zvýšia sa úspory na DHN a APTP).

V ďalšej časti sa podrobnejšie venujeme jednotlivým zložkám príjmov/úspor.

Zrušenie aktivačného príspevku

Jedným z hlavných východísk inkluzívneho trhu je zrušenie málo efektívneho aktivačného príspevku (AP)⁴⁸ a jeho nahradenie. Z tohto vyplýva, že objem prostriedkov doteraz vynaložený na vyplácanie AP bude slúžiť ako okamžitý zdroj financovania inkluzívneho trhu. Priemerný počet poberateľov AP predstavoval v roku 2010 približne 61 000 osôb. Výška príspevku vyplývajúca zo zákona je 63 eur, čo súhrnne za všetkých poberateľov predstavuje približne 46 mil. €.

⁴⁸ Bližšie pozri Literatúra 2.

Zníženie objemu AOTP

Časť výdavkov rozpočtovej kapitoly Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR je vyčlenená na aktívne opatrenia na trhu práce (AOTP). Značná časť týchto výdavkov je určená pre uchádzačov o zamestnanie. Tým, že sa po zavedení inkluzívnych služieb zníži počet osôb v tejto skupine obyvateľstva (buď budú na inkluzívnom trhu, alebo v normálnych pracovných pozíciách), ekvivalentne sa ušetrí príslušný objem prostriedkov (v závislosti od veľkosti inkluzívneho trhu). Do tejto skupiny AOTP sme zaradili tieto príspevky:

Tabuľka 17 – Kapitoly AOTP, pri ktorých dosiahneme úsporu výdavkov

Časť AOTP, v ktorej dosiahneme zníženie nákladov pomocou zníženia objemu cieľovej skupiny príspevku

§ 32 ods. 12	Náhrada časti cestovných výdavkov UoZ (súvisiacich s absolvovaním vstupného pohovoru alebo výberového konania u zamestnávateľa)
§ 43 ods. 7	Náhrada časti cestovných výdavkov UoZ (súvisiacich s účasťou na aktivitách v rámci odborných poradenských služieb)
§ 43 ods. 10	Náhrada výdavkov UoZ a ZoZ (súvisiacich s účasťou na aktivitách v rámci odborných poradenských služieb – cestovné, ubytovanie, stravovanie)
§ 43 ods. 11	Príspevok na služby pre rodiny s deťmi pre UoZ a ZoZ
§ 49	Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť
§ 49a	Príspevok na zapracovanie znevýhodneného UoZ
§ 50	Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného UoZ
§ 50a	Príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami
§ 50e	Príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta
§ 50g	Príspevok na podporu samostatnej zárobkovej činnosti
§ 50h	Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť v oblasti spracovania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi
§ 50i	Príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti
§ 51	Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe
§ 51a	Príspevok na podporu zamestnávania absolventov vzdelávania a prípravy pre trh práce
§ 53c	Podpora začleňovania znevýhodnených UoZ na trh práce
§ 54	Projekty a programy – vzdelávanie a príprava pre trh práce UoZ

Nasledujúce príspevky budú po zavedení inkluzívnych služieb nadbytočné (inkluzívne služby ich dokážu plne nahradiť), preto sa v tejto kategórii dosiahne 100 % úspora nákladov.

Tabuľka 18 - Časť AOTP nahradená inkluzívnym trhom

Časť AOTP, v ktorej dosiahneme zníženie 100 % nákladov pomocou zrušenia duplicitných príspevkov

§ 52	Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec – UoZ vykonávajúci aktivačnú činnosť
§ 52	Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec – zamestnanci organizujúci vykonávanie aktivačnej činnosti
§ 52a	Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby – UoZ vykonávajúci aktivačnú činnosť
§ 52a	Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby – zamestnanci organizujúci vykonávanie aktivačnej činnosti

Pri veľkosti inkluzívneho trhu 50 000 účastníkov by sme súhrnne ušetrili približne 25,4 mil. €.

V tomto návrhu predpokladáme, že účastník inkluzívneho trhu bude mať v plnom rozsahu nárok na príspevok na dochádzanie za prácou (aj na príspevok na presťahovanie, príspevok na dopravu do zamestnania). Tento príspevok pomáha riešiť nesúlad medzi ponukou a dopytom práce v jednotlivých regiónoch, čo sa vzťahuje aj na inkluzívnych zamestnancov a inkluzívne podniky.⁴⁹

Zníženie počtu poberateľov DHN

Jedným z dôsledkov zavedenia inkluzívneho trhu je zníženie počtu poberateľov dávok v hmotnej núdzi, buď vďaka tomu, že časť poberateľov DHN bude zamestnaná na inkluzívnom trhu, a z dlhodobejšieho hľadiska budú pribúdať ľudia, ktorí sa uplatnia aj na regulárnom trhu práce. Ak osoba, ktorá sa zamestná na inkluzívnom trhu, doteraz poberala priemernú výšku DHN a PkD, na vyplácaní týchto dávok sa v prvom roku ušetrí 30,7 mil. € pri objeme inkluzívneho trhu predstavujúcom 50 000 osôb. Pri tomto prepočte sme počítali s 30 % pravdepodobnosťou, že inkluzívny zamestnanec poberal DHN⁵⁰.

⁴⁹ Účastník inkluzívneho trhu má nárok aj na príspevok vzdelávanie a prípravu pre trh práce.

⁵⁰ Podrobnejšie v prílohe č. 3.

Dodatočné príjmy z priamych daní a odvodov

Ďalším nepriamym zdrojom sú dodatočné príjmy z výberu priamych daní a odvodov. Zo mzdy, ktorú dostávajú inkluzívni zamestnanci, sa platia dane a odvody. Oveľa väčší efekt zvýšenia výberu daní a odvodov môžeme pozorovať s pribúdajúcimi zamestnancami inkluzívneho trhu, ktorí si nájdu prácu mimo tohto trhu. Kumulatívne sa počet týchto zamestnancov bude s časom zvyšovať, konkrétny objem bude závisieť od pravdepodobností prechodu z inkluzívneho trhu na normálny trh práce v jednotlivých rokoch.

Zvýšenie výberu DPH vďaka zvýšenej kúpyschopnosti

Motiváciou zamestnania sa na inkluzívnom trhu je zvýšenie čistého príjmu osoby. Tento zvýšený príjem sa prejaví vo zvýšení kúpyschopnosti obyvateľstva, čo sa prejaví na vyššom výbere nepriamych daní – DPH a spotrebných daní. Efekt vyššieho výberu nepriamych daní sa bude s postupným zaradením inkluzívnych zamestnancov na regulárnom trhu zvyšovať.

Zvýšenie výberu DPH – inkluzívne podniky

Vo veľkej väčšine budú musieť byť inkluzívne podniky platcami DPH, aj v prípade nižšieho obratu ako zákonom stanovená suma môžeme predpokladať, že vďaka prehľadnosti a snahe o rovnaké podmienky budú aj ostatné inkluzívne podniky patriť do tejto kategórie.

Inkluzívny podnik teda bude musieť zo zákazky uhradiť 20% DPH⁵¹. Zároveň si však bude môcť odpočítať DPH rovnakej sadzby z nákladov za tovary a služby od iných platcov DPH. Predpokladáme, že kapitálové výdavky tvoria menšiu časť nákladov – 30%, čiže maximálne z tejto časti bude môcť žiadať vrátenie DPH. Celkovo je efekt výberu DPH inkluzívnych podnikov kladný, predstavuje minimálne 12,5% z celkovej ceny zákazky⁵², v našej analýze predpokladáme, že sa týmto spôsobom priamo do rozpočtu vráti 13% z ceny zákazky.

Sekundárne efekty

V tejto fáze analýzy sme zatiaľ podrobnejšie neskúmali sekundárne príjmové efekty v podobe multiplikačného efektu zapríčinenom zvýšenou

⁵¹ Po prepočte, teda DPH tvorí $\frac{1}{6}$ z celkovej ceny každého tovaru, zdaneného sadzbou 20%. Podľa zákona o dani z pridanej hodnoty. Literatúra [10]

⁵² $0.2 - 0.3 * \frac{1}{6} = 0.125$.

kúpyschopnosťou. Zvýšená kúpyschopnosť časti obyvateľstva predstavuje zvýšenie dopytu po iných tovaroch a službách, čo v konečnom dôsledku zvýši produkt celého hospodárstva a následne sa vďaka zvýšeniu spotreby a príjmov domácností zvýšia aj príjmy do štátneho rozpočtu.

Environmentálne a spoločenské efekty

Veľká časť veľmi pozitívnych efektov zavedenia inkluzívneho trhu sa nedá priamo merať. Patria sem najmä výsledky práce týchto zamestnancov a vykonanie danej služby. Otázkou je, aký je celospoločenský prínos upratania verejných priestranstiev, vyčistenia turistických chodníkov alebo opravy kultúrnych pamiatok. Časť týchto služieb sa teoreticky dá merať (protipovodňová ochrana a prípadné ekologické katastrofy).

Spoločenské efekty vyplývajú zo zvýšenia príjmu a zamestnania cieľovej skupiny. Dá sa predpokladať zníženie drobnej kriminality, ale aj dlhodobé zlepšenie situácie cieľovej skupiny (napr. formou zlepšenia dochádzky do školy)⁵³.

Kvantifikácia týchto efektov prekračuje možnosti tejto práce, avšak zo zvýšenia miery zamestnanosti nevyplývajú žiadne negatívne efekty.

⁵³ <http://www.iz.sk/sk/spravy/osf-straty-z-vylucenia-romov>, bližšie literatúra [7]

ZDROJE FINANCOVANIA

Problém dlhodobej nezamestnanosti je celospoločenský a jeho riešenie si vyžaduje zapojenie celého verejného sektora. Primárne zdroje budú pochádzať zo štátneho rozpočtu, budú predstavovať príspevky jednotlivým organizáciám, ktoré budú slúžiť na pokrytie zvýšených nákladov potrebných na financovanie väčšieho počtu zákaziek vo verejnom obstarávaní. Druhým možným zdrojom sú zdroje z EÚ, a to predovšetkým z OP zamestnanosť a sociálna inklúzia⁵⁴, OP životné prostredie⁵⁵, ERDF a iné citácia NSRR. Výška spolufinancovania jednotlivkej zákazky bude závisieť od konkrétneho druhu zákazky. Objem nami navrhovaného inkluzívneho trhu implikuje pri priemernom financovaní z eurofondov 25% z ceny zákazky (bez DPH) ročný objem prostriedkov z EÚ na úrovni približne 150 mil. € (čo predstavuje menej ako 5% z naplánovaného objemu zdrojov štátneho rozpočtu SR v kategórii zdroje z EÚ). Ďalšou alternatívou je financovanie pomocou PPP projektov.

VPLYV ZAVEDENIA INKLUZÍVNEHO TRHU V STREDNODOBOM HORIZONTE

V tejto časti si všímame dosah zavedenia inkluzívneho trhu na verejné financie počas najbližších 10 rokov. Hlavným efektom bude postupný prechod dlhodobo nezamestnaných, neaktívnych a znevýhodnených UoZ na riadny trh práce. Počet týchto ľudí sa bude kumulatívne s časom zväčšovať. Pravdepodobnosti prechodu v jednotlivých rokoch sú totožné s hodnotami v hlavnom texte. Ďalej predpokladáme, že náklady na mzdu budú rásť tempom 4 % ročne a DHN, AOTP a aktivačný príspevok rýchlosťou 3 % ročne. Na základe takto zadefinovaného systému vieme približne určiť vývoj počtu poberateľov DHN, ušetrený objem prostriedkov AOTP, ale aj dodatočné príjmy z daní a odvodov.

V nasledujúcich tabuľkách uvádzame vývoj dodatočných nákladov spojených so zavedením inkluzívneho trhu a zdroje, z ktorých môžeme tieto náklady financovať. Jednotlivé časti boli popísané na iných miestach tejto prílohy.

⁵⁴ Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny, OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia. Literatúra [11].

⁵⁵ Ministerstvo životného prostredia SR, OP Životné prostredie. Literatúra [8].

Tabuľka 19 – Finančný dosah zavedenia inkluzívneho trhu v strednodobom horizonte

Vplyv zavedenia inkluzívneho trhu na verejné financie v mil.€										
Rok	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Náklady bez DPH	522.8	543.7	565.5	588.1	611.6	636.1	661.5	688.0	715.5	744.1
Náklady s DPH	627.4	652.5	678.6	705.7	733.9	763.3	793.8	825.6	858.6	893.0
Zrušenie aktivačného príspevku	46.1	47.5	48.9	50.4	51.9	53.4	55.0	56.7	58.4	60.2
Zníženie objemu AOTP	23.4	26.3	29.1	31.8	34.5	37.1	39.7	42.3	45.0	47.6
Zníženie počtu poberateľov DHN	31.2	37.7	43.9	49.9	55.8	61.5	67.2	72.8	78.3	83.9
Zvýšenie príjmov z priamych daní	159.2	186.4	213.1	239.5	265.8	292.2	318.8	345.7	373.0	400.9
Zvýšenie DPH – zamestnanci	48.6	57.9	67.1	76.2	85.4	94.6	104.0	113.6	123.4	133.4
Zvýšenie DPH – IP	82.8	86.1	89.5	93.1	96.8	100.7	104.7	108.9	113.3	117.8
Sekundárne efekty	38.1	45.1	52.1	59.0	65.9	72.9	79.9	87.1	94.5	102.0
Príjmy/Úspory	429.3	487.0	543.7	599.9	656.1	712.5	769.4	827.2	885.9	945.8
Rozdiel	-198.1	-165.5	-134.9	-105.8	-77.8	-50.8	-24.4	1.6	27.3	52.8
Eurofondy	125.5	130.5	135.7	141.1	146.8	152.7	158.8	165.1	171.7	178.6
Príjmy + eurofondy	554.8	617.5	679.4	741.1	802.9	865.2	928.2	992.3	1057.6	1124.4
Príjmy + eurofondy – náklady	-72.6	-35.0	0.8	35.4	68.9	101.9	134.4	166.7	199.0	231.4
Kumulatív. príjmy + eurofondy – výdavky	-72.6	-107.6	-106.7	-71.4	-2.4	99.4	233.8	400.5	599.5	830.9

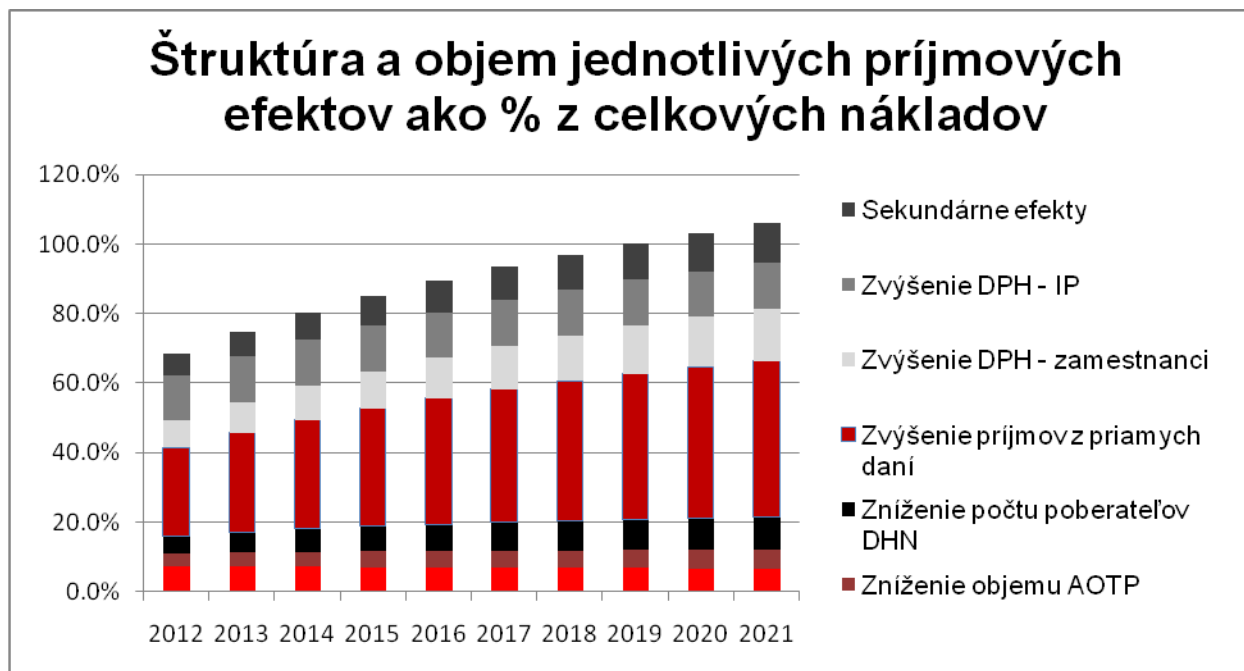
Zdroj: Vlastný model.

Tabuľka 20 – Jednotlivé príjmové efekty ako % z celkových nákladov

Štruktúra a objem jednotlivých efektov na strane príjmov ako % z celkových výdavkov										
Rok	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Zrušenie aktivačného príspevku	7.3%	7.3%	7.2%	7.1%	7.1%	7.0%	6.9%	6.9%	6.8%	6.7%
Zníženie objemu AOTP	3.7%	4.0%	4.3%	4.5%	4.7%	4.9%	5.0%	5.1%	5.2%	5.3%
Zníženie počtu poberateľov DHN	5.0%	5.8%	6.5%	7.1%	7.6%	8.1%	8.5%	8.8%	9.1%	9.4%
Zvýšenie príjmov z priamych daní	25.4%	28.6%	31.4%	33.9%	36.2%	38.3%	40.2%	41.9%	43.4%	44.9%
Zvýšenie DPH – zamestnanci	7.7%	8.9%	9.9%	10.8%	11.6%	12.4%	13.1%	13.8%	14.4%	14.9%
Zvýšenie DPH – IP	13.2%	13.2%	13.2%	13.2%	13.2%	13.2%	13.2%	13.2%	13.2%	13.2%
Sekundárne efekty	6.1%	6.9%	7.7%	8.4%	9.0%	9.5%	10.1%	10.6%	11.0%	11.4%
Príjmy/Úspory	68.4%	74.6%	80.1%	85.0%	89.4%	93.3%	96.9%	100.2%	103.2%	105.9%

Zdroj: Vlastný model.

Graf 7 – Štruktúra jednotlivých príjmových efektov

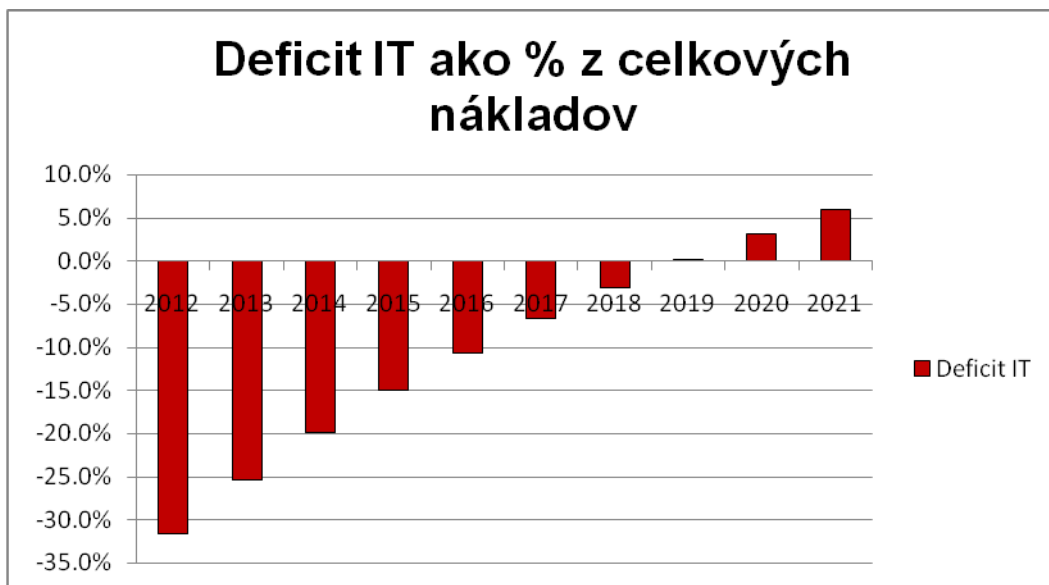


Zdroj: Vlastné prepočty.

Na základe našich výpočtov vyplýva, že veľká časť nákladov sa vráti späť vo forme daní a odvodov (už v prvom roku takmer 70% nákladov, ku koncu 10 ročného obdobia až 106%), resp. ako úspory na jednotlivých opatreniach APTP alebo ako úspory na vyplácaní sociálnych dávok. Navyše tento efekt sa postupne (vplyvom zaradenia ďalších inkluzívnych zamestnancov na otvorený trh práce) zrýchľuje, keď už v 8. roku po zavedení tohto opatrenia tieto dodatočné príjmy (a úspory) prevýšia dodatočné náklady. Hlavnou zložkou, ktorá spôsobuje daný efekt, je hlavne zvýšený výber priamych daní a odvodov, ale aj zvýšený výber DPH zo spotreby zamestnancov.

Rozdiel medzi príjmami a nákladmi na zavedenie inkluzívneho trhu bude predstavovať deficit tohto systému. Tento sa bude postupne znižovať z úrovne 30% nákladov, až sa postupom času stane opatrenie prebytkové.

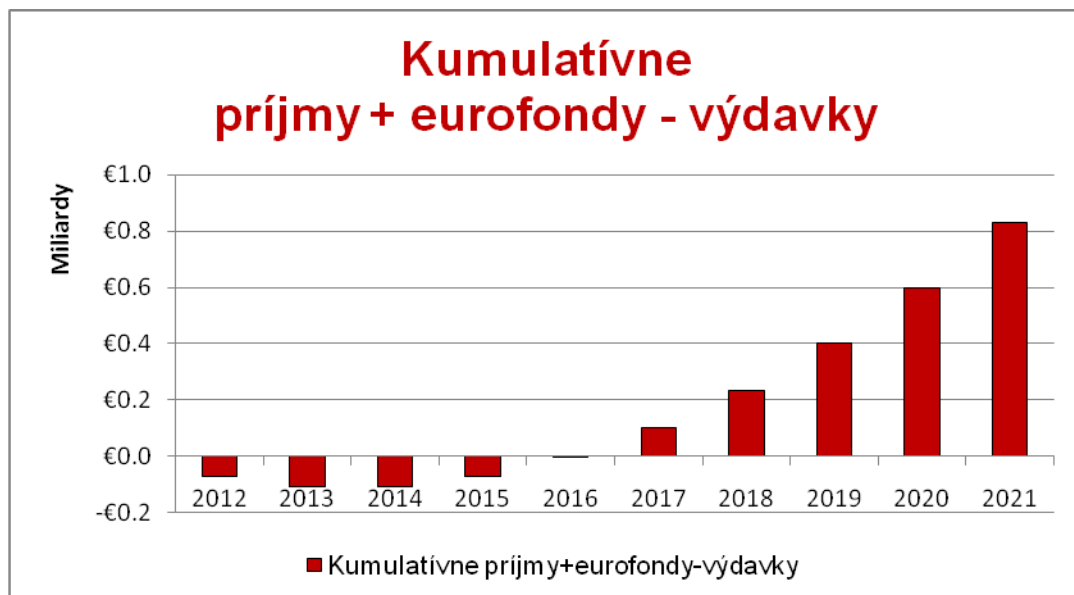
Graf 8 – Deficit/Prebytok inkluzívneho trhu



Zdroj: Vlastné prepočty.

Treba však zdôrazniť, že v predchádzajúcej úvahe sme počítali s tým, že náklady zavedenia inkluzívneho trhu budú znášané len prostredníctvom štátneho rozpočtu. Ak ale predpokladáme, že časť zákazky by bola spolufinancovaná z eurofondov (v priemere 20%), toto opatrenie by v strednodobom horizonte nemalo zaťažovať verejné financie SR, ku koncu sledovaného obdobia by naopak malo prinášať pozitívny efekt.

Graf 9 – Kumulatívny rozdiel príjmov a výdavkov pri spolufinancovaní zo zdrojov EÚ



Vplyv zavedenia inkluzívneho trhu na verejné financie je najcitlivejší výstup modelu. Pri rozdielnom objeme inkluzívneho trhu alebo znížení pravdepodobnosti prechodu na klasický pracovný trh sa kumulatívny rozdiel príjmov a výdavkov výrazne mení, ako sme ukázali v analýze citlivosti.

Pri efektívnom spolufinancovaní inkluzívnych služieb formou čerpania eurofondov (z OP zamestnanosť a sociálna inklúzia, OP životné prostredie a ďalšie) navrhovaný program dodatočne nezaťažuje verejné financie.

PRÍLOHA Č. 6 – EXISTUJÚCE NÁSTROJE

Pri príprave konceptu inkluzívneho trhu sme vychádzali z rôznych pohľadov na možnosti zaradenia dlhodobozamestnaných do práce. V Európskej únii ako aj v SR existuje viacero nástrojov a postupov, ktoré sa tento cieľ snažia dosiahnuť. Prakticky všetky nástroje majú svoje negatívne stránky. V inkluzívnom trhu sme sa snažili vytvoriť prístup tak, aby sa žiadne známe nedostatky existujúcich nástrojov neobjavili.

EXISTUJÚCE NÁSTROJE V ZAHRANIČÍ

V rámci Európskej únie existuje niekoľko prístupov na podporu zamestnávania rôznych znevýhodnených nezamestnaných.

Častokrát je používaná forma dotácií na prácu (podobne ako slovenské sociálne podniky). Tento prístup funguje relatívne dobre v regiónoch, kde je nezamestnanosť relatívne nízka. Takisto je potrebné dlhodobejšie fungovanie systému tak, aby sa ho podarilo vyladiť a odstrániť rôzne chyby. V regiónoch s veľmi vysokou nezamestnanosťou takýto systém nefunguje. Toto je aj dôsledkom absencie dopytu, ktorý sa znížením ceny (vďaka dotáciám) neobjaví bez ďalšieho zásahu zvonka.

Vo Francúzsku je štandard, že zriaďovateľ inštitúcie dá povinnosť zriadenej organizácie zamestnať niekoľko problematických zamestnancov z definovanej cieľovej skupiny. V rámci takejto spoločenskej zodpovednosti sa napríklad v školách zamestnávajú upratovačky, ktoré boli doteraz nezamestnané.

V Taliansku existujú sociálne družstvá (cooperativa sociale), ktoré sa zameriavajú na cieľovú skupinu zdravotne postihnutých, bývalých väzňov a drogovozávislých. Verejné inštitúcie majú zákonnú povinnosť objednávať si služby u týchto družstiev. Vďaka tomuto sa podarilo vylepšiť turistiku v niekoľkých národných parkoch ako i upraviť exteriéry miest a obcí.

V rámci EÚ existujú aj ďalšie príklady dobrej praxe, ktoré inšpirovali vytvorenie publikácie s názvom Sociálne nakupovanie: Príručka o zohľadňovaní sociálneho hľadiska pri verejnom obstarávaní, ktorú vydalo Generálne riaditeľstvo

pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a rovnaké príležitosti Európskej komisie⁵⁶. V tejto publikácii definujú aj pojem „sociálne zodpovedné verejné obstarávanie”.

Pozitívnym príkladom bola napríklad Granada, kde sa upratovanie realizovalo osobami, ktoré boli doteraz nezamestnané.

EXISTUJÚCE NÁSTROJE V SR

V podmienkach Slovenskej republiky existuje niekoľko nástrojov a postupov, ktoré sa zameriavajú na zamestnávanie dlhodobo nezamestnaných. Všetky tieto nástroje však majú závažné nedostatky, ktoré znemožňujú ich úspešné rozšírenie tak, aby dokázali reálne a efektívne pripraviť masu nezamestnaných na vykonávanie reálnych prác.

SOCIÁLNE PODNIKY

Sociálne podniky, v zmysle zákona o službách zamestnanosti §50b, sú fyzickou alebo právnickou osobou vykonávajúcou štandardnú ziskovú činnosť. Na zamestnávanie problematických zamestnancov (bývalí znevýhodnení uchádzači o zamestnanie) dostáva paušálnu dotáciu z príslušného úradu práce vo výške 50% z ceny práce (resp. 40% v druhom roku). V súčasnosti je registrovaných 63 sociálnych podnikov, ktoré zamestnávajú 370 osôb z cieľovej skupiny. Najviac z nich je v okresoch Čadca, Gelnica a Bratislava II.

Fungovanie sociálnych podnikov je veľmi podobné fungovaniu inkluzívnych podnikov prezentovaných v tejto práci. Musia narábať s cieľovou skupinou individuálne a musia získať reálne zákazky na prácu pre svojich zamestnancov. Pracovníci majú štandardné pracovné zmluvy.

Problematický je výpočet výšky dotácie. Výška dotácie môže byť aj priveľká (50% je dosť veľa) alebo priveľmi malá. Závisí to od konkrétnej osoby a jej produktivity práce. Toto spôsobuje deformácie na trhu. Pri registrácii sociálneho podniku nie je žiadna kontrola, či tento konkrétny sociálny podnik nedostane dotáciu, ktorá by ho priveľmi zvýhodňovala pred jeho priamym konkurentom v danom regióne a sektore. Pri masívnom rozšírení podporovaných pracovných miest (z 370 na 50 000, teda 135-krát viac) máme istotu podporovania subjektov, ktoré vďaka tejto podpore zlikvidujú svoju konkurenciu. Zvýšenou nezamestnanosťou sa rapídne zníži efektívnosť tohto nástroja.

⁵⁶ Literatúra [6]

PROTIPOVODŇOVÁ OCHRANA

Príspevok na podporu zamestnanosti na realizáciu opatrení na ochranu pred povodňami a na riešenie následkov mimoriadnej situácie v zmysle § 50j zákona o službách zamestnanosti je nástroj určený na údržbu vodných tokov osobami predtým nezamestnanými. V súčasnosti zamestnáva 4426 osôb, z toho iba 246 nezamestnávajú obce alebo VÚC.

Množstvo právnických osôb, ktoré môžu poberať tento príspevok, je veľmi obmedzené (iba obce, VÚC, a vodohospodárske podniky).

Účastníci projektov majú štandardné pracovné zmluvy, zväčša so svojou obcou a na minimálnu mzdu. Tieto zmluvy sú na dobu určitú, na 6 mesiacov. Otázny je výber zamestnancov (a najmä vplyv starostu na výber zamestnancov zo svojich voličov) a spôsob kontroly vykonanej práce a kompetencií. Rétorickou otázkou je prečo typicky hydrologické práce financuje ministerstvo práce, a nie ministerstvo pôdohospodárstva alebo regionálneho rozvoja.

Pri nastavovaní projektu a príspevku sa nepamätalo na koordinátorov a na rôzne iné sprievodné náklady (napríklad doprava). Tieto boli pravdepodobne chápané ako spôsob spolufinancovania zo strany zamestnávateľa, teda obce.

Negatívom je aj absencia akéhokoľvek spôsobu výberu úsekov riek, ktoré sa budú realizovať. Z pohľadu inkluzívneho trhu by išlo napríklad o projekt správcu toku, ktorý by inkluzívnym verejným obstarávaním získal dodávateľov na manuálne čistenie tokov. Toto by už bolo na štandardnom obchodnom vzťahu, s vopred definovaným spôsobom kontrol.

AKTIVAČNÉ PRÁCE

Príspevok na aktivačnú činnosť podľa §52 a §52a zákona o službách zamestnanosti je formálne určený na získanie a udržanie pracovných zručností uchádzača o zamestnanie. V praxi však ide o formu sociálnej dávky.

Aktivačné práce majú veľa nedostatkov. Počas realizácie aktivačných prác je pracovník naďalej nezamestnaný, nemá žiadnu formu pracovnej zmluvy, nemá prakticky žiadne práva ani povinnosti zamestnanca. Úrad práce ako poskytovateľ dotácie/príspevku nemá žiadne reálne právomoci kontrolovať vykonávanie prác. Starosta má monopol na výber pracovníkov do aktivačných činností, čo vedie k zneužívaniu v konfliktoch na lokálnej úrovni. Aktivačné práce sú na polovičný úväzok (20 hodín týždenne) a konajú sa v obci, kde nezamestnaný býva. Teda nezískajú skúsenosti ani s dochádzaním do zamestnania (čo je na otvorenom trhu práce nutné), ani s plným pracovným úväzkom na 8 hodín denne. Takisto nemajú zodpovednosť za zverenú nástroje. Obce, ktoré realizujú aktivačné práce,

dostávajú ďalšie dotácie od UPSVaR na koordinátorov, ktoré už nie sú kontrolované. Preto nemajú motiváciu zneužívať počet nezamestnaných vo svojej obci.

Na negatíva aktivačných práce upozorňuje aj Ministerstvo financií SR⁵⁷. Štatistický úrad SR podľa výberového zisťovania pracovných síl tvrdí, že účastníci aktivačných prác nepracujú.

Celkovo sú aktivačné práce najhorším nástrojom zaradeným medzi APTP, ktoré na Slovensku kedy bolo.

AGENTÚRY PODPOROVANÉHO ZAMESTNÁVANIA

Agentúry podporovaného zamestnávania v zmysle §58 zákona o službách zamestnanosti sa zameriavajú na osoby so zdravotným postihnutím alebo dlhodobo nezamestnaným. Pôsobia ako mostík medzi štandardnými zamestnávateľmi a osobami z cieľovej skupiny.

Ich financovanie bolo realizované formou príspevkov, ktoré sa postupne utlmovali. Momentálne môžu byť financované formou poplatkov za služby od zamestnávateľov alebo formou projektov, ktorých je nedostatok.

V súčasnosti je registrovaných 59 agentúr podporovaného zamestnávania.

VEREJNOPROSPEŠNÉ PRÁCE

Verejno-prospešné práce boli predchodcom aktivačných prác. Zdieľali prakticky všetky ich negatíva až na to, že ich účastníci mali štandardné pracovné zmluvy. Okrem toho bolo k samotným VPP aj množstvo dotácií na vybavenie obcí. Vzhľadom na absenciu kontrol a lokálny monopol bolo využitie prostriedkov veľmi neefektívne.

REKONŠTRUKCIA HRADOV

Rekonštrukcie hradov sú spoločným projektom ministerstva práce a ministerstva kultúry. Okolo 70 zamestnancov má pravdepodobne štandardnú pracovnú zmluvu na skoro dvojnásobok minimálnej mzdy. Projekt pamätal aj na koordinátorov a sprievodné náklady.

Z pohľadu použitia verejných zdrojov nie je tento nástroj veľmi efektívny. Minimálne v regióne hradu Šariš je veľká nezamestnanosť a získať zamestnancov na minimálnu mzdu nie je problém.

⁵⁷ Hodnotenie efektívnosti a účinnosti výdavkov na aktívne politiky trhu práce na Slovensku. IFP MF SR. Literatúra [3].

Z pohľadu inkluzívneho trhu by stačilo, aby realizátor projektu vyhlásil inkluzívne verejné obstarávanie na pomocné stavebné práce.

CHRÁNENÉ DIELNE

Chránené dielne a chránené pracoviská v zmysle §55 zákona o službách zamestnanosti zamestnávajú zdravotne postihnutých zamestnancov. Môžu získať niekoľko príspevkov (na zriadenie, prevádzkovanie, ...).

Zamestnávateľia sú povinní, podľa §63 odsek 1 zákona o službách zamestnanosti zamestnávať minimálne 3,2% zamestnancov zdravotne postihnutých. V prípade, že toto neplnia, môžu si objednávať služby alebo tovary u chránených dielní v alikvotnej výške.

VEREJNÉ OBSTARÁVANIE

V zákone o verejnom obstarávaní je možnosť realizátorov zákaziek prinútiť zamestnávať ľudí z cieľovej skupiny. §34 odsek 15 znie:

„Verejný obstarávateľ a obstarávateľ môže určiť osobitné podmienky plnenia zmluvy za predpokladu, že tieto podmienky sú uvedené v oznámení o vyhlásení verejného obstarávania alebo v súťažných podkladoch. Osobitné podmienky plnenia zmluvy sa môžu týkať najmä sociálnych a environmentálnych hľadísk.”

Obstarávateľ teda môže dať ako súčasť zákazky povinnosť zamestnať osoby z cieľovej skupiny dlhodobo nezamestnaných na dobu realizácie tejto zákazky. Otázkou zostáva, prečo sa toto zatiaľ nestalo bežnou súčasťou obstarávaní.

EURO PROJEKTY

Po prijatí Slovenska do Európskej únie vzniklo veľa možností realizovať projekty. Tieto sú buďto realizované národne, z Európskeho sociálneho fondu, Iniciatívy spoločenstva EQUAL, Fondu sociálneho rozvoja alebo iných. Alebo sú európskeho charakteru, napríklad Gruntvig, Leonardo,... Časť týchto projektov pracuje aj s cieľovou skupinou dlhodobo nezamestnaných a hľadajú spôsoby ich zamestnania. Nanešťastie, drvivá väčšina týchto projektov je iba niekoľkoročná a častokrát na seba nenadväzujú. Na úrovni SR chýba výber vhodných a úspešných projektov s cieľom ich rozšírenia do všeobecnej praxe.

PRÍLOHA Č. 7 – EXISTUJÚCA LEGISLATÍVA

ZÁKON Č.5 O SLUŽBÁCH ZAMESTNANOSTI

§ 8 ZNEVÝHODNENÝ UCHÁDZAČ O ZAMESTNANIE

- (1) Znevýhodnený uchádzač o zamestnanie na účely tohto zákona je uchádzač o zamestnanie, ktorý je:
- a) občan mladší ako 25 rokov veku, ktorý skončil sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a nezískal svoje prvé pravidelne platené zamestnanie (ďalej len „absolvent školy“),
 - b) občan starší ako 50 rokov veku,
 - c) občan vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 mesiacov z predchádzajúcich 16 mesiacov (ďalej len „dlhodobo nezamestnaný občan“),
 - d) občan, ktorý nevykonával zárobkovú činnosť ani sa nepripravoval na povolanie v rámci sústavnej prípravy na povolanie alebo v systéme ďalšieho vzdelávania najmenej počas 24 mesiacov pred dňom ostatného zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie z dôvodu ťažkostí pri zosúladovaní svojho pracovného života a rodinného života,
 - e) rodič alebo osoba, ktorej súd zveril dieťa do starostlivosti podľa osobitného predpisu 13aa alebo osoba, ktorej bolo dieťa dočasne zverené do starostlivosti rozhodnutím súdu podľa osobitného predpisu 13ab) starajúca sa najmenej o tri deti do skončenia povinnej školskej dochádzky alebo osamelý rodič starajúci sa aspoň o jedno dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky,
 - f) občan, ktorý stratil schopnosť vykonávať svoje doterajšie zamestnanie zo zdravotných dôvodov a nie je občan so zdravotným postihnutím,
 - g) občan, ktorý sa sťahuje alebo sa sťahoval v rámci územia členských štátov Európskej únie, alebo občan, ktorý má pobyt na území členského štátu Európskej únie na účel výkonu zamestnania, a
 - h) občan so zdravotným postihnutím,
 - i) občan, ktorý má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o 20 %, ale najviac o 40 %,
 - j) cudzinec, ktorému bol udelený azyl, 13b)
 - k) občan, ktorý sa stal nezamestnaným z dôvodu skončenia pracovného pomeru z organizačných dôvodov, z dôvodu ohrozenia chorobou z povolania, z dôvodu dosiahnutia najvyššej prípustnej expozície na pracovisku podľa osobitného predpisu 13c) alebo z dôvodu dosiahnutia veku, pre ktorý nemôže vykonávať pôvodné zamestnanie,

- l) občan, ktorý neskončil sústavnú prípravu na povolanie na strednej škole,
 - m) občan, ktorý nezískal svoje prvé pravidelne platené zamestnanie pred nástupom na výkon trestu odňatia slobody,
 - n) občan po skončení ústavnej výchovy a ochrannej výchovy,
 - o) občan po prepustení z výkonu trestu odňatia slobody alebo z výkonu väzby alebo občan, ktorému bola uložená iná sankcia podľa osobitného predpisu, 13d) ktorá trvala najmenej šesť mesiacov.
- (2) Prvé pravidelne platené zamestnanie na účely tohto zákona je zamestnanie, ktoré trvalo viac ako šesť po sebe nasledujúcich mesiacov.

PODPORA ZAMESTNÁVANIA ZNEVÝHODNENÉHO UCHÁDZAČA O ZAMESTNANIE V SOCIÁLNYM PODNIKU § 50B

- (1) Sociálny podnik na účely tohto zákona je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá
 - a) zamestnáva zamestnancov, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru boli znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie 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, nájsť 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.
- (2) Na účely poskytovania podpory a pomoci zamestnancom nájsť zamestnanie na otvorenom trhu práce, sociálny podnik spolupracuje s úradom, právnickými osobami alebo fyzickými osobami, ktoré podporujú alebo vykonávajú integráciu znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na trhu práce.
- (3) Fyzickej osobe môže byť priznané postavenie sociálneho podniku, ak je bezúhonná. U právnickej osoby musí podmienku bezúhonnosti spĺňať osoba, ktorá koná v mene právnickej osoby; bezúhonnosť na účely tohto zákona sa preukazuje výpisom z registra trestov³²⁾ nie starším ako tri mesiace.
- (4) Postavenie sociálneho podniku prizná ústredie rozhodnutím na základe písomnej žiadosti právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ak spĺňa podmienky ustanovené v odsekoch 1 a 3. Postavenie sociálneho podniku je možné priznať aj chránenej dielni alebo chránenému pracovisku za podmienok ustanovených v predchádzajúcej vete.
- (5) Ústredie prizná postavenie sociálneho podniku na dobu neurčitú. Na základe písomnej žiadosti sociálneho podniku alebo písomného návrhu úradu ústredie rozhodnutie o priznaní postavenia sociálneho podniku zmení, pozastaví alebo

- zruší, alebo vydá duplikát rozhodnutia. Duplikát vydá ústredie pri strate, odcudzení, znehodnotení rozhodnutia o priznaní postavenia sociálneho podniku alebo pri strate rozhodnutia o zmene, pozastavení alebo zrušení postavenia sociálneho podniku.
- (6) Žiadosť o priznanie postavenia sociálneho podniku obsahuje
 - a) názov, sídlo, identifikačné číslo právnickej osoby alebo meno, priezvisko, rodné číslo a adresu trvalého pobytu fyzickej osoby,
 - b) vykonávané činnosti podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností,
 - c) dátum, ku ktorému právnická osoba alebo fyzická osoba žiada o priznanie postavenia sociálneho podniku.
 - (7) Súčasťou žiadosti o priznanie postavenia sociálneho podniku je
 - a) podnikateľský plán vrátane kalkulácie predpokladaných príjmov, výdavkov a zisku pred rozdelením,
 - b) dokumenty a doklady preukazujúce plnenie podmienok podľa odsekov 1 a 3,
 - c) výpis z obchodného registra alebo iný doklad oprávňujúci na podnikanie a na vykonávanie predmetu činnosti,
 - d) doklad o vlastníctve priestorov alebo o prenájme priestorov,
 - e) preukázanie materiálneho vybavenia na vykonávanie predmetu činnosti sociálneho podniku,
 - f) okruh spolupracujúcich subjektov.
 - (8) Register sociálnych podnikov vedie ústredie. Zápis do registra sociálnych podnikov vykoná ústredie ku dňu uvedenému v žiadosti o priznanie postavenia sociálneho podniku. Ak žiadosť neobsahuje deň, ku ktorému právnická osoba alebo fyzická osoba žiada priznať postavenie sociálneho podniku alebo ak rozhodnutie o priznaní postavenia sociálneho podniku je vydané neskôr ako je deň uvedený v žiadosti o priznanie postavenia sociálneho podniku, ústredie vykoná zápis do registra sociálnych podnikov dňom uvedeným v rozhodnutí o priznaní postavenia sociálneho podniku. Register sociálnych podnikov ústredie zverejňuje na svojej internetovej stránke.
 - (9) Register sociálnych podnikov obsahuje
 - a) názov, sídlo a identifikačné číslo právnickej osoby alebo meno a priezvisko a adresu trvalého pobytu fyzickej osoby,
 - b) vykonávané činnosti podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností,
 - c) zmeny alebo zánik skutočností zapísaných v rozhodnutí o priznaní postavenia sociálneho podniku.
 - (10) Sociálnemu podniku, ktorý najmenej 12 kalendárnych mesiacov neplní podmienky podľa tohto zákona, ústredie priznané postavenie sociálneho podniku zruší. Ústredie opätovne prizná postavenie sociálneho podniku najskôr po uplynutí dvoch rokov od zrušenia predchádzajúceho postavenia sociálneho podniku.
 - (11) Sociálny podnik je povinný
 - a) zabezpečovať ochranu osobných údajov svojich zamestnancov,
 - b) vytvoriť podmienky na výkon kontroly svojej činnosti a poskytovať informácie a doklady požadované orgánom kontroly,

- c) predkladať raz ročne ústrediu správu o výsledkoch svojej činnosti v štruktúre podľa odseku 1 písm. a) až c),
- d) oznamovať ústrediu všetky zmeny údajov uvedených v rozhodnutí o priznaní postavenia sociálneho podniku.

§ 50c

- (1) Príspevok na podporu vytvárania a udržania pracovných miest v sociálnom podniku (ďalej len „príspevok“) pre zamestnancov, ktorí pred prijatím do pracovného pomeru boli znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie, poskytuje sociálnemu podniku úrad, v ktorého územnom obvode sociálny podnik vykonáva predmet svojej činnosti. Podmienkou poskytnutia príspevku je uzatvorenie pracovného pomeru na dobu určitú v rozsahu najmenej polovice ustanoveného týždenného pracovného času so znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie.
- (2) Príspevok poskytuje úrad na základe uzatvorenej písomnej dohody počas 12 kalendárnych mesiacov najviac vo výške 50 % z celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje. Príspevok sa neposkytuje na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, na ktorého zamestnanie bol na to isté obdobie poskytnutý príspevok podľa § 50, § 50a, § 51a, § 56 a 56a.
- (3) Úrad poskytne na základe uzatvorenej písomnej dohody príspevok aj po uplynutí 12 kalendárnych mesiacov, ak sa zamestnanec, na podporu zamestnania ktorého bol poskytnutý príspevok podľa odseku 2, neumiestnil na otvorenom trhu práce. Príspevok sa poskytuje najviac vo výške 40 % z celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa predlžuje poskytovanie príspevku, najdlhšie počas 12 kalendárnych mesiacov.
- (4) Dohoda uzatvorená podľa odseku 2 alebo 3 obsahuje
 - a) počet pracovných miest a ich profesijnú štruktúru,
 - b) maximálnu výšku celkovej ceny práce na každého prijatého znevýhodneného uchádzača o zamestnanie alebo na každého zamestnanca, na ktorého podporu udržania zamestnania sa predlžuje poskytovanie príspevku,
 - c) spôsob poskytovania príspevku,
 - d) záväzok sociálneho podniku, že do určeného termínu predloží pracovné zmluvy a najneskôr do 30 kalendárnych dní oznámi úradu každé skončenie pracovného pomeru,
 - e) záväzok úradu, že bude poskytovať sociálnemu podniku príspevok mesačne alebo najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa predloženia dokladov sociálnym podnikom,
 - f) záväzok zamestnávateľa, že oznámi úradu každú zmenu dohodnutých podmienok najneskôr do 30 kalendárnych dní,

- g) spôsob a lehotu vrátenia príspevku alebo jeho časti v prípade nesplnenia dohodnutých podmienok,
- h) ďalšie dohodnuté náležitosti.

§ 50I PRÍSPEVOK NA PODPORU REGIONÁLNEJ A MIESTNEJ ZAMESTNANOSTI

- (1) Príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti (ďalej len „príspevok“) sa poskytuje zamestnávateľovi podľa odseku 2, ktorý prijme do pracovného pomeru na určitú dobu znevýhodneného uchádzača o zamestnanie podľa § 8 ods. 1 písm. a) až e), h), i) alebo k), ak pracovný pomer na určitú dobu je dohodnutý na najmenej deväť mesiacov v rozsahu najmenej polovice ustanoveného týždenného pracovného času. Príspevok sa neposkytuje, ak bol na to isté obdobie poskytnutý príspevok podľa § 50, § 50a, § 50c, § 50d, § 50e, § 51a, § 56 a 56a.
- (2) Za zamestnávateľa sa na účely tohto ustanovenia považuje
 - a) právnická osoba, ktorá je obcou, samosprávnym krajom, združením obcí, združením samosprávnych krajov podľa osobitného predpisu⁵³⁾ a právnická osoba, ktorej zakladateľom alebo zriaďovateľom je obec alebo samosprávny kraj,
 - b) právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá vykonáva svoju činnosť v niektorej z oblastí podľa § 52a ods. 1 písm. a).
- (3) Príspevok sa poskytuje najviac počas deviatich mesiacov. Príspevok sa poskytuje mesačne vo výške
 - a) 90 % z celkovej ceny práce zamestnanca počas prvých troch mesiacov, najviac vo výške 90 % z celkovej ceny práce vypočítanej zo sumy dvojnásobku životného minima poskytovaného jednej plnoletej fyzickej osobe podľa osobitného predpisu, 46e) platnej k prvému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa príspevok poskytuje,
 - b) 80 % z celkovej ceny práce zamestnanca počas ďalších troch mesiacov, najviac vo výške 80 % z celkovej ceny práce vypočítanej zo sumy dvojnásobku životného minima poskytovaného jednej plnoletej fyzickej osobe podľa osobitného predpisu, platnej k prvému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa príspevok poskytuje,
 - c) 70 % z celkovej ceny práce zamestnanca počas ostatných troch mesiacov, najviac vo výške 70 % z celkovej ceny práce vypočítanej zo sumy dvojnásobku životného minima poskytovaného jednej plnoletej fyzickej osobe podľa osobitného predpisu, platnej k prvému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa príspevok poskytuje.
- (4) Príspevok poskytuje zamestnávateľovi úrad, v ktorého územnom obvode má zamestnávateľ sídlo alebo trvalý pobyt, ak je zamestnávateľ fyzickou osobou, ak o tento príspevok zamestnávateľ písomne požiada. Príspevok sa poskytuje na základe uzatvorenej písomnej dohody podľa odseku 6. Príspevok sa

poskytuje najskôr odo dňa nasledujúceho po dni nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia o zaradení uchádzača o zamestnanie do evidencie uchádzačov o zamestnanie.

- (5) Zamestnávateľ nemôže zamestnanca, na ktorého zamestnávanie sa mu poskytuje príspevok, dočasne prideliť na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi. 35)
- (6) Dohoda podľa odseku 4 obsahuje
 - a) osobné údaje a identifikačné údaje účastníkov dohody,
 - b) charakteristiku pracovného miesta alebo pracovných miest,
 - c) počet, profesijnú a kvalifikačnú štruktúru znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie podľa odseku 1 prijatých do pracovného pomeru na určitú dobu,
 - d) dátum vzniku pracovného pomeru na určitú dobu a dohodnutú dobu trvania pracovného pomeru na určitú dobu,
 - e) maximálnu výšku celkovej ceny práce na každého prijatého znevýhodneného uchádzača o zamestnanie podľa odseku 1,
 - f) podmienky a spôsob poskytovania príspevku,
 - g) spôsob kontroly plnenia dohodnutých podmienok,
 - h) podmienky a termín zúčtovania poskytnutého príspevku,
 - i) spôsob vrátenia príspevku alebo jeho časti v prípade nesplnenia dohodnutých podmienok,
 - j) záväzok zamestnávateľa, že do určeného termínu predloží úradu pracovné zmluvy zamestnancov a najneskôr do 30 kalendárnych dní oznámi úradu každé skončenie pracovného pomeru,
 - k) záväzok úradu, že bude zamestnávateľovi poskytovať príspevok mesačne, najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa predloženia dokladov zamestnávateľom,
 - l) záväzok zamestnávateľa, že oznámi úradu každú zmenu dohodnutých podmienok najneskôr do 30 kalendárnych dní,
 - m) ďalšie dohodnuté náležitosti.

§ 50J PRÍSPEVOK NA PODPORU ZAMESTNANOSTI NA REALIZÁCIU OPATRENÍ NA OCHRANU PRED POVODŇAMI A NA RIEŠENIE NÁSLEDKOV MIMORIADNEJ SITUÁCIE

- (1) Príspevok na podporu zamestnanosti na realizáciu opatrení na ochranu pred povodňami a na riešenie následkov mimoriadnej situácie (ďalej len „príspevok“) sa poskytuje zamestnávateľovi podľa odseku 3, ktorý na vytvorené pracovné miesto prijme do pracovného pomeru uchádzača o zamestnanie vedeného v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej tri mesiace, ak pracovný pomer je dohodnutý v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času a na druh prác, ktoré súvisia s realizáciou opatrení na ochranu pred povodňami alebo s riešením následkov mimoriadnej situácie. Príspevok sa neposkytuje na zamestnávanie uchádzača o

zamestnanie, na ktorého zamestnávanie bol na to isté obdobie poskytnutý príspevok podľa § 50, § 50a, § 50c, § 50d, § 50e, § 50i, § 51a, § 52, § 52a, § 56 a 56a.

- (2) Príspevok sa poskytuje na
 - a) realizáciu opatrení na ochranu pred povodňami podľa osobitného predpisu
 - b) riešenie následkov mimoriadnej situácie vyhlásenej podľa osobitného predpisu.
- (3) Na účely poskytovania príspevku sa za zamestnávateľa považuje
 - a) obec alebo samosprávny kraj,
 - b) právnická osoba, ktorej zakladateľom alebo zriaďovateľom je obec alebo samosprávny kraj,
 - c) právnická osoba, ktorá je správcom vodohospodársky významných vodných tokov alebo správcom drobných vodných tokov, a jej vnútorné organizačné jednotky
 - d) právnická osoba založená štátom, ktorá je správcom odvodňovacích systémov vo vlastníctve štátu.
- (4) Príspevok sa poskytuje najviac počas šiestich kalendárnych mesiacov. Príspevok sa poskytuje mesačne vo výške 95 % z celkovej ceny práce zamestnanca, najviac vo výške celkovej ceny práce vypočítanej zo sumy dvojnásobku životného minima poskytovaného jednej plnoletej fyzickej osobe podľa osobitného predpisu^{46e}) platnej k prvému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa príspevok poskytuje.
- (5) Zamestnávateľovi podľa odseku 3 písm. a) sa jednorazovo poskytuje príspevok aj na úhradu časti nákladov na pracovné náradie potrebné na realizáciu opatrení na ochranu pred povodňami alebo na riešenie následkov mimoriadnej situácie vo výške 95 % preukázaných nákladov na pracovné náradie, najviac vo výške 40 eur na jedno vytvorené pracovné miesto.
- (6) U zamestnávateľa podľa odseku 3 písm. b) až d) sa postupuje v rozsahu a za podmienok podľa osobitného predpisu.
- (7) Zamestnávateľ môže o príspevok z dôvodu riešenia následkov mimoriadnej situácie požiadať najneskôr do šiestich mesiacov od vyhlásenia mimoriadnej situácie.
- (8) Príspevok poskytuje zamestnávateľovi úrad, v ktorého územnom obvode má zamestnávateľ sídlo, ak o tento príspevok zamestnávateľ písomne požiada; zamestnávateľovi podľa odseku 3 písm. d) poskytuje príspevok úrad, v ktorého evidencii uchádzačov o zamestnanie bol vedený zamestnanec prijatý na vytvorené pracovné miesto. Príspevok sa poskytuje na základe uzatvorenej písomnej dohody podľa odseku 9.
- (9) Dohoda podľa odseku 8 obsahuje
 - a) osobné údaje a identifikačné údaje účastníkov dohody,
 - b) dátum vyhlásenia mimoriadnej situácie, ak sa príspevok poskytuje na riešenie následkov mimoriadnej situácie,
 - c) počet vytvorených pracovných miest, účel poskytovaného príspevku a dohodnutý druh vykonávaných prác,
 - d) dátum vzniku pracovného pomeru,
 - e) výšku príspevku,

- f) podmienky a spôsob poskytovania príspevku,
 - g) spôsob kontroly plnenia dohodnutých podmienok,
 - h) podmienky a termín zúčtovania poskytnutého príspevku,
 - i) spôsob vrátenia príspevku alebo jeho časti v prípade nesplnenia dohodnutých podmienok,
 - j) záväzok zamestnávateľa, že do určeného termínu predloží úradu pracovné zmluvy zamestnancov a najneskôr do 30 kalendárnych dní oznámi úradu každé skončenie pracovného pomeru,
 - k) záväzok úradu, že bude zamestnávateľovi poskytovať príspevok podľa odseku 4 mesačne, najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa predloženia dokladov zamestnávateľom,
 - l) záväzok úradu, že poskytne príspevok podľa odseku 5 najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa predloženia dokladov zamestnávateľom podľa odseku 3 písm. a),
 - m) záväzok zamestnávateľa, že oznámi úradu každú zmenu dohodnutých podmienok najneskôr do 30 kalendárnych dní,
 - n) ďalšie dohodnuté náležitosti.
- (10) Zamestnávateľ nemôže zamestnanca, na ktorého zamestnávanie sa mu poskytuje príspevok, dočasne prideliť na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi.

§ 52 PRÍSPEVOK NA AKTIVAČNÚ ČINNOSŤ FORMOU MENŠÍCH OBEČNÝCH SLUŽIEB PRE OBEĽ

- (1) Aktivačná činnosť formou menších obecných služieb pre obec na účely tohto zákona je podpora udržiavania pracovných návykov dlhodobo nezamestnaného občana, ktorý je poberateľom dávky v hmotnej núdzi a príspevkov k dávke v hmotnej núdzi. Počas vykonávania menších obecných služieb pre obec sa nemôže uchádzať o zamestnanie zúčastňovať dobrovoľníckej služby podľa § 52a.
- (2) Menšie obecné služby pre obec organizované obcou alebo rozpočtovou organizáciou alebo príspevkovou organizáciou, ktorej zriaďovateľom je obec na účely tohto zákona je forma aktivačnej činnosti dlhodobo nezamestnaného občana vykonávaním prác, ktoré sú určené na zlepšenie ekonomických podmienok, sociálnych podmienok, kultúrnych podmienok, tvorbu, ochranu, udržiavanie a zlepšovanie životného prostredia obyvateľov obce, starostlivosť o ochranu a zachovanie kultúrneho dedičstva, podporu vzdelávania, rozvoj a poskytovanie sociálnych služieb a ďalších činností obce v sociálnej oblasti, rozvoj a ochranu duchovných a kultúrnych hodnôt, doplnkové vzdelávanie detí a mládeže a na rozvoj a podporu komunitnej činnosti.
- (3) Menšie obecné služby pre obec dlhodobo nezamestnaný občan vykonáva nepretržite najviac počas šiestich kalendárnych mesiacov v rozsahu najviac 20 hodín týždenne okrem týždňa, v ktorom sa aktivačná činnosť začala, s

možnosťou jej opakovaného vykonávania najviac počas ďalších šiestich kalendárnych mesiacov.

- (4) Na účely organizovania menších obecných služieb pre obec úrad poskytuje obci raz za mesiac o dlhodobu nezamestnaných občanoch, ktorí majú v obci trvalý pobyt, tieto údaje
 - a) meno, priezvisko a dátum narodenia,
 - b) ulicu, obec alebo mestskú časť trvalého pobytu,
 - c) dosiahnutý stupeň vzdelania, získané odborné zručnosti alebo druh doteraz vykonávanej práce,
 - d) dĺžku vedenia v evidencii uchádzačov o zamestnanie,
 - e) informáciu o tom, či je poberateľom dávky v hmotnej núdzi.
- (5) Úrad poskytuje obci príspevok, ktorý možno použiť na úhradu časti nákladov na osobné ochranné pracovné prostriedky, úrazové poistenie dlhodobu nezamestnaných občanov, časti nákladov na pracovné náradie a časti ďalších nákladov, ktoré súvisia s vykonávaním menších obecných služieb pre obec a na úhradu časti celkovej ceny práce zamestnanca, ktorý organizuje aktivačnú činnosť.
- (6) Príspevok podľa odseku 5 sa poskytuje na základe uzatvorenej písomnej dohody medzi úradom a obcou, na úhradu časti nákladov, ktoré súvisia s vykonávaním menších obecných služieb pre obec, mesačne najviac vo výške 7 % počas prvých šiestich mesiacov a najviac vo výške 4 % počas ďalších šiestich mesiacov a na úhradu časti celkovej ceny práce zamestnanca, ktorý organizuje menšie obecné služby pre obec, mesačne najviac vo výške 3 % z celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje, na jedného dlhodobu nezamestnaného občana vykonávajúceho menšie obecné služby pre obec.
- (7) Príspevok poskytuje úrad, v ktorého územnom obvode sa obec nachádza.
- (8) Dohoda uzatvorená podľa odseku 6 obsahuje
 - a) osobné údaje a identifikačné údaje účastníkov dohody,
 - b) počet dlhodobu nezamestnaných občanov prijatých na vykonávanie menších obecných služieb pre obec, dĺžku trvania ich vykonávania jedným dlhodobu nezamestnaným občanom,
 - c) druh a rozsah vykonávaných menších obecných služieb pre obec,
 - d) celkovú výšku, termín a dĺžku poskytovania príspevku podľa odseku 6,
 - e) počet zamestnancov, ktorí organizujú vykonávanie menších obecných služieb pre obec dlhodobu nezamestnanými občanmi a týždenný rozsah odpracovaných hodín jedným zamestnancom, ktorý organizuje vykonávanie menších obecných služieb pre obec,
 - f) záväzok úradu, že poskytne príspevok podľa odseku 6 mesačne, najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa predloženia dohodnutých dokladov,
 - g) záväzok obce, že oznámi úradu každé nedodržanie rozsahu hodín vykonávania menších obecných služieb pre obec dlhodobu nezamestnaným občanom,

- h) záväzok obce, že najneskôr do 15 kalendárnych dní oznámi úradu každé skončenie pracovného pomeru zamestnanca, ktorý organizuje menšie obecné služby pre obec,
 - i) podmienky poskytovania príspevku,
 - j) spôsob kontroly plnenia dohodnutých podmienok,
 - k) spôsob a lehotu vrátenia príspevku alebo jeho časti v prípade nesplnenia dohodnutých podmienok,
 - l) ďalšie dohodnuté náležitosti.
- (9) Ak obec porušila dohodu uzatvorenú s úradom podľa odseku 8 a úrad z tohto dôvodu odstúpil od tejto dohody, novú dohodu je možné uzatvoriť najskôr po uplynutí šiestich mesiacov od odstúpenia úradu od predchádzajúcej dohody.
- (10) Úrad uzatvára s dlhodobo nezamestnaným občanom dohodu o podmienkach vykonávania menších obecných služieb pre obec, ktorá obsahuje
- a) osobné údaje a identifikačné údaje účastníkov dohody,
 - b) druh vykonávaných menších obecných služieb pre obec,
 - c) začiatok a dĺžku vykonávania menších obecných služieb pre obec,
 - d) záväzok úradu zabezpečiť dlhodobo nezamestnanému občanovi vykonávanie menších obecných služieb pre obec,
 - e) záväzok dlhodobo nezamestnaného občana vykonávať menšie obecné služby pre obec zabezpečené úradom,
 - f) záväzok dlhodobo nezamestnaného občana dodržiavať vnútorné predpisy a pokyny organizátora aktivačnej činnosti a predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri vykonávaní menších obecných služieb pre obec, s ktorými bol preukázateľne oboznámený,
 - g) ďalšie dohodnuté náležitosti.
- (11) Ak sa dlhodobo nezamestnaný občan nemôže zúčastniť na aktivačnej činnosti formou menších obecných služieb pre obec z dôvodu jeho dočasnej pracovnej neschopnosti, je povinný túto skutočnosť oznámiť úradu do troch pracovných dní od nástupu na dočasnú pracovnú neschopnosť. Ak dočasná pracovná neschopnosť dlhodobo nezamestnaného občana počas vykonávania aktivačnej činnosti formou menších obecných služieb pre obec trvá viac ako 30 kalendárnych dní, úrad dohodu vypovie.

PRÍLOHA Č. 8 – ČASTO KLADENÉ OTÁZKY

- **Q:** Ako by ste v jednej vete charakterizovali inkluzívny trh?
- **A:** Inkluzívny trh dáva základné pravidlá na zapojenie dlhodobo nezamestnaných do práce a určuje povinnosť verejným inštitúciám vytvárať zákazky na tieto práce.

- **Q:** Ale aj podľa súčasného zákona o verejnom obstarávaní je možné určiť povinnosť dodávateľom zamestnať dlhodobo nezamestnaných...
- **A:** Áno, podľa §34 odsek 15 zákona o verejnom obstarávaní to ide urobiť. Budeme radi za každý príklad verejného obstarávania, ktorý toto využil... (ale zatiaľ sme žiaden nenašli).

- **Q:** Pre koho je inkluzívny trh určený ?
- **A:** Cieľovou skupinou sú osoby, ktoré bez pracovných skúseností počas posledného obdobia nezískajú riadne zamestnanie. Jedná sa o dlhodobo nezamestnaných, osoby po výkone trestu alebo časť ekonomicky neaktívnych (ktorí by inak boli nezamestnaní). Celkovo hovoríme o 300 000 obyvateľov Slovenska.

- **Q:** Prečo aktivačné práce nie sú dobrý nástroj na získavanie pracovných zručností?
- **A:** Aktivačná činnosť je sociálna dávka, nie je to pracovná zmluva ani nič obdobné, častokrát je zneužívaná na politický boj na miestnej úrovni. Ministerstvo financií dokladuje fakt, že aktivačná činnosť znižuje šance na trhu práce. Štatistický úrad tvrdí, že ich účastníci nepracujú. Celkovo je to najhorší nástroj zaradený do APTP, ktorý kedy v SR existoval.

- **Q:** Prečo sociálne podniky nepovažujete za vhodné v podmienkach Slovenska?
- **A:** Sociálne podniky dostávajú dotácie na kompenzáciu nižšej pracovnej výkonnosti. Takáto dotácia nenarúša trh, pokiaľ je ich objem relatívne malý. Avšak v regiónoch, kde je miera nezamestnanosti 30%, a teda 30% pracujúcich má nárok na dotácie, toto už trh narúša značne. Pri obmedzenom dopyte po službách by prišlo iba k vytlačeniu existujúcich pracujúcich z práce.

- **Q:** Protipovodňová ochrana alebo rekonštrukcia hradov fungujú na podobných princípoch. Nestačí ich rozšíriť?
- **A:** Inkluzívny trh navrhuje jednotnú právnu formu a jednotné spôsoby obstarávania na realizáciu takýchto aktivít. Vďaka už odskúšaným

postupom budú jednotlivé kroky bez detských chorôb a budú aj efektívnejšie voči verejným financiám. Vďaka rovnakému zastrešeniu sa dajú tieto projekty veľmi ľahko rozšíriť, napríklad o iné hrady alebo o údržbu turistických chodníkov.

- **Q:** Koľko peňazí na to treba? Nie je to príliš drahé?
- **A:** Celkový potrebný objem cashflow je okolo 630 mil. €, čo je okolo 2% verejného rozpočtu. Treba si ale uvedomiť, že hneď v prvom roku sa 70% prostriedkov vráti do verejného rozpočtu formou daní a odvodov. Takže v prvom roku reálne treba iba 30% z daných prostriedkov. Okolo siedmeho roku je už tento systém v pluse a vybrané dane a odvody sú vyššie ako objem zákaziek. Okrem toho, nejde o sociálne dávky, ale o zákazky. Teda po ich ukončení zostane niečo hotové, čo prináša úžitok (napríklad opravený hrad alebo vyčistený turistický chodník).
- **Q:** V našej obci je 500 nezamestnaných, ale pracovných miest vieme vytvoriť iba pre niekoľko desiatok osôb. Ako nám inkluzívny trh pomôže?
- **A:** Pri inkluzívnom trhu nie je geografické previazanie medzi miestom realizácie práce a miestom bydliska pracovníkov. Môžete realizovať služby aj mimo svojej obce (napríklad v okresnom alebo krajskom meste alebo v lese v katastri susednej obce).
- **Q:** Aké kontrolné mechanizmy plánujete?
- **A:** Keďže sa jedná o štandardné vzťahy, kontrolované sú štandardnými kontrolórmí: Národný inšpektorát práce kontroluje pracovno-právne vzťahy, UPSVaR kontroluje čierne zamestnávanie, Úrad pre verejnú obstarávanie kontroluje správnosť verejného obstarávania, zadávateľ projektov kontroluje, či sa projekt realizuje, objednávateľ kontroluje, či sa práce vykonali. Nôvum je, že UPSVaR kontroluje, či inkluzívne podniky zamestnávajú ľudí z cieľovej skupiny.
- **Q:** Prečo by z mojich daní mali byť platené nejaké inkluzívne služby?
- **A:** Z dvoch dôvodov:

z ľudského hľadiska, alebo povedzme so sociologicko-etických dôvodov treba ľuďom, ktorí dlho nepracovali, prestali si veriť, prestali im veriť zamestnávateľia dať šancu zamestnať sa. Kto iný im tú šancu má dať ako štát? Je to len šanca, lebo v inkluzívnom podniku budú môcť pracovať len najviac dva roky a buď sa riadne zamestnajú, a tým túto šancu využijú, alebo sa nezamestnajú, stanú sa opäť nezamestnanými, a tým šancu nevyužijú. Ďalšiu šancu nedostanú skôr ako rok.

z ekonomického hľadiska je lepšie z peňazí daňových poplatníkov (a z vašich daní) zaplatiť jeho inkluzívnu prácu, aby sa mohol riadne

zamestnať a začal riadne platiť dane, ako ho naďalej živiť z peňazí daňových poplatníkov (aj z vašich daní) cez sociálne dávky

- **Q:** Čo vymýšľate nejaké inkluzívne veci, sú oveľa dôležitejšie veci. Všade je plno roboty – neporiadok, povodne – nezamestnaných je plno a nič nerobia, dokedy?
- **A:** Máte pravdu v tom, že máme veľa nezamestnaných a okolo seba vidíme veľa práce, ktorú treba robiť, aby sme sa na svojej ulici, obci, meste či v chotári, pri vode alebo v lese dobre cítili. Problém je v tom, že tú prácu treba zorganizovať, zadeliť, skontrolovať a aj zaplatiť. Práve toto budú riešiť inkluzívni pracovníci v inkluzívnych podnikoch pri prácach na inkluzívnych zákazkách. Hovoríme o tom istom, len na slovo inkluzívny ešte nie sme zvyknutí. Írečité slovo by bolo začleňovacie alebo včleňovacie práce, lebo títo pracovníci budú začleňovaní do práce, a tým aj do spoločnosti. Potom by sme ale hovorili aj o včleňovaných pracovníkoch, včleňovacích službách, včleňovacom trhu. No neviem. Ale na slovách až tak nezáleží, dôležitý je obsah, ktorý chápeme v podstate rovnako.
- **Q:** Prečo treba nový druh podnikov, kto sa v tom má potom vyznať? Nemôžu to robiť úrady práce alebo obyčajné firmy?
- **A:** Robiť by to v podstate mohli, ale či dobre? Úrady práce by tak aktívne nezháňali zákazky a ani pracovníkov ako súkromné firmy. Keby to robili bežné súkromné firmy, tiež by to nebolo dobré, lebo by sa bežné podnikanie prekrývalo s inkluzívnym a ťažko by sa strážilo, či tie peniaze idú tam kam majú. Inak povedané, došlo by k deformácii trhu.
- **Q:** Zadávanie zákaziek špeciálne pre inkluzívnych je nespravodlivé, ako k tomu prídu tí ostatní? Zase nejaký tunel.
- **A:** Zamestnávať dlhodobo nezamestnaných zase nie je „až taký med lízat“, veď keby to tak bolo, tak sa o nich zamestnávateľa bijú aj doteraz. Ale realita je taká, že v päťmiliónovom štáte máme 300 000 zdravých dospelých ľudí, ktorí by mohli pracovať, a nepracujú. A to je škoda pre nich, aj pre spoločnosť. Nik nebude brániť tomu, aby si tí spomínaní ostatní tiež založili inkluzívny podnik a zamestnávali dlhodobo nezamestnaných. Keby sa im v tom darilo, urobili by dobre sebe aj iným.
- **Q:** Nemôžete radšej niečo vymyslieť pre Rómov? Veď to je hrozné.
- **A:** Toto je systém dávania šance každému, komu sa dlhodobo nedarí zamestnať sa. Dáva rovnakú šancu Slovákovi, Maďarovi, Rómovi a hoc aj „hotentótovi“. Nie je dôležité, akej národnosti človek je, ale či pracuje a tvorí hodnoty. Aj Rómovia budú pracovať v inkluzívnych podnikoch a aj medzi Rómami sa nájdu podnikaví a empatickí ľudia, ktorí založia inkluzívne podniky a dajú šancu ďalším zamestnať sa.

LITERATÚRA

- [1] Inštitút zamestnanosti: Ekonomía trhu práce a jej implikácie pre Slovensko. Zborník príspevkov z vedeckej konferencie. Bratislava, 2009, 173 s.
- [2] Európska komisia: EURÓPA 2020 Stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu. Oznámenie Komisie, KOM(2010) 2020 v konečnom znení, Brusel, 3. marca 2010, 36 str.
- [3] Harvan, Peter: Hodnotenie efektívnosti a účinnosti výdavkov na aktívne politiky trhu práce na Slovensku. IFP MF SR, Ekonomická analýza 22, Bratislava, 2011, 23 s.
- [4] Páleník, Viliam a kol: Inkluzívne služby ako možný spôsob vytvárania pracovných návykov. Pohľady na ekonomiku Slovenska, Bratislava, 2011, 46 – 55 s.
- [5] Radvanský, Marek a kol.: Makroekonomická prognóza vývoja slovenskej ekonomiky so zameraním sa na vývoj dopytu po práci, Ekonomický ústav SAV, Bratislava, 2010, 107 str.
- [6] Európska komisia: Sociálne nakupovanie. Príručka o zohľadňovaní sociálneho hľadiska pri verejnom obstarávaní. Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie. Luxemburg, 2011, 49 s.
- [7] Marcinčin A., Marcinčinová Ľ., Straty z vylúčenia Rómov. Bratislava, 2009, 81 s., dostupné na <http://www.iz.sk/sk/spravy/osf-straty-z-vylucenia-romov>.
- [8] Ministerstvo životného prostredia SR, OP Životné prostredie. Bratislava, október 2007, 152 s.
- [9] Zákon č. 5/2004 Z. z. zo 4. decembra 2003 v znení neskorších predpisov – Zákon o službách zamestnanosti.

- [10] Zákon č. 595/2003 Z.z. zo 4. decembra 2003 v znení neskorších predpisov – Zákon o dani z príjmov.
- [11] Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny, OP zamestnanosť a sociálna inklúzia. Bratislava, august 2007, 200 s.
- [12] Zákon č. 222/2004 Z. z. zo 6. apríla 2004 v znení neskorších predpisov – Zákon o dani z pridanej hodnoty.
- [13] Zákon č. 461/2003 Z. z. z 30. októbra 2003 v znení neskorších predpisov – Zákon o sociálnom poistení.
- [14] Zákon č. 25/2006 Z. z. zo 14. decembra 2005 v znení neskorších predpisov – Zákon o verejnom obstarávaní a doplnení niektorých zákonov.
- [15] Posúdenie národného programu reforiem a programu stability Slovenska na rok 2011. SEK(2011) 733 v konečnom znení. Brusel, 7.6. 2011, 26 s.
- [16] Odporúčanie pre ODPORÚCANIA RADY týkajúce sa národného programu reforiem Slovenska na rok 2011. SEK(2011) 815 v konečnom znení. Brusel, 7.6. 2011, 7 s.
- [17] Lisabonská zmluva, ktorou sa mení a dopĺňa Zmluva o Európskej únii a Zmluva o založení Európskeho spoločenstva, podpísaná v Lisabone 13. decembra 2007. Úradný vestník Európskej únie, C 306. 17.12. 2007, 274 s.
- [18] Zákon č. 498/2010 Z. z. z 8. decembra 2010 – Zákon o štátnom rozpočte.

ZOZNAM POUŽITÝCH GRAFOV

Graf 1 – Dlhodobá nezamestnanosť ako % z aktívneho obyvateľstva	9
Graf 2 – Kumulatívny rozdiel príjmov a výdavkov	28
Graf 3 – Vplyv zmeny veľkosti objemu inkluzívneho trhu na vybrané parametre	55
Graf 4 – Vplyv zmeny ostatných opatrení na trhu práce na vybrané parametre	56
Graf 5 – Vplyv zmeny veľkosti cieľovej skupiny inkluzívneho trhu na vybrané parametre	57
Graf 6 – Štruktúra zložiek zákazky v inkluzívnom verejnom obstarávaní	59
Graf 7 – Štruktúra jednotlivých príjmových efektov	68
Graf 8 – Deficit/Prebytok inkluzívneho trhu	69
Graf 9 – Kumulatívny rozdiel príjmov a výdavkov pri spolufinancovaní zo zdrojov EÚ	70

ZOZNAM POUŽITÝCH OBRÁZKOV

Obrázok 1 – Inkluzívni zamestnanci - schéma	16
Obrázok 2 – Inkluzívne podniky – schéma	18
Obrázok 3 – Inkluzívne služby – schéma	21
Obrázok 4 – Schéma fungovania inkluzívneho trhu	34
Obrázok 5 – Sociálny systém pred zavedením inkluzívneho trhu	35
Obrázok 6 – Štruktúra a popis vybraných služieb.....	45

ZOZNAM POUŽITÝCH TABULIEK

Tabuľka 1 – Pravdepodobnosti prechodu na riadny trh práce	24
Tabuľka 2 – Dodatočná zmena miery zamestnanosti a miery nezamestnanosti	25
Tabuľka 3 – Vplyv zavedenia inkluzívneho trhu na verejné financie	29

Tabuľka 4 – Dlhodobó nezamestnané obyvateľstvo (podľa evidovanej nezamestnanosti)	36
Tabuľka 5 – Nezamestnanosť podľa dĺžky trvania (podľa evidovanej nezamestnanosti)	37
Tabuľka 6 – Ekonomicky neaktívne obyvateľstvo	38
Tabuľka 7 – Ekonomicky neaktívne obyvateľstvo z pohľadu schopnosti práce	39
Tabuľka 8 – Počet ekonomicky neaktívnych vhodných na IT	41
Tabuľka 9 – Ekonomicky neaktívne obyvateľstvo podľa ochoty pracovať	41
Tabuľka 10 – Krátkodobó nezamestnaní znevýhodnení UoZ	42
Tabuľka 11 – Počet potrebných zamestnancov vo vybraných službách	44
Tabuľka 12 – Príjmy vybraných typov poberateľov DHN (maximálny príjem)	48
Tabuľka 13 – Počet poberateľov DHN	49
Tabuľka 14 – Príjmy vybraných typov poberateľov DHN (priemerný príjem)	50
Tabuľka 15 – Príjem vybraných typov poberateľov DHN po zrušení AP (maximálny príjem)	52
Tabuľka 16 – Príjmy vybraných typov poberateľov DHN po zrušení aktivačného príspevku (priemerný príjem)	52
Tabuľka 17 – Kapitoly AOTP, pri ktorých dosiahneme úsporu výdavkov	61
Tabuľka 18 - Časť AOTP nahradená inkluzívnym trhom	62
Tabuľka 19 – Finančný dosah zavedenia inkluzívneho trhu v strednodobom horizonte	66
Tabuľka 20 – Jednotlivé príjmové efekty ako % z celkových nákladov	67

O Inštitúte zamestnanosti

Inštitút zamestnanosti je občianske združenie založené v roku 2004. Jeho náplňou je výskum problémov zamestnanosti. Zbiera a analyzuje informácie o trhu práce s cieľom byť platformou pre ich výmenu.

Cieľom Inštitútu zamestnanosti je prezentovať odborné poznatky a ponúkať riešenia z oblasti trhu práce širokej verejnosti a zainteresovaným odborníkom. Inštitút zamestnanosti sa tiež snaží byť nápomocný osobám pôsobiacim v ekonomickom výskume, vzdelávaní a praxi.

Inštitút zamestnanosti sa zameriava na trh práce v Slovenskej republike, v zmysle jeho diferencovanosti podľa regiónov, veku, vzdelania a ďalších ukazovateľov. Rieši problémy aktívnych politik trhu práce, celoživotného vzdelávania, strednodobých a dlhodobých stratégií a prognóz so zameraním na regionálne rozdiely.

Od začiatku svojej existencie zorganizoval Inštitút zamestnanosti viacero významných konferencií pre širokú odbornú, ale aj laickú verejnosť. Tiež spolupracuje s významnými slovenskými a zahraničnými inštitúciami na poli trhu práce. Jeho zástupcovia sa pravidelne vyjadrujú v médiách a odborných diskusiách k problematike zamestnanosti a nezamestnanosti. Okrem iného má zástupcu v Európskom hospodárskom a sociálnom výbore.

Vo svojich aktivitách sa Inštitút zamestnanosti zameriava na:

- podporovanie teoretického myslenia verejnosti,
- analýzy a výskum ekonomických procesov prebiehajúcich v Slovenskej republike a v zahraničí,
- zhromažďovanie informácií, spracovávanie štúdií a ich publikovanie pre potreby štátnych i neštátnych subjektov,
- zhromažďovanie a analýzu dát trhu práce na Slovensku a v zahraničí,
- propagáciu výsledkov výskumu trhu práce medzi odbornou i širokou verejnosťou,
- monitorovanie aktivít na trhu práce a na poli jeho aktívnych politik.

Výsledky a aktivity Inštitútu zamestnanosti sú publikované na www.iz.sk

Inkluzívny trh

Elektronická verzia: <http://www.iz.sk/inkluzivny-trh>



ISBN 978-80-970204-2-2



9 788097 020422 >

Vydal:

Inštitút zamestnanosti

Povraznícka 11

811 05 Bratislava

iz@iz.sk

www.iz.sk

ISBN 978-80-970204-2-2

Bratislava 2011