

# INKLUZÍVNE ZAMESTNÁVANIE



# Inkluzívne zamestnávanie

2013

Autori:

h. Doc. RNDr. Viliam Páleník, PhD.

Mgr. Ing. Michal Páleník, PhD.

Bc. Ivana Oravcová

Recenzenti:

Mgr. Miroslav Štefánik, PhD., Ekonomický ústav Slovenskej akadémie  
vied

PhDr. Alena Schinglerová, poradca štátneho tajomníka Ministerstva  
práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Jazyková úprava: Mgr. Judita Kissová

ISBN: 978-80-970204-4-6



Copyright © november 2013 Inštitút zamestnanosti

Ktokoľvek má dovolenie vyhotoviť alebo distribuovať doslovný opis tohto dokumentu alebo jeho časti akýmkoľvek médiom 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.



Toto dielo môže byť ďalej šírené pod licenciou Creative Commons – Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0).



Elektronická verzia publikácie je k dispozícii na stránke **www.iz.sk** v časti <http://www.iz.sk/sk/projekty/inkluzivny-rast>.

Publikácia *Inkluzívne zamestnávanie* je výrazne prepracovaným vydaním publikácie *Inkluzívny trh*, vydanéj Inštitútom zamestnanosti v roku 2011, ktorej časť prác bola realizovaná v rámci Národného projektu Centrum sociálneho dialógu Centra vzdelávania MPSVaR SR v operačnom programe Zamestnanosť a sociálna inklúzia.

Časť prác na publikácii bola realizovaná v rámci projektu APVV s názvom *Inkluzívny rast v stratégii Európa 2020 – naivita alebo genialita?* číslo APVV-0371-11, ktorý realizuje Ekonomický ústav Slovenskej akadémie vied.

Vytvorenie a tlač tejto publikácie sú podporené Islandom, Lichtenštajnskom a Nórskom prostredníctvom Programu Aktívne občianstvo a inklúzia, ktorý realizuje Nadácia Ekopolis v spolupráci s Nadáciou pre deti Slovenska a SOCIA – nadácia pre sociálne zmeny v rámci projektu Verejné politiky zamestnanosti číslo AO-1-08. Viac o projekte: <http://www.iz.sk/sk/projekty/verejne-politiky-zamestnanosti>.

www.eeagrants.org  
www.eeango.sk/aoi

Projekt je podporený programom Aktívne občianstvo a inklúzia, ktorý realizujú:



nadácia

**ekopolis**

**soc'za**

NADÁCIA PRE  SLOVENSKA

CHILDREN OF SLOVAKIA FOUNDATION



ICELAND  
LIECHTENSTEIN  
NORWAY

**eea  
grants**

# Obsah

Úvod.....	5
Motivácia zavedenia inkluzívneho trhu.....	7
Straty plynúce z dlhodobej nezamestnanosti.....	10
Štruktúra dlhodobo nezamestnaných.....	13
Dlhodobá nezamestnanosť v Európe.....	14
Regionálny aspekt dlhodobej nezamestnanosti.....	15
Vzdelanostná štruktúra dlhodobo nezamestnaných.....	16
Demografický aspekt dlhodobej nezamestnanosti.....	19
Požiadavky na riešenie.....	24
Reálne a viditeľné efekty na nezamestnanosť.....	24
Štandardné zmluvné vzťahy.....	24
Dlhodobá udržateľnosť.....	24
Dôveryhodnosť.....	25
Jednoduchosť.....	25
Odstránenie monopolov.....	25
Popis inkluzívneho zamestnávania.....	26
Inkluzívne verejné obstarávanie.....	26
Inkluzívne podniky.....	27
Príklady.....	27
Subjekty inkluzívneho trhu.....	29
Cieľová skupina.....	29
Inkluzívni zamestnanci.....	30
Inkluzívne podniky.....	33
Inkluzívne verejné obstarávanie.....	37
Kontrolné mechanizmy.....	39
Zadávatelia.....	40
Zväzy zainteresovaných inkluzívnych subjektov.....	40
Makroekonomický dosah zavedenia inkluzívneho zamestnávania.....	41

Veľkosť inkluzívneho trhu.....	41
Úspory z inkluzívneho trhu.....	42
Vplyv na verejné financie v ďalších rokoch.....	44
Financovanie.....	45
Dynamika inkluzívneho trhu.....	53
Dosah na miery zamestnanosti a nezamestnanosti.....	54
Potrebné legislatívne zmeny.....	56
Legislatívny návrh.....	56
Zhrnutie výsledkov.....	60
Príloha č. 1 – Veľkosť a štruktúra cieľovej skupiny.....	62
Dlhodobo nezamestnaní uchádzači o zamestnanie.....	62
Iné skupiny.....	64
Regionálna štruktúra dlhodobo nezamestnaných.....	65
Vzdelanostná štruktúra vo vybraných okresoch.....	69
Veková štruktúra dlhodobo nezamestnaných.....	70
Príloha č. 2 – Existujúce nástroje.....	72
Existujúce nástroje v zahraničí.....	72
Existujúce nástroje v SR.....	73
Príloha č. 3 – Existujúca legislatíva.....	82
Zákon č. 5/2004 o službách zamestnanosti.....	82
Zákon o verejnom obstarávaní.....	91
Príloha č. 4 – Často kladené otázky.....	93
Literatúra.....	101
O Inštitúte zamestnanosti.....	104

# Úvod

Nezamestnanosť na Slovensku zaznamenala po roku 2010 jednu z najvyšších úrovní a jeden z najväčších nárastov v rámci Európskej únie,<sup>1</sup> avšak kvalitatívne je nezamestnanosť v SR iná ako nezamestnanosť v ostatných krajinách EÚ. Významný podiel na nezamestnanosti má dlhodobá nezamestnanosť, pričom aj táto je spomedzi členských štátov jednou z najvyšších. Dokonca aj počas obdobia nášho vysokého hospodárskeho rastu v rokoch 2005 až 2008 sa dlhodobá nezamestnanosť znižovala iba pozvoľna a nekopírovala celkové znižovanie nezamestnanosti. Dôvodom vzniku tejto situácie sú predovšetkým pretrvávajúce nedostatky aktívnej politiky trhu práce. Realizované opatrenia k dosahovaniu inkluzívneho rastu v rámci stratégie Európa 2020<sup>2</sup> účinkovali len vo veľmi obmedzenej miere, lebo problémy trhu práce neriešili efektívne, resp. ponúkali často len teoretické poznatky bez motivácie nezamestnaných zamestnať sa.<sup>3</sup>

Dlhodobá nezamestnanosť je biľagom Slovenska. Od počiatku harmonizovaného merania nezamestnanosti v Európskej únii je spomedzi krajín EÚ28 v našej krajine jednou z najvyšších. V roku 2012 dosahovala viac ako 67 % z celkovej miery nezamestnanosti v SR, podľa metodiky ILO. Na jedného dlhodobu nezamestnaného pripadá v našej krajine osem až deväť pracujúcich. Pre porovnanie, v Maďarsku na jedného dlhodobu nezamestnaného pripadá 18 a v Česku 33 pracujúcich.

Z regionálneho pohľadu je situácia ešte horšia. Najvyššiu mieru dlhodobej nezamestnanosti dosahujú južné okresy stredného a časť východného Slovenska. V okresoch ako Rimavská Sobota, Revúca alebo Rožňava na jedného dlhodobu nezamestnaného pripadajú iba dvaja pracujúci. Šanca dlhodobu nezamestnaných uplatniť sa na súčasnom trhu práce je prakticky nulová. Celoslovensky ide o približne 250 tisíc ľudí.

Negatívne dôsledky nezamestnanosti na spoločnosť, ekonomiku a verejné financie sú značné: nezamestnaní poberajú sociálne dávky, neplatia dane a odvody, strácajú motiváciu ďalej sa rozvíjať a vzdelávať. Rezignáciou na trh

---

<sup>1</sup>Literatúra [19].

<sup>2</sup>Literatúra [3].

<sup>3</sup>Rada hovorí o potrebe zlepšiť zameranie, navrhovanie a hodnotenie aktívnych politik trhu práce, a to najmä v oblasti nástrojov súvisiacich s mládežou a dlhodobu nezamestnanými. Literatúra [20].

## Úvod

práce navyše nie sú dobrým vzorom pre svoje deti, často páchajú drobnú kriminalitu a vďaka svojej chudobe nedokážu podporiť domáci dopyt. Nevyužívaním ľudských zdrojov prichádza spoločnosť o značnú časť svojho potenciálu.

Ak má Slovenská republika ambíciu z 250 tisícovej armády nezamestnaných viditeľne ukrojiť v horizonte desiatich rokov, sú súčasné nástroje politiky trhu práce nedostatočné. Ministerstvo práce nemá a nebude mať dostatok zdrojov na zmiernenie situácie. Mohutnosť a regionálna diferencovanosť dlhodobej nezamestnanosti si vyžaduje dlhodobé a synergické pôsobenie celého verejného sektora. Toto pôsobenie navrhujeme riešiť formou inkluzívneho zamestnávania, ktoré je predmetom tejto publikácie.

Pod Inkluzívnym zamestnávaním rozumieme špecifickú formu štátom zaručenej šance pre dlhodobo nezamestnaných získať na určitú dobu štandardnú prácu, zvýšiť tým svoju životnú úroveň a následne zásadne zvýšiť svoje šance na otvorenom trhu práce.

Publikácia, ktorá diskutuje jednotlivé aspekty a súvislosti inkluzívneho zamestnávania, je rozdelená do deviatich častí. V úvodnej časti opisujeme charakter nezamestnanosti v podmienkach SR a straty z nej plynúce. V druhej časti sa venujeme problematike dlhodobej nezamestnanosti a popisu jej štruktúry. V tretej časti vymedzujeme požiadavky na riešenie dlhodobej nezamestnanosti. Štvrtá časť pojednáva o technickom riešení inkluzívneho zamestnávania založenom na existencii trhu inkluzívnej práce a trhu inkluzívnych služieb. Piata časť definuje subjekty inkluzívneho trhu, vymedzuje podmienky verejného obstarávania a fungovanie kontrolných mechanizmov. V šiestej časti sa venujeme analýze makroekonomických dopadov inkluzívneho trhu – predovšetkým dopadov na verejné financie a nezamestnanosť. Siedma časť poukazuje na potrebu prijatia legislatívnych zmien súvisiacich s vytvorením inkluzívneho zamestnávania. Ôsmu časť publikácie tvorí zhrnutie; deviata obsahuje prílohy konkretizujúce jednotlivé kapitoly a obsahujúce podrobnejšie informácie a údaje. Príloha č. 4 – Často kladené otázky je súborom otázok týkajúcich sa problematiky inkluzívneho zamestnávania, s ktorými sme sa stretávali počas konferencií a seminárov, a príslušné odpovede.

Inštitút zamestnanosti sa problematike dlhodobej nezamestnanosti venuje od svojho založenia v roku 2004, postupne sa v ňom kryštalizovala koncepcia inkluzívneho zamestnávania, v ucelenej podobe ju predstavuje od roku 2011.

## Úvod

Za cenné rady a kritické pripomienky, ktoré prispeli k vylepšeniu koncepcie inkluzívneho trhu, chceme poďakovať predstaviteľom a pracovníkom Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Slovenskej akadémie vied, Konfederácie odborových zväzov, Združenia pre ekonomické modely, prognózy a analýzy, Združenia miest a obcí Slovenska, Univerzity Komenského, Univerzity Mateja Bela, rôznych sociálnych podnikov a agentúr podporovaného zamestnávania, Republikovej únie zamestnávateľov, Asociácií zamestnávateľských zväzov a združení, Ministerstva financií SR, Inštitútu finančnej politiky, Úradu vlády SR, Ekonomickej univerzity a ďalších na tomto mieste nemenovaných organizácií.

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

Publikácia je výrazne prepracovaným vydaním monografie Inkluzívny trh od autorov Viliam Páleník, Michal Páleník a Andrej Šimo. Toto vydanie dopĺňa pôvodnú koncepciu o nové skutočnosti, aktuálne údaje a nové prepočty, zohľadňuje legislatívne zmeny, obsahuje zapracované pripomienky a spresňuje vybrané oblasti predstavené v publikácii Inkluzívny trh<sup>4</sup> z roku 2011.

## Motivácia zavedenia inkluzívneho trhu

Inkluzívny rast predstavuje jeden z troch pilierov Stratégie Európa 2020. Jeho vymedzenie je všeobecné – v rámci otvorenej metódy koordinácie majú členské štáty voľnú ruku pri voľbe spôsobu jeho dosahovania s ohľadom na situáciu v danej krajine. Takýto prístup zavedenia inkluzívneho zamestnávania má ambíciu zohľadniť špecifické okolnosti v podmienkach Slovenska. Medzi hlavné ciele zavedenia inkluzívneho zamestnávania patria: zníženie dlhodobej nezamestnanosti, zvýšenie miery zamestnanosti<sup>5</sup> a zvýšenie šancí dlhodobo nezamestnaných a neaktívnych nájsť si riadne zamestnanie. Zlú východiskovú situáciu v oblasti dlhodobej nezamestnanosti dokumentuje nasledujúci graf.

---

<sup>4</sup>Literatúra [6]

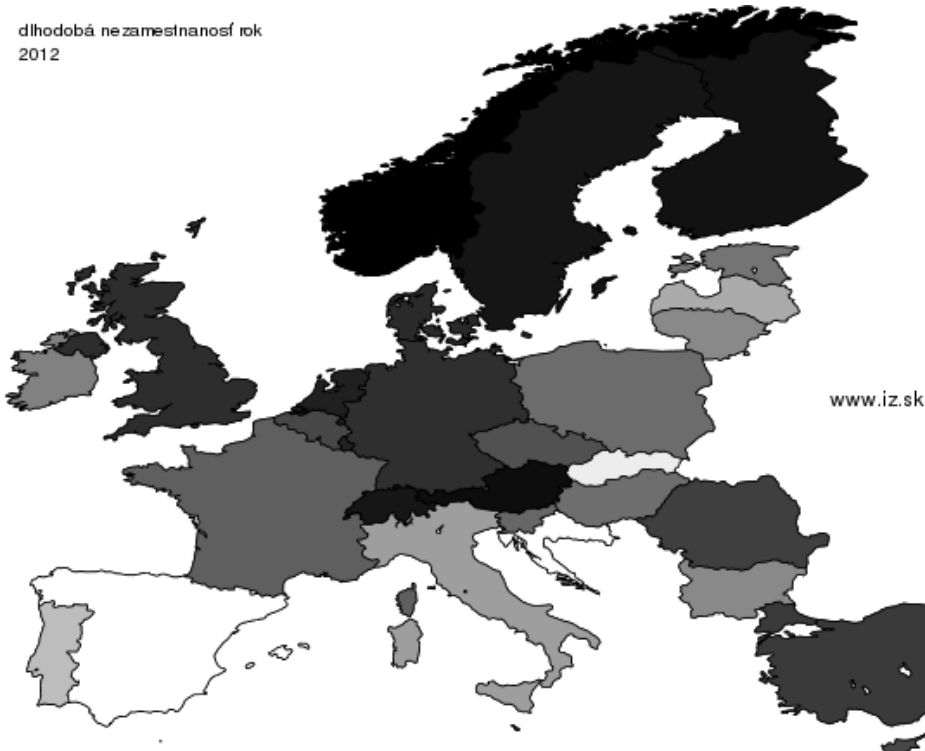
<sup>5</sup>Literatúra [3].



## Obj. 1 – Dlhodobá nezamestnanosť v EÚ

Zdroj: Eurostat, LFS. Svetlé farby predstavujú vyššie hodnoty nezamestnanosti.

dlhodobá nezamestnanosť rok  
2012



Doposiaľ realizované opatrenia k dosahovaniu uvedených cieľov prispeli vo veľmi obmedzenej miere. Problémy trhu práce neriešili efektívne (aktívny príspevok), resp. nezamestnaným ponúkali často len teoretické poznatky (časť rekvalifikácií či motivačných kurzov) a nemotivovali ich k zamestnaniu sa na otvorenom trhu práce.

Dlhodobá nezamestnanosť je zväčša nedobrovoľná, avšak vyskytujú sa aj prípady, kedy sa občanovi po finančnej stránke neoplatí pracovať za minimálnu mzdu, ak jeho čistý príjem zo sociálnych dávok prevyšuje sumu plynúcu zo zamestnania. Vytvorenie dopytu po veľkom množstve pracovných síl pomôže vysporiadať sa s nedobrovoľnou nezamestnanosťou, konkrétne výpočty uvádzame v časti Makroekonomický dosah zavedenia inkluzívneho zamestnávania.

## Motivácia zavedenia inkluzívneho trhu

Dlhodobo nezamestnaní a iní znevýhodnení nezamestnaní sa umiestňujú na trhu práce s ťažkosťami pre ich nižšiu produktivitu práce v porovnaní so zamestnancami pracujúcimi dlhší čas. Ak sa jednotlivý zamestnávateľ rozhodne zamestnať osobu s nižšou produktivitou práce, stáva sa neschopným konkurencie,<sup>6</sup> čo je dlhodobo neudržateľný stav.

Na druhej strane, existuje množstvo činností, ktoré by sa v podmienkach SR mali realizovať, avšak aj pre nedostatok finančných prostriedkov sa často nerealizujú. Ako príklad môžeme uviesť 16 000 km riek a potokov, ktoré treba kultivovať, či 13 000 km turistických chodníkov a vyše 40 000 km ciest, ktoré je nutné udržiavať priechodné, čisté a bezpečné. Inkluzívne zamestnávanie popísané v tejto publikácii umožní jednoduchú realizáciu uvedených prác na základe využitia pracovného potenciálu dlhodobo nezamestnaných, pričom publikácia obsahuje aj kvantifikáciu príjmov verejného sektora.

Vzhľadom na fakt, že uvedené príjmy verejného sektora tvoria až 70 % z ceny faktúry<sup>7</sup> (plus ďalšie ťažko kvantifikovateľné pozitívne sekundárne, terciárne, sociálne a nefinančné efekty), je úlohou štátu primerane podporiť tie verejné inštitúcie, ktoré takéto služby budú vykonávať. Štát tým vyrieši dva problémy jednou aktivitou: uskutoční verejne prospešnú činnosť a zamestná ľudí, ktorí by inak nemali reálnu šancu na nájdenie práce.

Nižšia produktivita práce je štátom často kompenzovaná rôznymi dotáciami, pričom problematický je už len výpočet ich výšky: dotácia musí byť dostatočne vysoká, aby vyrovnávala rozdiely v produktivite práce, ale i dostatočne nízka, aby nedeformovala trh a nemotivovala k špekulatívnemu zneužívaniu tejto dotácie. Dosiahnuť optimálne nastavenie je náročné. Závisí nielen od situácie na lokálnom trhu práce, ale aj od lokálneho trhu s produktmi a službami, od pracovnej náročnosti konkrétnej pozície a od konkrétnej osoby. Ak sa dotácia nastaví príliš nízko, využívanie dotácie bude nedostatočné a efekt na zamestnanosť cieľovej skupiny bude mizivý. Ak sa nastaví príliš vysoko, zamestnávanie cieľovej skupiny sa stane prílišmi ziskovou činnosťou, dotácie budú neefektívne a budú viditeľne narušovať otvorený trh.

Nastavenie inkluzívneho trhu tak, ako je popísané v tomto dokumente, umožňuje trhové určenie cien, ktoré bude rozdielne v rôznych regiónoch a na rôznych pozíciách. Inkluzívne podniky sa budú v konkurenčnom prostredí pri

---

<sup>6</sup>Podrobnosti na <http://www.iz.sk/sk/projekty/spolocenska-zodpovednost-podnikov>.

<sup>7</sup>Vid' Úspory z inkluzívneho trhu na strane 42

## Úvod

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 štandardne kontrolovať aj kvalitu odvedenej práce, čo zabezpečí zodpovednosť účastníkov pri vykonávaní prác.

Inkluzívne zamestnávanie nemožno chápať ako všeliek, ktorý sám o sebe vyrieši dlhodobú nezamestnanosť. Jeho jedinou úlohou je dať súčasným dlhodobo nezamestnaným reálnu šancu na získanie štandardného zamestnania. Nemá ciele v oblasti vzdelávania alebo migrácie (tieto musia byť súčasťou štandardnej aktívnej politiky trhu práce) a jeho úlohou nie je ani naprávanie problematických častí systému dávok v hmotnej núdzi. Účasť cieľovej skupiny<sup>8</sup> na inkluzívnom zamestnávaní bude časovo obmedzená, cieľom čoho je motivovať osoby k nájdeniu si stabilného pracovného miesta.

Kľúčovým momentom je práca s účastníkom inkluzívneho zamestnávania pri jeho prechode na otvorený trh práce, ktorá musí byť súčasťou aktívnej politiky trhu práce.<sup>9</sup>

## Straty plynúce z dlhobovej nezamestnanosti

Verejnosť si môže klásť otázku – Prečo by sme mali podporovať dlhodobo nezamestnaných? Dôvodov je niekoľko:

**Sociálne cítenie** – v pozícii (dlhodobo) nezamestnaného sa môže ocitnúť ktokoľvek z nás, našich blízkych. Nedobrovoľná nezamestnanosť sa spája s pocitom frustrácie, menejcennosti, beznádeje a obmedzenými možnosťami viesť plnohodnotný a dôstojný život. Nie všetky osoby sa do tejto situácie dostávajú vlastnou vinou, časť z nich navyše spláca úvery, živí ďalších členov rodiny, čelí exekúcii a i. Trh je sociálne slepý a ani súčasné opatrenia aktívnej politiky trhu práce nedokážu dostatočne efektívne alokovať zdroje.

**Nepriaznivý vplyv na verejný rozpočet** – strata príjmov z daní a odvodov a náklady plynúce z vyplácania dávky v hmotnej núdzi a príspevkov k dávke – súčasné nastavenie jednak umelo zvyšuje mieru (dlhobovej) nezamestnanosti a tiež sa prejavuje vo forme zníženého výberu daní a odvodov. Cieľom pasívnej

---

<sup>8</sup>Jej vymedzeniu sa venujeme v časti Cieľová skupina na strane 29.

<sup>9</sup>Pravdepodobnosti prechodu účastníka inkluzívneho trhu na riadny trh práce sa venoval A. Šimo, viď Literatúra [22].

## Straty plynúce z dlhodobej nezamestnanosti

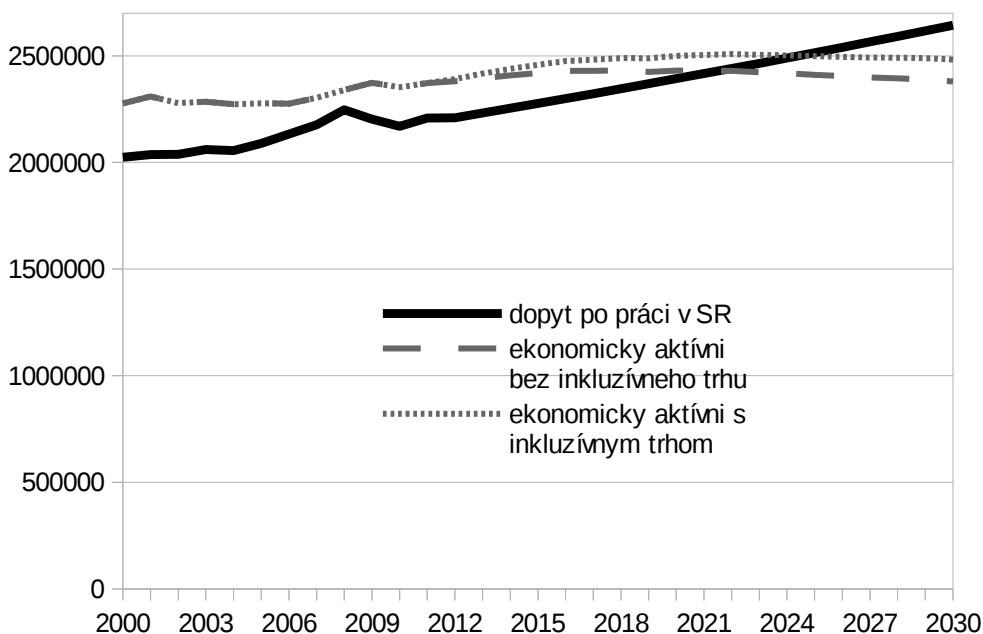
politiky trhu práce a toľž aktívnej politiky trhu práce má byť zmiernenie nepriaznivej situácie, nie len zabezpečenie sociálneho zmiernenia.

**Strata potenciálu ekonomiky** – nezamestnanosť predstavuje sociálno-ekonomický jav, ktorý vyjadruje neúplné využitie práceschopného obyvateľstva. Pracujúce osoby vytvárajú produkt, sú tvorcami hodnoty. Na nepracujúce osoby sú vynakladané zdroje, ktoré však nie sú pretvárané do tvorby produktu, hodnoty. Existenciou nevyužívaných zdrojov je naša ekonomika pod svojim potenciálnym produktom.

**Nezamestnanosť oslabuje kúpnu silu jednotlivcov**, a tým celej spoločnosti; je jednou z príčin chudoby a sociálnej exklúzie; podnecuje hate-speech a v špecifických podmienkach SR i rasovú neznášanlivosť; môže viesť k páchaniu menšej či väčšej kriminality. Nezamestnanosť podnecuje sociálne napätie.

**Koncentráciou nezamestnanosti sa niektoré regióny stávajú chudobnejšími**, zatiaľ čo iné prosperujú. Dlhodobá nezamestnanosť je dôsledkom slabšej ekonomickej výkonnosti regiónu, ale zároveň aj jej príčinou: nezamestnaní ľudia sú chudobnejší, a teda si nemôžu dovoliť rôzne tovary a služby.

Obj. 2 – Celková absencia pracovnej sily na Slovensku



Zdroj: Vlastné spracovanie, dopyt po práci extrapolovaný 1 % medziročným rastom

**Demografické zmeny** sú výrazným faktorom nielen na Slovensku. V podmienkach SR odchádzajú do dôchodku silné povojnové ročníky, na trh práce prichádzajú slabé porevolučné ročníky. Táto generačná výmena spôsobuje znižovanie podielu práceschopných ľudí. Ak očakávame mierny nárast zamestnanosti, Slovensko v horizonte niekoľkých rokov narazí na nedostatok pracovných síl. Krátkodobo nezamestnaní sa vyčerpajú a zamestnávateľia často radšej nerozšíria výrobu alebo ju dokonca presunú inde, ako by zamestnali nepredvídateľného dlhodobo nezamestnaného. Celkovú absenciu pracovnej sily ilustruje Obj. 2 – Celková absencia pracovnej sily na Slovensku, pri konzervatívnom jednopercetnom náraste dopytu po práci.

## Štruktúra dlhodobo nezamestnaných

Dlhodobo nezamestnaní predstavujú veľmi heterogénnu skupinu – pri jej skúmaní vidíme výrazné rozdiely medzi regiónmi, medzi vekovými kategóriami i z pohľadu formálneho vzdelania. Analýzy v tejto publikácii ukazujú, že dlhodobo nezamestnaní sú výrazne koncentrovaní v niektorých regiónoch (najmä juh stredného a časť východného Slovenska), v priemere majú nižšie vzdelanie ako krátkodobo nezamestnaní, a podiel mladých dlhodobo nezamestnaných je porovnateľný s inými vekovými kategóriami.

Dôležitá je otázka presnosti dát, o ktoré sa môžeme v analýzach opierať. Pri údajoch o nezamestnaných vychádzame z evidencie Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ktoré eviduje oficiálnych uchádzačov o zamestnanie. Časť evidovaných nezamestnaných v skutočnosti pracuje (na dohodu, v rámci aktivačných prác alebo načierno), no vzhľadom na nedostupnosť dát od uvedeného abstrahujeme. Takisto časť ľudí formálne spĺňa skutkovú podstatu kritéria pre zaradenie do kategórie dlhodobo nezamestnaných, avšak v ústredí evidovaní nie sú (bezdomovci, vyradení pre nespoluprácu, odradení).

V oblasti zamestnanosti vychádzame z viacerých štatistík s cieľom čo najlepšie zistiť stav v jednotlivých okresoch. Ide o dáta podľa výberového zisťovania pracovných síl, podľa štatistického zisťovania metodikou ESA a podľa údajov zo Sociálnej poisťovne.

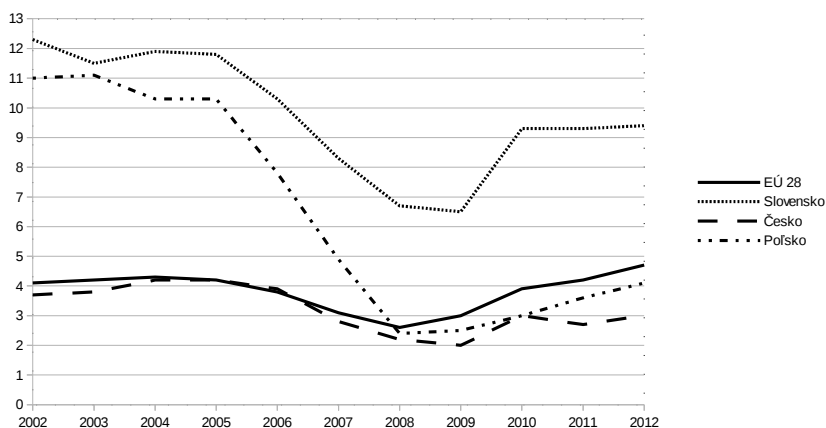
Všetky údaje sú kategorizované geograficky na základe trvalého pobytu, keďže údaje o prechodnom či reálnom pobyte nie sú súčasťou evidencie. Trvalý pobyt skresľuje regionálne údaje: ľudia, ktorí bývajú a pracujú v Bratislave, pričom ich trvalý pobyt nie je v Bratislave, umelo znižujú nezamestnanosť v mieste svojho trvalého pobytu (napriek tomu, že toto miesto k ich zamestnanosti nijako neprispelo). Predovšetkým mladší, vzdelanejší ľudia z vidieku bývajú a pracujú v Bratislave trvalo, avšak nezriedka otáľajú so zmenou trvalého pobytu z dôvodu podnájmu a/alebo administratívnej záťaže s tým spojenou. Ak by však ľudia bývajúci a pracujúci v Bratislave mali trvalý pobyt totožný s miestom výkonu práce, na (ne)zamestnanosť iných obcí by táto skutočnosť vplyv nemala. Situácia v problémových regiónoch je preto ešte horšia, ako je oficiálne vykazované.

Nedostupnosť dát na okresnej úrovni je veľkou slabinou štatistického systému SR, keďže značne znižuje možnosť hlbších analýz.

## Dlhodobá nezamestnanosť v Európe

Z celoštátneho hľadiska na jedného dlhodobo nezamestnaného pripadá 7 pracujúcich – tento pomer je jeden z najvyšších v EÚ, pričom napr. v susednom Česku alebo Poľsku ide o pomer 1:32, v Maďarsku 1:18.<sup>10</sup> Najmä v regiónoch najviac postihnutých nezamestnanosťou, kde na jedného dlhodobo nezamestnaného pripadajú dvaja alebo traja pracujúci, sú mnohé zo súčasných nástrojov (viď Príloha č. 2 – Existujúce nástroje) neúčinné, dokonca pôsobia škodlivo. Z historického pohľadu bola dlhodobá nezamestnanosť na Slovensku najvyššia v EÚ. Do roku 2005 bolo na našej úrovni iba Poľsko, ktoré ju ale dokázalo razantne znížiť (najmä vďaka podpore drobného poľnohospodárstva). Na čele rebríčka sme boli až do zviditeľnenia krízy okolo rokov 2010–2011, keď sa po pozvoľnom náraste nezamestnanosti v niektorých krajinách viditeľne zvýšila nezamestnanosť (Grécko, Španielsko) a neskôr aj dlhodobá nezamestnanosť. V roku 2013 vstúpilo do EÚ Chorvátsko, ktoré sa predralo na čelné priečky rebríčka dlhodobej nezamestnanosti.

### Obj. 3 – Miera dlhodobej nezamestnanosti (v %)



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Eurostat, metodika ILO podľa LFS.

<sup>10</sup>Problematike sme sa venovali aj na pôde Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru v marci 2013, pdf verzia prezentácie je na stránke <http://www.iz.sk/download-files/sk/inkluzivny/ecosoc-palenik-2013-03-05.pdf>.

## Regionálny aspekt dlhodobej nezamestnanosti

Dlhodobá nezamestnanosť v podmienkach Slovenskej republiky je na rozdiel od dlhodobej nezamestnanosti väčšiny členov EÚ nielen podstatne vyššia, ale navyše aj značne regionálne diferencovaná. Zatiaľ čo na úrovni krajov sú rozdiely menej výrazné, na úrovni okresov sú už značné. Najviac postihnuté regióny majú štatistickú výhodu v silnom póle rastu, ktorý na krajskej úrovni znižuje dlhodobú nezamestnanosť. V Košickom samosprávnom kraji je takýmto mestom mesto Košice, v Banskobystrickom ide o pohronské okresy a v Prešovskom o mesto Prešov a turistické regióny.

Disparity medzi jednotlivými oblasťami spôsobujú geografické a ekonomické danosti regiónu z roku 1989, ale aj rozdielne účinky zavedených nástrojov. Existujú regióny, kde tieto nástroje fungujú, v iných je ich účinok oslabený, v ďalších prakticky mizivý. Oblasti, v ktorých sa doterajšie nástroje stávajú účinnými, sú práve tie, kde trh sám o sebe funguje dobre, a kde miera nezamestnanosti dosahuje relatívne nízke hodnoty. Regióny s vysokou nezamestnanosťou sú voči uplatňovaným nástrojom imúnne a každá doterajšia snaha o zmiernenie tejto skutočnosti sa ukázala ako málo (ak vôbec) účinná.

A tak zatiaľ čo vo veľkých mestách na jedného dlhodobo nezamestnaného pripadá 20 a viac pracujúcich, v iných regiónoch je tento pomer oveľa menej priaznivý (na okresnej úrovni až jedna ku dvom, na obecnej je počet dlhodobo nezamestnaných často výrazne vyšší ako počet pracujúcich). V oblastiach, kde na jedného dlhodobo nezamestnaného pripadajú štyria alebo dokonca menej pracujúcich, žije štvrtina obyvateľov SR, pričom tieto oblasti pokrývajú 37 % rozlohy Slovenska.<sup>11</sup> Situácia je vážna, stáva sa neudržateľnou a je nutné zasiahnuť spôsobom, ktorý by sa vyvaroval chybám doterajších nástrojov.

Dlhodobá nezamestnanosť je nielen dôsledkom, ale aj príčinou našich regionálnych rozdielov. Na jednej strane je slabý ekonomický rozvoj regiónu dôvodom nedostatočnej tvorby pracovných miest (teda rastu nezamestnanosti), na strane druhej je nezamestnanosť brzdou životnej úrovne, tlačí cenu práce nadol, znižuje kúpyschopný dopyt a medzi jej negatívne sociálne dôsledky patrí nárast apatie, pasivity, chudoby, drobnej kriminality, spokojnosti s momentálnym stavom, pestovanie extrémnych názorov voči časti spoločnosti a prenos tohto všetkého aj na ďalšie generácie.

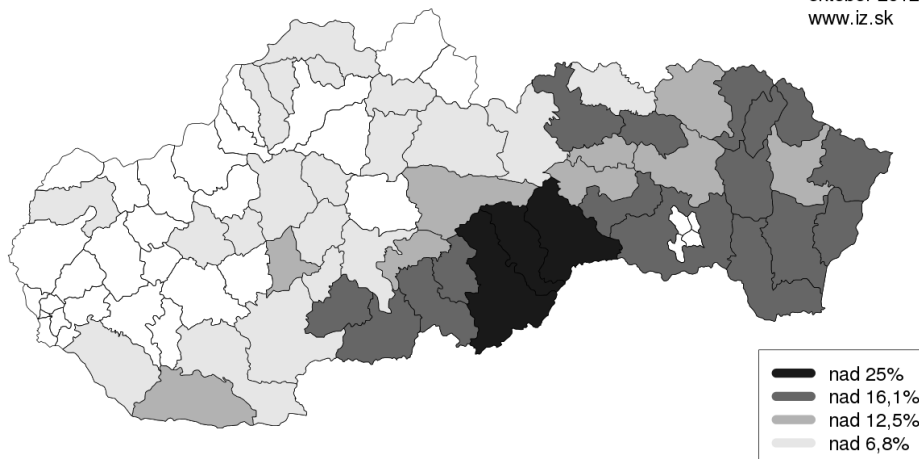
---

<sup>11</sup>Prepočty Inštitútu zamestnanosti, viac informácií na stránke <http://www.iz.sk/sk/projekty/inkluzivny-rast/regiony>.



## Obj. 4 – Mapa znázorňujúca mieru dlhodobej nezamestnanosti v SR Dlhodobá nezamestnanosť v okresoch

október 2012  
www.iz.sk



Zdroj: ÚPSVaR a Sociálna poisťovňa, vlastné spracovanie. Viac na <http://iz.sk/Svc6>.

Úlohou štátu musí byť reálna snaha znížiť dlhodobú nezamestnanosť najmä v regiónoch, kde je nezamestnanosť najvyššia.

## Vzdelanostná štruktúra dlhodobo nezamestnaných

V procese tvorby nového nástroja aktívnej politiky trhu práce je nutné lokalizovať regióny s vysokou mierou dlhodobej nezamestnanosti a poznať charakter cieľovej skupiny. Prevažná časť dlhodobo nezamestnaných sa koncentruje na juhu stredného Slovenska a na juhu a východe východného Slovenska. Dlhodobo nezamestnané osoby majú zväčša len minimálne, resp. žiadne pracovné návyky. V nasledujúcom texte sa zameriame na ich formálne vzdelanie.

## Slovensko

V podmienkach Slovenskej republiky (ale aj na regionálnej úrovni, ktorá je popísaná v kapitole Regionálny aspekt dlhodobej nezamestnanosti) môžeme pozorovať nasledovnú tendenciu: čím vyššie je najvyššie dosiahnuté formálne vzdelanie človeka, tým nižšia je pravdepodobnosť jeho výskytu v skupine

## Vzdelanostná štruktúra dlhodobozamestnaných

dlhodobozamestnaných. Na účely argumentácie sme obyvateľstvo rozdelili do troch kategórií:

- obyvateľstvo s najvyšším dosiahnutým formálnym vzdelaním vyšším ako maturitným (t. j. so vzdelaním vedeckým, vysokoškolským alebo akýmkoľvek vyšším ako maturitným vzdelaním);
- obyvateľstvo s najvyšším dosiahnutým formálnym vzdelaním ukončeným maturitou (do tejto kategórie spadá úplné stredné odborné vzdelanie s maturitou, úplné stredné všeobecné vzdelanie s maturitou a úplné stredné vzdelanie s maturitou);
- obyvateľstvo nedisponujúce maturitou (so stredným odborným vzdelaním bez maturity, vyučené obyvateľstvo alebo obyvateľstvo so základným vzdelaním, resp. bez vzdelania).

Vyššie ako maturitné vzdelanie má na Slovensku 8,70 % nezamestnaných, maturitné 30,34 % nezamestnaných a bez maturity je u nás 60,96 % nezamestnaných.<sup>12</sup> Ak tieto osoby rozdelíme aj podľa dĺžky trvania nezamestnanosti,<sup>13</sup> situácia je nasledovná:

### Obj. 5 – Nezamestnanosť podľa dosiahnutého vzdelania a dĺžky evidencie

Vzdelanie SR	Vyššie ako maturitné		Maturitné		Bez maturity	
	KN	DN	KN	DN	KN	DN
Počet	24 863	10 560	75 141	48 352	103 124	144 998
Podiel v skupine	70,2 %	29,8 %	60,8 %	39,2 %	41,6 %	58,4 %

*Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR, október 2012. KN – krátkodobá nezamestnanosť, DN – dlhodobá nezamestnanosť*

Zatiaľ čo skupinu nezamestnaných s vyšším ako maturitným a maturitným vzdelaním tvoria z väčšej časti krátkodobozamestnané osoby, v skupine nezamestnaných bez maturity je počet dlhodobozamestnaných podstatne vyšší ako počet nezamestnaných do jedného roka. Ak skupinu dlhodobozamestnaných bez maturity analyzujeme, zistíme, že jej podstatu (53,68 %) tvoria osoby so základným, resp. žiadnym vzdelaním.

<sup>12</sup>ÚPSVaR, október 2012

<sup>13</sup>Zákon o službách zamestnanosti definuje dlhodobú nezamestnanosť ako nezamestnanosť trvajúcu dlhšie ako 12 po sebe nasledujúcich mesiacov.

## Štruktúra dlhodobo nezamestnaných

### Obj. 6 – Dĺžka evidencie nezamestnaných bez maturity

Bez maturity	Krátkodobo nezamestnaní		Dlhodobo nezamestnaní	
	počet	podiel	počet	podiel
Stredné bez maturity	64380	62,4 %	67166	46,3 %
Základné + bez vzdelania	38744	37,6 %	77832	53,7 %

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR, október 2012.

## Kraje

Z krajského pohľadu je najlepšie fungujúcim Bratislavský samosprávny kraj, kde väčšiu časť (navyše relatívne nízkeho počtu) nezamestnaných tvoria krátkodobo nezamestnaní. Mimo ohrozenia sú (zatiaľ) aj Trnavský a Trenčiansky samosprávny kraj, v ktorých je prevaha počtu krátkodobo nezamestnaných ešte stále podstatná. V Žilinskom samosprávnom kraji začína byť problematickou skupina nezamestnaných bez maturity, kde sú počty dlhodobo a krátkodobo nezamestnaných nebezpečne vyrovnané.

### Obj. 7 – Podiel dlhodobo a krátkodobo nezamestnaných na jednotlivých stupňoch dosiahnutého vzdelania vo vybraných krajoch

Kraj	Vyššie ako maturitné		Maturitné		Bez maturity	
	KN	DN	KN	DN	KN	DN
Bratislavský	74,9 %	25,1 %	72,3 %	27,7 %	63,9 %	36,1 %
Trnavský	74,4 %	25,6 %	68,4 %	31,6 %	56,6 %	43,4 %
Trenčiansky	71,5 %	28,5 %	65,6 %	34,4 %	53,5 %	46,5 %
Žilinský	70,3 %	29,7 %	64,8 %	35,2 %	50,2 %	49,8 %

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR, október 2012, KN – krátkodobá nezamestnanosť, DN – dlhodobá nezamestnanosť.

V Nitrianskom samosprávnom kraji už počet dlhodobo nezamestnaných bez maturity prevyšuje počet nezamestnaných do jedného roka o viac ako 6 p. b., v Košickom a Prešovskom samosprávnom kraji o viac ako 29 p. b. Najhoršie je na tom Banskobystrický samosprávny kraj, kde tento rozdiel činí takmer 33 p. b.

## Vzdelanostná štruktúra dlhodobo nezamestnaných

### Obj. 8 – Podiel dlhodobo a krátkodobo nezamestnaných na jednotlivých stupňoch dosiahnutého vzdelania v vybraných krajoch

Kraj	Vyššie ako maturitné		Maturitné		Bez maturity	
	KN	DN	KN	DN	KN	DN
Nitriansky	71,2 %	28,8 %	61,2 %	38,8 %	46,8 %	53,2 %
Banskobystrický	69,0 %	31,0 %	56,5 %	43,5 %	33,6 %	66,4 %
Prešovský	66,7 %	33,3 %	57,6 %	42,4 %	35,3 %	64,7 %
Košický	67,6 %	32,4 %	54,7 %	45,3 %	35,4 %	64,6 %

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR, október 2012, KN – krátkodobá nezamestnanosť, DN – dlhodobá nezamestnanosť.

Vzdelanostnú štruktúru dlhodobo nezamestnaných v okresoch s najvyššou dlhodobou nezamestnanosťou analyzujeme v Príloha č. 1 – Veľkosť a štruktúra cieľovej skupiny v časti Vzdelanostná štruktúra vo vybraných okresoch.

## Demografický aspekt dlhodobej nezamestnanosti

Situácia, ako ju opisujeme v predchádzajúcich kapitolách, by vôbec nemusela byť tak dramatická, ak by existovala možnosť jej vyriešenia bez akýchkoľvek zásahov. Takýmto spôsobom by sa dlhodobá nezamestnanosť mohla znížiť v prípade, ak by sa vek podstatnej časti dlhodobo nezamestnaných blížil k dôchodkovému. Dlhodobo nezamestnaní by odišli z ekonomicky aktívneho života prirodzenou cestou, v horizonte niekoľkých rokov by sa znížila dlhodobá i celková nezamestnanosť – samozrejme, za predpokladu, že by do ekonomiky nevstupovali masy ďalších nezamestnaných. Toto však na Slovensku neplatí, keďže máme výrazný podiel mladých, ktorí sú dlhodobo nezamestnaní.

## Veková skladba dlhodobo nezamestnaných

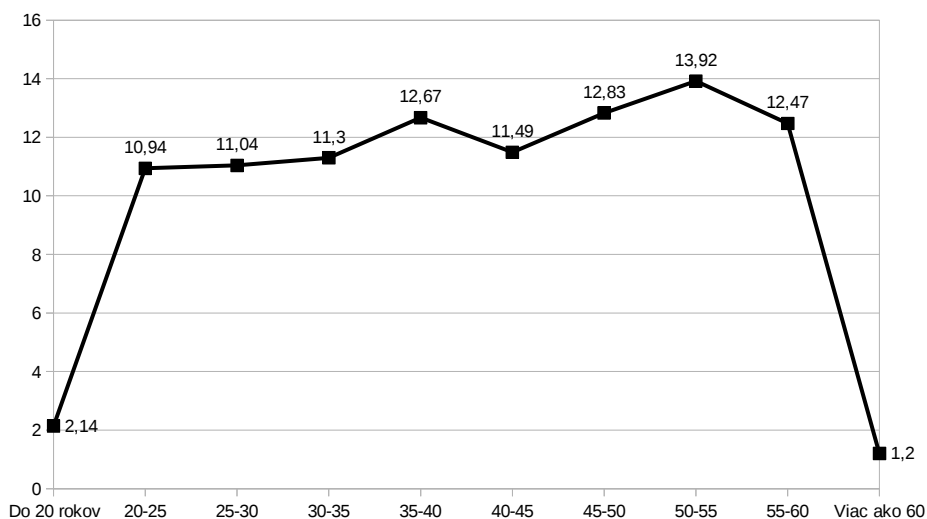
Dlhodobo nezamestnané obyvateľstvo sme na účely našej argumentácie rozdelili podľa veku do desiatich intervalov, pričom každý predstavuje 5-ročné obdobie. Obj. 9 – znázorňuje vekovú skladbu dlhodobo nezamestnaných v podmienkach SR.

Do 20 rokov je dlhodobá nezamestnanosť relatívne nízka z dôvodu existencie študujúcej populácie, a teda aj nedostatku času na splnenie formálneho kritéria dlhodobej nezamestnanosti, t. j. byť nezamestnaný dlhšie ako jeden rok. Medzi 20. a 60. rokom života sa počty dlhodobo nezamestnaných

## Štruktúra dlhodobo nezamestnaných

v jednotlivých vekových kategóriách zásadne nelíšia, i keď mierne problematickejšie sú kategórie 35–40, 45–50, 50–55 a 55–60-ročných. Nad hranicou 60 rokov je dlhodobá nezamestnanosť opäť nízka – tentokrát preto, že sledujeme iba počet dlhodobo nezamestnaných v skupine ekonomicky aktívnych, navyše očistený o počet predčasných dôchodcov (ktorí by tiež patrili medzi dlhodobo nezamestnaných – v októbri 2012 ich bolo cca 25 000, krátkodobo nezamestnaných nad 55 rokov bolo okolo 17 000, dlhodobo bolo 28 000).

### Obj. 9 – Podiel jednotlivých vekových kategórií na celkovej dlhodobej nezamestnanosti v SR (v %)



*Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR, október 2012.*

Relatívne vyrovnané podiely dlhodobo nezamestnaných značia, že bez problémov nie je ani jedna veková kategória a dlhodobá nezamestnanosť trápi občanov Slovenska bez ohľadu na vek. Tento pohľad nie je optimistický, no na úrovni regiónov je potreba konať ešte výraznejšia.

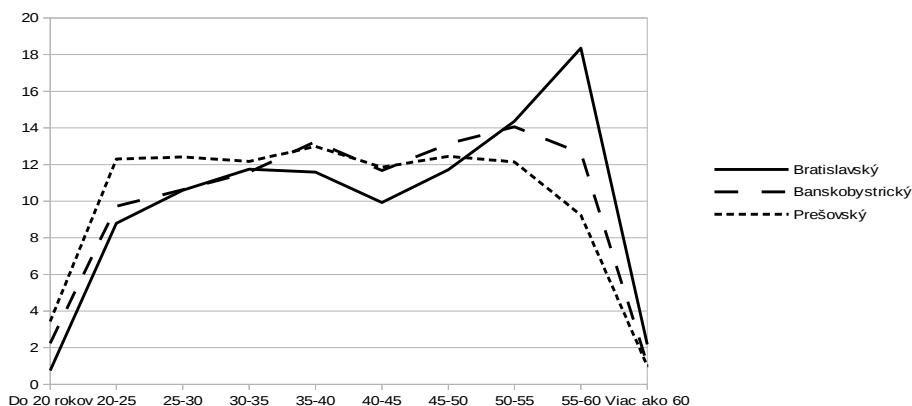
Tradične ukázkovým je Bratislavský samosprávny kraj. Ak by bola dlhodobá nezamestnanosť aj na ostatnom území Slovenska rozložená medzi

## Demografický aspekt dlhodobej nezamestnanosti

jednotlivé vekové kategórie v podobných pomeroch, v relatívne krátkom časovom horizonte by k výraznejšiemu zníženiu dlhodobej nezamestnanosti došlo prirodzenou cestou,<sup>14</sup> keďže jednej tretine dlhodobo nezamestnaných v Bratislavskom samosprávnom kraji chýba do dôchodku menej ako 10 rokov.<sup>15</sup>

Naopak, máme v SR kraje, v ktorých rozloženie dlhodobo nezamestnaných do jednotlivých vekových kategórií je také nešťastné, že ich počet sa prirodzenou cestou v dohľadnej dobe nezníži a ani súčasné opatrenia na jeho zníženie nestačia.

### Obj. 10 – Podiel jednotlivých vekových kategórií na dlhodobej nezamestnanosti v Bratislavskom, Banskobystrickom a Prešovskom samosprávnom kraji (v %)



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR, október 2012.

V Banskobystrickom samosprávnom kraji majú 35–40-ročné osoby vyšší podiel na dlhodobej nezamestnanosti v kraji ako osoby medzi 55. a 60. rokom života. Na rozdiel od Trnavského a Nitrianskeho samosprávneho kraja, kde je situácia podobná, však v súvislosti s Banskobystrickým krajom hovoríme o podstatne väčšom objeme dlhodobo nezamestnaných. Navyše, na jeho území

<sup>14</sup>Tento predpoklad sa nemusí naplniť, ak je hlavným dôvodom dlhodobej nezamestnanosti v Bratislavskom samosprávnom kraji diskriminácia starších uchádzačov z dôvodu veku, ktorú umožňuje dostatok mladých vzdelaných a motivovaných absolventov.

<sup>15</sup>Priemerný skutočný vek odchodu do dôchodku je menej ako 60.

## Štruktúra dlhodobu nezamestnaných

sa nachádzajú dva okresy s najvyššou dlhodobou nezamestnanosťou na Slovensku – Rimavská Sobota a Revúca.

Prešovský samosprávny kraj je ukážkou toho, ako by to rozhodne vyzerať nemalo. Podiely dlhodobu nezamestnaných v jednotlivých vekových kategóriách sú takmer vyrovnané, pričom podiel dlhodobu nezamestnaných v kategórii 55–60-ročných je zo všetkých podielov najnižší. V tomto prípade by k zníženiu dlhohodobej nezamestnanosti dochádzalo iba pomaly počas veľmi dlhého obdobia a iba za predpokladu, že by medzi ekonomicky aktívne obyvateľstvo prestali vstupovať ďalší dlhodobu nezamestnaní.

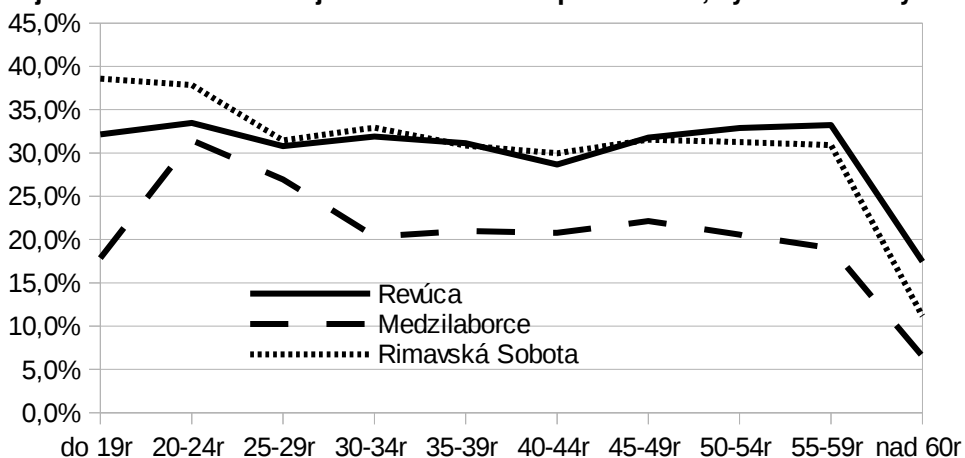
Situácia vo zvyšných piatich krajoch je načrtnutá v časti Veková štruktúra dlhodobu nezamestnaných. Naša demografická prognóza dokazuje, že ponechávanie vecí na náhodu alebo experimentovanie s nedomyslenými nástrojmi dlhodobú nezamestnanosť neznížia. Podstatnú časť skupiny dlhodobu nezamestnaných totiž tvoria mladí ľudia, ktorých čaká ešte príliš dlhé obdobie aktívneho ekonomického života na to, aby sa z ekonomického hľadiska vyplatilo čakať na ich odchod do dôchodku, o eticko-sociálnom hľadisku ani nehovoriac.

## Miera dlhohodobej nezamestnanosti podľa veku

Slovensko prešlo v posledných desaťročiach výraznými demografickými zmenami. Silné povojnové ročníky boli nasledované mierne slabšími ročníkmi narodenými v šesťdesiatych rokoch. V sedemdesiatych rokoch bola uplatňovaná výrazná pro-populačná politika, ktorá mala za dôsledok okolo 100 000 detí narodených v rokoch 1975 až 1980. Po roku 1980 prišlo k výraznému poklesu novonarodených, ktorý sa zastavil až v roku 2002 na úrovni okolo 52 000. Tieto výrazne demografické zmeny majú za dôsledok nutnosť sledovať štatistiky tak, aby reflektovali rôzne veľkosti jednotlivých kohort. Nasledujúci graf ilustruje mieru dlhohodobej nezamestnanosti podľa veku v troch okresoch.

## Demografický aspekt dlhodobej nezamestnanosti

**Obj. 11 – Miera dlhodobej nezamestnanosti podľa veku, vybrané okresy**



*Zdroj: Vlastné spracovanie podľa ÚPSVaR.*

Alarmujúci je najmä okres Medzilaborce, kde miera dlhodobej nezamestnanosti mladých je výrazne vyššia ako miera dlhodobej nezamestnanosti starších. V inom porovnaní počet mladých dlhodobo nezamestnaných (do 30 rokov) predstavuje v Rimavskej Sobote aj v Medzilaborciach 25 %.

Štruktúre cieľovej skupiny sa podrobnejšie venuje Príloha č. 1 – Veľkosť a štruktúra cieľovej skupiny na strane 62.



## Požiadavky na riešenie

Doterajším skúsenostiam s nástrojmi zameranými na znižovanie dlhodobej nezamestnanosti sa venujeme v Príloha č. 2 – Existujúce nástroje od strany 72. Štúdium týchto nástrojov nás priviedlo k výberu vlastností, ktoré musí nástroj obsahovať, aby problematiku dlhodobej nezamestnanosti skutočne riešil.

### Reálne a viditeľné efekty na nezamestnanosť

Keďže na Slovensku je dlhodobá nezamestnanosť vysoká (cieľová skupina je veľká – 250 až 300 tisíc ľudí), riešenie musí mať značné efekty na nezamestnanosť. Tieto musia byť dostatočne viditeľné, viditeľnejšie ako štatistické diskrepancie merania nezamestnanosti.

- Riešenie musí mať reálny potenciál zapojiť desaťtisíce dlhodobo nezamestnaných ročne a pôsobiť dlhodobo.

### Štandardné zmluvné vzťahy

Časť nástrojov sa vyznačovala neštandardnými zmluvnými vzťahmi. Práva a povinnosti neboli dostatočne jasné, typy zmlúv neboli bežne používané. Tak vznikali rôzne špeciálne situácie, na ktoré prax nepamätá.

- Riešenie musí používať zmluvné vzťahy bežne používané v iných oblastiach ekonomiky.

### Dlhodobá udržateľnosť

Väčšina nástrojov bola výrazne závislá od jedného zdroja príjmov, dotačné schémy museli každý rok bojovať o finančné prostriedky.

- Riešenie musí vo svojom nastavení obsahovať dlhodobý primeraný tok financií, ktorých zastavenie by si vyžiadalo zásadné zmeny.

## **Dôveryhodnosť**

Niektoré nástroje sa minuli svojmu účelu a stali sa synonymom plytvania a neefektívnosti, iné neboli príťažlivé pre účastníkov vzhľadom na nepredvídateľné správanie sa systému.

- Riešenie musí mať dôveru nielen účastníkov, ale aj širokej verejnosti.

## **Jednoduchosť**

Niektoré nástroje trpeli vysokou administratívnou náročnosťou a prebujnenou byrokraciou, ktorá bola náročnejšia ako práca samotná. Výsledkom bolo znechutenie účastníkov a ich odradenie od ďalšej práce.

- Riešenie musí byť administratívne jednoduché a byrokraticky nenáročné.

## **Odstránenie monopolov**

Ak má jeden človek, či už je to starosta alebo štátny úradník, monopol na rozhodovanie o osude človeka, existuje výrazné riziko osobných sporov alebo korupcie.

- Riešenie musí dávať nezamestnanému šancu u viacerých poskytovateľov.

## Popis inkluzívneho zamestnávania

Pod Inkluzívnym zamestnávaním rozumieme špecifickú formu štátom zaručenej šance pre dlhodobo nezamestnaných získať na určitú dobu štandardnú prácu, zvýšiť tým svoju životnú úroveň a následne zásadne zvýšiť svoje šance na otvorenom trhu práce.

Jedným z dôsledkov požiadaviek na riešenie dlhodobej nezamestnanosti je používanie štandardných pracovno-právnych zmlúv. Tieto majú výhody v zaužívaných a osvedčených riešeniach mnohých špeciálnych situácií (dovolenky, choroba, OČR, odmeny, pracovná disciplína a postihy a i.) a v možnosti nastavenia rôznych odmien (zamestnávateľ môže dať vyššiu odmenu dobrému pracovníkovi a pracovníkovi neplniacemu si povinnosti môže odmenu znížiť, nemusí však zrušiť celý vzájomný vzťah).

Skúmanie doterajších skúseností poukázalo na absenciu využívania verejného obstarávania a najmä jeho sociálnych aspektov. Toto má hlavné výhody v štandardnosti zmluvných vzťahov (verejné obstarávanie, dodávateľsko-odberateľské vzťahy). Verejný sektor realizuje množstvo zákaziek a aktivít, pri ktorých by sa mohlo zamestnať výrazné množstvo ľudí z cieľovej skupiny, avšak toto sa v praxi nedeje.

### Inkluzívne verejné obstarávanie

Preto navrhujeme, aby verejné inštitúcie robili primerané obstarávania tak, aby boli určené pre dlhodobo nezamestnaných. Okruh záujemcov o realizáciu verejnej zákazky by sa obmedzil iba na podniky, ktoré zamestnávajú značný počet osôb z cieľovej skupiny (inkluzívne podniky, bližší popis nižšie). Vzájomnou konkurenciou budú podniky realizovať zákazky pri primeraných cenách a zamestnávaní ľudí z cieľovej skupiny.

Keďže zákazky by vyhlasoval celý verejný sektor, zabezpečila by sa diverzifikácia zdrojov finančných prostriedkov. Absenciou dotácií sa výrazne zníži administratívna a byrokratická náročnosť, nebude podstatný spôsob realizácie a prezenčné listiny, ale iba výsledok. Inkluzívne verejné obstarávanie je viac popísané na strane 37.

## Inkluzívne podniky

Podniky, ktoré sa rozhodnú vstúpiť do systému inkluzívneho verejného obstarávania, budú musieť splniť niekoľko podmienok. Hlavnou podmienkou je zamestnávanie ľudí z cieľovej skupiny, a to minimálne vo výške troch štvrtín z celkového počtu zamestnancov. Toto, popri iných drobných podmienkach popísaných na strane 33, zabezpečí, že zákazky budú naozaj realizovať osoby z cieľovej skupiny. Kontrolovať plnenie podmienok budú úrady práce.

Zamestnanci, či už stáli alebo tí z cieľovej skupiny, budú zamestnaní na základe štandardných pracovných zmlúv (aj keď na dobu určitú), so štandardnými právami a povinnosťami zamestnanca, vrátane zákona o minimálnej mzde. Človek z cieľovej skupiny sa bude môcť zamestnať v ktoromkoľvek inkluzívnom podniku alebo si založiť vlastný – je už úlohou nastavenia toku finančných prostriedkov, aby táto šanca bola reálna a aby túto prácu vedelo získať nie promile, ale desiatky percent ľudí z cieľovej skupiny.

Finančné prostriedky budú inkluzívne podniky získavať z inkluzívneho verejného obstarávania, do ceny ktorého si premietnu aj ostatné náklady súvisiace so zvyšovaním zamestnateľnosti cieľovej skupiny.

Inkluzívny trh teda predstavuje doplnkový trh k regulárnemu trhu práce. Zahŕňa dva typy trhov: trh inkluzívnej práce – tu pôsobia inkluzívni zamestnanci a inkluzívne podniky; a trh inkluzívnych služieb, kde pôsobia inkluzívne podniky a verejné inštitúcie.

## Príklady

Existuje mnoho oblastí, v ktorých môže byť využité inkluzívne zamestnávanie. Pre ľahšie pochopenie ďalšieho textu uvedieme niekoľko príkladov:<sup>16</sup>

- pomocné práce pri výstavbe, rekonštrukcii a údržbe ciest, vodných ciest a železníc,
- pomocné práce pri rôznej výstavbe (vleky, škôlky, parky, námestia, ...),
- pomocné práce pri oprave hradov, zámkov a iných kultúrnych pamiatok,
- revitalizácia ulíc, ciest, námestí a ich okolia,
- výstavba sociálnych bytov a komunitných centier,

---

<sup>16</sup>Literatúra [24] a kapitola Financovanie na strane 45.

## Popis inkluzívneho zamestnávania

- upratovanie vnútorných a vonkajších priestorov,<sup>17</sup>
- výstavba, čistenie a značenie turistických a cyklistických chodníkov,
- ochrana prírody, protipovodňová ochrana a i.

Časť z nich sa realizuje aj v súčasnosti, avšak cez iné finančné stimuly (napr. aktivačné práce) alebo nesociálne (napr. čistenie ulíc sofistikovanými strojmi, ktoré nahrádzajú teraz nezamestnanú ľudskú prácu, ktorá nemá reálnu šancu nájsť si pracovné miesto) a časť sa nerealizuje vôbec (napr. dôsledná likvidácia invázných rastlín v národných parkoch) vzhľadom na privysoké ceny faktúr (i keď reálne náklady verejnej správy sú oveľa nižšie). Z rozsiahlej realizácie týchto aktivít by pritom prosperovala celá spoločnosť:

- dlhodobo nezamestnaní nadobudnú skúsenosti, pracovné návyky, sociálny kontakt, neformálne vzdelanie, zodpovednosť, riadnu mzdu, štatút zamestnaného, vyššiu životnú úroveň, priestor na sebarealizáciu a vyššiu šancu zamestnať sa na otvorenom trhu práce;
- časť aktivít, na ktoré obciam, regiónom či iným inštitúciám chýbajú prostriedky, by sa pravidelne realizovali, z čoho by nemali prospech iba obce samotné, ale aj jej občania, návštevníci, turisti;
- dlhodobo nezamestnaní budú cennou pomocou pri budovaní infraštruktúry v podmienkach striebornej ekonomiky.<sup>18</sup>

Inkluzívne zamestnávanie treba chápať ako integrálnu súčasť iných projektov, nie ako samostatný projekt. Napríklad oprava hradu si vyžaduje výber konkrétneho hradu, určenie predmetu opravy, historický prieskum a až následne rekonštrukciu. Zatiaľ čo prvé tri činnosti stoja mimo inkluzívneho zamestnávania, pomocné a manuálne práce vykonávané v rámci rekonštrukcie už sú jeho predmetom.

Cieľom inkluzívneho zamestnávania, tak ako je to popísané v tejto publikácii, je poskytnúť jednoduchú možnosť verejným inštitúciám realizovať aktivity sociálne, a zároveň vytvoriť morálny záväzok tieto aktivity vykonať a cestou programového rozpočtovania inkluzívneho zamestnávania a kritériami pridelovania eurofondov aj finančnú motiváciu.

---

<sup>17</sup>Momentálne často realizované cez aktivačné práce, ktoré by sa nahradili inkluzívnym zamestnávaním.

<sup>18</sup>Zvyšujúcou sa očakávanou dĺžkou dožitia a nízkou mierou pôrodnosti pozorujeme v Európskej únii prudké starnutie populácie. Toto si vyžiada nielen transformáciu sociálnych systémov, ale aj produkciu takých tovarov a služieb a výstavbu takých zariadení, ktoré budú zodpovedať meniacemu sa dopytu. Literatúra [23].

# Subjekty inkluzívneho trhu

## Cieľová skupina

Cieľovú skupinu definujeme ako ľudí, ktorí napriek tomu že nemajú žiadne objektívne prekážky (sú zdraví, v pracovnom veku a pod.), už dlhodobo nepracovali. Do cieľovej skupiny inkluzívneho trhu teda patria dlhodobo nezamestnaní (osoby nezamestnané dlhšie ako jeden rok), osoby po výkone trestu<sup>19</sup> a časť ekonomicky neaktívnych v produktívnom veku, ktorí by inak boli dlhodobo nezamestnaní, ale nespĺnili niektorú z formálnych podmienok.

Objem takto definovanej cieľovej skupiny predstavuje v podmienkach SR približne 250 000 osôb.<sup>20</sup> V úvodnej fáze nebude možné zamestnať celú cieľovú skupinu.<sup>21</sup>

Úlohou inkluzívneho zamestnávania je dať dlhodobo nezamestnaným reálnu šancu nájsť si prácu, nezamestnaní sa tejto šance musia chopiť sami. Odmietnutie práce v inkluzívnom podniku (podobne ako odmietnutie akejkoľvek ponúkanej práce), má za dôsledok vyradenie z evidencie nezamestnaných so všetkými dôsledkami.

## Motivácia cieľovej skupiny

Dôležitým predpokladom správneho fungovania inkluzívneho zamestnávania je finančná motivácia dlhodobo nezamestnaných vystúpiť zo stavu dlhodobej nezamestnanosti a vstúpiť na inkluzívny trh, a taktiež z tohto trhu po čase vystúpiť a uplatniť sa na otvorenom trhu. Je nevyhnutné, aby životná úroveň cieľovej skupiny bola na každom ďalšom stupni vyššia, predovšetkým príjem zo sociálnych dávok nebude prevyšovať čistú mzdu ponúkanú pri inkluzívnom zamestnávaní (to sa nestane vďaka vygenerovanej cene inkluzívnych služieb, ktoré kalkulujú s cenou práce za ktorú sú ochotní inkluzívni pracovníci nastúpiť do práce – vrátane kalkulácie stratených sociálnych príjmov) a hlavne by nemala prevyšovať čistú mzdu na otvorenom trhu práce.

---

<sup>19</sup>Dlhodobo nepracovali na otvorenom trhu práce.

<sup>20</sup>Podrobnejšie údaje uvádzame v Príloha č. 1 – Veľkosť a štruktúra cieľovej skupiny.

<sup>21</sup>Aj pre fakt, že časť dlhodobo nezamestnaných už teraz pracuje načierno.

## Subjekty inkluzívneho trhu

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 a príspevky k dávke.<sup>22</sup> Zmena systému dávok v hmotnej núdzi tak, aby pri zamestnaní sa človeku či rodine vždy stúpol príjem, je nutná, avšak jej návrh presahuje analýzy tejto publikácie. Dôležitá je taktiež úprava systému exekúcií, resp. osobného bankrotu<sup>23</sup>.

## Inkluzívni zamestnanci

Inkluzívni zamestnanci tvoria tú časť cieľovej skupiny, ktorá je zamestnaná na inkluzívnom trhu. Prostredníctvom inkluzívnych podnikov budú zamestnanci vykonávať práce, za ktoré dostanú aspoň minimálnu mzdu. Vstup a pôsobenie na inkluzívnom trhu je dobrovoľné, avšak finančne motivované. Počas práce platí štandardný pracovnoprávny vzťah podľa zákonníka práce, inkluzívna práca bude časovo limitovaná a ukončiť ju bude možné postupom na otvorený trh práce alebo návratom späť medzi uchádzačov o zamestnanie (medzi krátkodobo nezamestnaných).

Pracovníci si budú konkurovať medzi sebou na strane ponuky pracovnej sily a budú si vyberať z dopytu po práci inkluzívnych podnikov. Trh vygeneruje cenu inkluzívnej práce, ktorá bude zdola ohraničená minimálnou mzdou. Primeraný počet inkluzívnych pracovníkov v podmienkach SR odhadujeme na 50 000. Toto číslo je dané veľkosťou cieľovej skupiny (aby každý dlhodobo nezamestnaný mal reálnu šancu na nájdenie si pracovného miesta), cieľom politiky zamestnanosti (znižiť dlhodobú nezamestnanosť v horizonte 10 rokov o 100 000 ľudí), ale aj obmedzenými finančnými možnosťami verejného rozpočtu.

Pre zamestnancov inkluzívnych služieb navrhujeme 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, čo bude pôsobiť motivačne, a to bez akéhokoľvek zásahu do zákona o minimálnej mzde. Úspory by sa účelovo viazali na investičné aktivity cieľovej skupiny. Mohli by byť použité na splácanie starých dlhov podľa splátkového kalendára, obnovu bývania, vzdelávanie a pod. Cieľom je zabezpečiť

---

<sup>22</sup>Literatúra [18].

<sup>23</sup>Nutnou podmienkou existencie motivácie vystúpiť zo sociálneho systému je jeho zmena. Systematickým zmenám v sociálnom systéme sa budeme venovať v prvom polroku roku 2014.

dlhodobý úžitok nasparených prostriedkov a zvýšenie finančnej gramotnosti cieľovej skupiny.

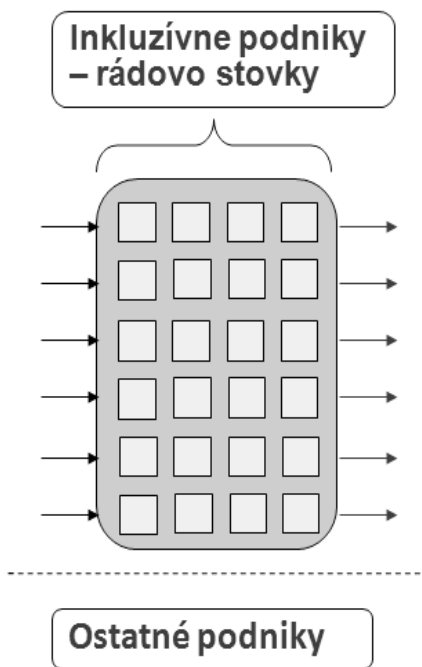
## Fázy účastníkov inkluzívneho zamestnávania

Prechod inkluzívneho zamestnanca inkluzívnym trhom môžeme rozdeliť do niekoľkých fáz. Prvou fázou je výber – realizuje ho inkluzívny podnik z vopred definovanej cieľovej skupiny. Inkluzívny podnik si vyberá zamestnanca podľa kritérií, ktoré sú totožné s kritériami štandardného trhu práce.

Pre zvýšenie efektivity výberu zamestnancov je potrebná dobrá anamnéza nezamestnaných a odstránenie viditeľných prekážok v práci. V tomto smere musia zohrávať významnú úlohu úrady práce, ktoré budú inkluzívnym podnikom poskytovať informácie o nezamestnaných (napr. alergia na trávu pri kosení).

Osoba z cieľovej skupiny sa stáva inkluzívnym zamestnancom po podpise pracovnej zmluvy. Inkluzívny zamestnávateľ zadeľuje prácu, zaškoľuje zamestnancov, prideluje im pracovné pomôcky a i. Spôsob zaškoľovania, jeho dĺžka i obsah závisia od konkrétneho podniku a nebudú kontrolované – je v prirodzenom záujme inkluzívneho podniku, aby svojich zamestnancov zaškolil tak, aby vedeli efektívne vykonávať práce, ktoré majú v popise.<sup>24</sup>

Počas trvania pracovného pomeru má inkluzívny zamestnanec práva a povinnosti štandardného zamestnanca. Z pohľadu práv sa na zamestnanca vzťahuje najmä právo na odmenu za odvedenú prácu, na dovolenku a na sviatky. Z pohľadu povinností predovšetkým dodržiavanie stanovenej pracovnej disciplíny. Dá sa očakávať, že prehrešky voči pracovnej disciplíne budú



Obrázok 1: Inkluzívne podniky, schéma

<sup>24</sup>Povinnosti zamestnávateľa budú kontrolované štandardným spôsobom (napr. školenie o bezpečnosti pri práci, inšpekcia práce a pod.).



## Subjekty inkluzívneho trhu

posudzované benevolentnejšie vzhľadom na povahu a kvalitu inkluzívnych zamestnancov. Zamestnávateľ však bude mať právo na rozviazanie pracovného pomeru podľa ustanovení zákonníka práce. Rovnako, keďže ide o pracovnú zmluvu, zamestnávateľ má právo dať zamestnancovi odmenu závislú od zamestnancovho pracovného nasadenia<sup>25</sup> alebo dávať mzdu denne či týždenne.

Počas obdobia stráveného na inkluzívnom trhu má inkluzívny zamestnanec možnosť získať pracovné zručnosti a najmä referencie potrebné pre umiestnenie na otvorenom trhu práce. Keďže ide o štandardný pracovný úväzok, inkluzívny zamestnanec bude môcť využívať rôzne nástroje aktívnej politiky trhu práce, pričom hovoríme predovšetkým o nástrojoch na podporu mobility (dochádzanie za prácou).

V poslednej fáze by si mal inkluzívny zamestnanec hľadať zamestnanie na otvorenom trhu práce, pričom je úlohou aktívnej politiky trhu práce vyhľadať vhodné zamestnania a ľudí na ne preškoliť. V prípade prechodu zamestnanca na otvorený trh práce bude mať zamestnanec právo rozviazať pracovný pomer rýchlejšie, ako to stanovuje zákonník práce v prípade štandardného zamestnanca. Významnou otázkou je, ako podporiť ekonomiku a otvorený trh práce tak, aby v čo najvyššej miere absorboval ľudí opúšťajúcich inkluzívne podniky. Veľkú úlohu musí zohrávať podpora podnikateľského prostredia, výrazná aktívna politika trhu práce, podpora exportujúcich sektorov a pod. Pri pohľade na dlhodobé vízie sektorov vidíme potenciál v striebornej ekonomike (časť ekonomiky ťahaná starnutím populácie nielen na Slovensku, ale v celej Európe; ľudia nad 50 rokov majú iné spotrebiteľské požiadavky ako mladší, sú kúpyschopnejší ako mladšia generácia a ich počet vzhľadom na silné povojnové ročníky rastie, viac v literatúre [23]), zelená ekonomika (produkcia zameraná na ekologicky priateľské výstupy), vidiecka turistika (SR má výrazný podiel termálnych prameňov a miernych kopcov, čo je pre klientelu medzi 50 a 80 rokov veľmi prítiahľivé).

Aby bol inkluzívny podnik motivovaný uvoľniť svojho zamestnanca z dôvodu jeho postupu na otvorený trh práce (teda zamestnanca sa u iného zamestnávateľa), dostane odmenu vo výške 30 % zo mzdy, ktorá bude zamestnancovi vyplácaná počas prvých 6 mesiacov na otvorenom trhu práce. Ak by bol zamestnaný celých šesť mesiacov na minimálnu mzdu, táto odmena

---

<sup>25</sup>Na rozdiel od aktivačných prác, kde každý poberá rovnakú odmenu bez ohľadu na snahu.

## Inkluzívni zamestnanci

prestavuje okolo 630 €. Cieľom odmeny je satisfakcia inkluzívneho zamestnávateľa, keďže získanie a zaškolenie nového zamestnanca ho stálo čas a množstvo zdrojov. Odmenu je možné chápať i ako kompenzáciu za odchod najlepšieho zamestnanca a jej použitie nebude kontrolované. Hlavným cieľom odmeny je však odmeniť inkluzívne podniky za to, že pripravili zamestnancov na štandardné pracovné miesta.

## Inkluzívne podniky

Cieľom inkluzívneho podniku je zamestnávať osoby z cieľovej skupiny. Vykonať nejakú činnosť je iba prostriedkom ako tento cieľ dosiahnuť. Preto aj podmienky na získanie štatútu inkluzívneho podniku sú nastavené tak, aby pri štandardnej činnosti bol tento cieľ ľahko dosiahnutý.

Inkluzívnym podnikom môže byť každý podnik, ktorý sa zaviazal zamestnávať aspoň 3/4 z celkového počtu zamestnancov z cieľovej skupiny, teda na troch ľudí z cieľovej skupiny pripadá jeden stály zamestnanec. Inkluzívne podniky môžu zakladať fyzické i právnické osoby. Zisk generovaný inkluzívnymi podnikmi sa bude musieť primárne prerozdeľovať v rámci podniku (prípadne do práce s komunitou). Ďalšie podmienky sú vysoký podiel mzdových nákladov na celkových (minimálne 70 %), publikovanie krátkych mesačných a výročných správ, používanie iba zamestnaneckých zmlúv (teda nie dohôd o vykonaní práce). Tieto slúžia na zabezpečenie dosiahnutia daného cieľa – reálne zamestnávanie cieľovej skupiny.

Pre väčšinu existujúcich podnikov, ktoré chcú realizovať aktivity aj mimo inkluzívneho zamestnávania, sú tieto podmienky ťažko dosiahnuteľné. Štandardnou formou by malo byť založenie dcérskej, špecializovanej spoločnosti. Keďže štát chce uľahčiť podnikanie, náklady na založenie s. r. o. sa postupne znižujú, v súčasnosti si firmy špecializujúce sa na zakladanie podnikov účtujú okolo 250–300 €, vrátane kolkov.

Podniky by vznikali na základe podnikateľských zámerov a podľa úspešnosti realizácie týchto zámerov by rástli alebo zanikali. Orientačný počet inkluzívnych podnikov je niekoľko tisícok (pri priemernom počte 30 zamestnancov v podniku). Aktivity týchto podnikov budú hlavne pracovne náročné, teda kapitálové náklady na štart podniku sa budú pohybovať rádovo v tisícoch euro. Hlavnou odmenou pre zakladateľov takýchto podnikov je mzda, ktorú budú poberať ako stáli zamestnanci.

## Subjekty inkluzívneho trhu

Samostatnou otázkou je motivácia takýto podnik založiť. Medzi prvými by boli podniky, ktoré aj v súčasnosti pôsobia v sektore práce s dlhodobou nezamestnanými (agentúry podporovaného zamestnávania, sociálne podniky, obce a pod.). Ako ďalšie by sa pridali personálne agentúry, čím by sa ich pole pôsobnosti jednoducho rozšírilo aj na dlhodobu nezamestnaných – tých najlepších by mohli presúvať priamo do materského podniku. Tretia skupina bude generovaná dopytom: ak budú podnikatelia veriť transparentnosti a dlhobodej udržateľnosti inkluzívnych verejných obstarávaní, uvidia primeranú podnikateľskú príležitosť a do obstarávaní sa zapoja. Zo strany podnikov by tento štátom vytvorený dopyt nezostal nepovšimnutý, najmä v stave súčasnej krízy a celkového nedostatku zákaziek. Na Slovensku je tiež množstvo ľudí, ktorí majú skúsenosti s takouto prácou: či ide o realizátorov rôznych projektov z ESF alebo FSR, koordinátorov aktivačných prác, ľudí, ktorí participovali na protipovodňovej ochrane, údržbe lesov či rekonštrukcii hradov. Títo si tiež môžu založiť svoje inkluzívne podniky.

Veľkosť a rozmiestnenie podnikov určí trh, pričom z doterajšieho fungovania sociálnych podnikov predpokladáme, že inkluzívne podniky budú skôr menšie a rozmiestnené po celom území Slovenska. Celkovo očakávame tisíce inkluzívnych podnikov. Sídlo podniku nemusí súvisieť s bydliskom zamestnancov, takisto ako sídlo podniku nesúvisí s miestom vykonávania práce. Dá sa však predpokladať, že vzhľadom na náklady na dochádzanie budú zamestnanci vykonávať práce v blízkosti svojho bydliska. V systéme inkluzívnych služieb budú vystupovať tri regióny/oblasti: miesto sídla inkluzívneho podniku, miesto vykonávania inkluzívnych služieb a bydlisko pracovníka z cieľovej skupiny. Geografická mobilita na inkluzívnom trhu pripraví pracovníkov na otvorený trh, na ktorom spravidla nemajú možnosť uplatniť sa priamo v mieste bydliska.

## Certifikácia inkluzívnych podnikov

Vstup zamestnávateľov na trh inkluzívnych služieb a podnikov musí byť otvorený a jednoduchý. Hlavnou podmienkou certifikácie inkluzívnych podnikov bude zamestnávanie primeraného počtu zamestnancov z cieľovej skupiny, zvyšná časť stálych zamestnancov bude mať zodpovednosť za chod podniku. Právna forma inkluzívneho podniku nebude predpísaná, avšak pôjde o samostatnú právnickú osobu (nie o oddelenie), napríklad s. r. o., družstvo, živnosť či občianske združenie.

## Inkluzívne podniky

Certifikáty bude vydávať úrad práce, podobne ako pri agentúrach podporovaného zamestnávania. Úrady práce budú tiež kontrolovať dodržiavanie všetkých podmienok počas fungovania inkluzívnych podnikov. Odbremení to odberateľov služieb a zabezpečí kontrolu podľa jednotných kritérií.

Ďalšie podmienky majú obmedziť ziskovosť organizácie, čím sa zníži riziko zneužívania systému. Štandardnou podmienkou v zahraničí býva obmedzenie použitia zisku, ktorý sa môže alokovať len v rámci podniku. V niektorých krajinách je umožnené použiť zisk pre potreby komunity – nikto však nepopiera právo kmeňových zamestnancov na primeranú odmenu za svoju prácu.

Aby sa zabezpečilo, že práce vykonávajú naozaj osoby z cieľovej skupiny, mzdové náklady musia byť aspoň 70-percentné, predíde sa tým outsourcovaniu. Podniky tiež budú môcť používať iba štandardné pracovné vzťahy.

Veľký dôraz by mal byť kladený na transparentnosť podniku – inkluzívne podniky budú nepriamo podporené z verejných prostriedkov, preto je na mieste povinnosť zverejňovať výročnú správu a účtovné výkazy. Tieto však nebudú byrokraticky náročné a budú zohľadňovať bežné účtovné postupy. Ďalšou súčasťou transparentnosti je slušnosť inkluzívnych podnikov voči svojim zamestnancom. Inkluzívne podniky môžu používať iba zamestnanecké zmluvy v zmysle zákonníka práce (teda nie dohody).

Časť podmienok bude treba spresniť v nižších normách: čo chápeme ako komunitu, ako rátať zamestnancov v prípade polovičných úväzkov alebo dlhodobých PN, presný obsah a formu jednotlivých správ, zverejňovanie zoznamu podnikov so štatútom, čo je chápané ako náklady, za aké obdobie sa bude robiť ich priemer atď. Spresnenie mimo zákona umožní lepšie a rýchlejšie reakcie na špeciálne situácie, ktoré vzniknú počas praxe. Rigidné nastavenie v zákone by buďto výrazne predĺžilo zákon a reagovalo by s oneskorením minimálne pol roka, alebo by neupravovalo rôzne špeciálne situácie.

Samostatnou otázkou je nábeh na koncepciu inkluzívnych podnikov. V prípade novovzniknutých podnikov (vzhľadom na počiatočné symbolické príjmy) navrhujeme upustiť od podmienky zamestnávania dlhodobo nezamestnaných a podmienku zaviesť až po získaní prvej zákazky.

## Výnosy a náklady inkluzívnych podnikov

Inkluzívny trh navrhujeme tak, aby príjmy inkluzívnych podnikov pokrývali príjmy z vykonanej činnosti bez ďalších dodatočných dotácií, pričom príjmy

## Subjekty inkluzívneho trhu

podnikov predstavujú prostriedky získané vo verejnom obstarávaní. Verejné obstarávanie je pre fungovanie inkluzívnych podnikov nevyhnutné preto, že produktivita práce inkluzívnych zamestnancov je nižšia ako produktivita zamestnancov s dlhšími pracovnými skúsenosťami. Taktiež, ak by s cieľom kompenzácie nižšej produktivity práce boli inkluzívne podniky dotované, vznikol by problém určenia ich výšky. Tá by bola stanovená od zeleného stola a určite by vzhľadom na širokú štruktúru cieľovej skupiny nezodpovedala skutočnej nižšej produktivite práce.

V rámci nákladov inkluzívnych podnikov vidíme vysoký podiel mzdových nákladov. Modelový inkluzívny podnik so 16 zamestnancami bude mať 12 zamestnancov z cieľovej skupiny a 4 stálych zamestnancov. Predstavuje to tri partie so 4 dočasnými zamestnancami a jedným vedúcim, ktorého úlohou je denno-denná práca s cieľovou skupinou. Na tri partie prislúcha jeden šéf, ktorého úlohou bude najmä získavať nové zákazky, hľadať miesto svojim zamestnancom na otvorenom trhu práce, rôzna administratíva a pod. Ročné mzdové náklady na dočasných zamestnancov budú predstavovať cca 69 tisíc € (pri minimálnej mzde 352 €), na vedúcich partií 25 700 € (pri ich mzde vo výške 1,5 násobku minimálnej mzdy), mzdové náklady šéfa budú cca 14 tisíc € (pri 2,5 násobku minimálnej mzdy).

Mzdové náklady budú súhrnne predstavovať skoro 109 tisíc €. Výška miezd však nebude presne stanovená – predpokladáme, že vďaka veľkému počtu inkluzívnych podnikov (a z toho vyplývajúcej konkurencie medzi nimi) bude výška mzdy generovaná v trhových podmienkach a nebude dosahovať ani extrémne vysoké ani extrémne nízke hodnoty. Nemzdové náklady predstavujúce dopravu, pracovné pomôcky, gastrolistky, možné externé vedenie účtovníctva, nájom priestorov, školenia a i. budú predstavovať maximálne 47 tisíc €.

Celkové ročné náklady teda budú predstavovať 156 tisíc €. Aby vedel zamestnávateľ tieto náklady pokryť, musí získať zákazky v hodnote 187 tisíc € (vrátane 31 tisíc € odvedenej DPH). Tieto čísla ilustruje nasledujúca tabuľka:

## Inkluzívne podniky

### Obj. 12 – Ročné náklady typického inkluzívneho podniku

Náklady	Mesačné mzdové náklady	Počet osôb	Ročne v tisícoch €
Cieľová skupina	475 €	12	69
Vedúci	714 €	3	26
Vyšší vedúci	1190 €	1	14
Spolu mzdové ročne			109
Nemzdové náklady		30 %	47
Spolu náklady			<b>156</b>
DPH			31
<b>Spolu náklady</b>			<b>187</b>

*Zdroj: vlastné prepočty.*

Aby inkluzívne podniky získali dostatok zákaziek, budú mať možnosť uchádzať sa o inkluzívne verejné obstarávanie.

## Inkluzívne verejné obstarávanie

Inkluzívne služby predstavujú služby, ktoré obstarávajú subjekty verejnej správy alebo súkromného sektora formou inkluzívneho verejného obstarávania.<sup>26</sup>

Subjektmi verejnej správy je široká skupina inštitúcií štátneho a verejného charakteru pôsobiaca na celoštátnej, regionálnej a miestnej úrovni a taktiež subjekty, ktorých zriaďovateľom je štát, alebo sú výrazne napojené na verejný rozpočet. Vzhľadom na veľkosť cieľovej skupiny nemôžeme očakávať, že jej problémy a zamestnanosť vyrieši len jeden rezort. Pojem inkluzívnych služieb deklaruje úlohu celého verejného sektora v oblasti inkluzívneho zamestnávania a znižovania dlhodobej nezamestnanosti.

Do inkluzívneho obstarávania sa budú môcť prihlásiť len inkluzívne podniky, čím sa zabezpečia rovnaké podmienky pre všetkých účastníkov. Ostatné náležitosti obstarávania budú štandardné, avšak na inkluzívne podniky sa nesmú vzťahovať rôzne doplňujúce podmienky, napríklad minimálny obrat, rôzne certifikácie alebo regionálna príslušnosť. Znamená to, že zvýhodnenie tohto konceptu nepredstavuje priame dotovanie mzdy účastníka inkluzívnych služieb, ale garantovanie dostatočného objemu verejných obstarávaní, ktoré pokryje výdavky na mzdy jednotlivých účastníkov a primerané sprievodné náklady.

---

<sup>26</sup>Literatúra [5].

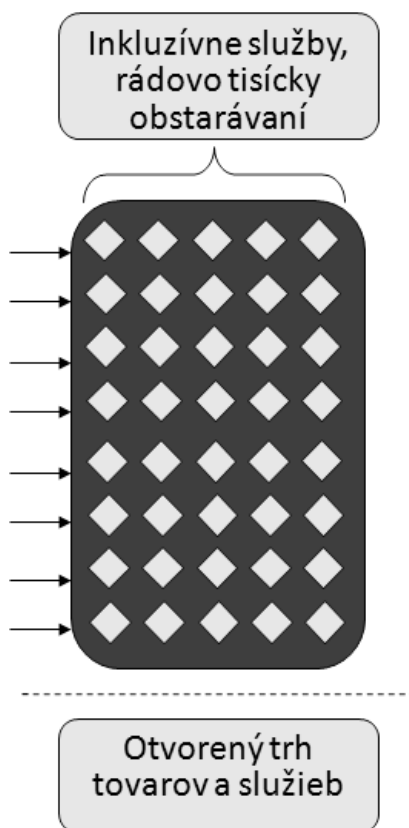
## Subjekty inkluzívneho trhu

Zákonná norma bude definovať pojem inkluzívne obstarávanie, ktoré bude podobné verejnému obstarávaniu pre chránené dielne. Popri štandardnom obmedzení záujemcov iba na inkluzívne podniky bude inkluzívne verejné obstarávanie rozvrhnuté na veľmi malé zákazky, navrhujeme 14 000 €<sup>27</sup> na maximálne 3 mesiace. Tak sa zabezpečí dostatočne veľký počet verejných obstarávaní, aby vznikla trhová cena; malé obstarávania zabezpečia, že dodávateľ ani odberateľ nebudú závislí od jednej zákazky; a taktiež zlé prepočty a podhodnotenie nákladov nebudú mať likvidačný dopad na inkluzívne podniky.

Povinnosťou v rámci vyhlasovania zákaziek bude rozdelenie obstarávania maximálne na mesačné etapy, pričom platba sa uskutoční po každej etape (nie na konci zákazky). Zabezpečí to výrazne ľahšie fungovanie inkluzívnych podnikov z pohľadu manažmentu toku finančných prostriedkov.

### **Elektronický vestník inkluzívneho verejného obstarávania**

Celkovú realizáciu navrhujeme výhradne cez elektronický vestník inkluzívneho verejného obstarávania. Tento by pre zadávateľov (obce, mesta, VÚC, štátny sektor a i.) zabezpečil prehľadné formuláre na vypísanie verejného obstarávania. Pre dodávateľov by to bol prehľadný systém získavania zákaziek, ktorý zabezpečí férové ceny. Je to taktiež nutnosť: pri očakávanom objeme 770 miliónov € ročne a maximálnej veľkosti zákazky 14 000 € to bude predstavovať okolo 100 000 obstarávaní ročne. Dôvodom na takúto veľkosť inkluzívneho trhu sa venujeme v kapitole Veľkosť inkluzívneho



<sup>27</sup>Predstavuje to prácu jednej partie na 3 mesiace.

trhu na strane 41. V súčasnosti sa realizuje okolo 3900 obstarávaní, čím ide o výrazný nárast.

Štát bude financovať inkluzívny trh len sprostredkované, cez inkluzívne verejné obstarávanie, a to v cenách, ktoré vygeneruje inkluzívny trh. Objem finančných prostriedkov určených na financovanie inkluzívnych podnikov bude potrebné stanoviť tak, aby súčet jednotlivých obstarávaní dosiahol požadovanú cieľovú hodnotu 770 miliónov € ročne.

## Kontrolné mechanizmy

Vzhľadom na skutočnosť, že koncepcia inkluzívneho trhu bude realizovaná z verejných prostriedkov, je potrebné zabezpečiť existenciu mechanizmov dohliadajúcich na proces ich vynakladania. Rovnako ako vonkajšie a vnútorné vzťahy inkluzívneho podniku, aj jeho kontrola bude štandardná.

Základné kontroly sa vykonávajú rovnako ako pri štandardných podnikoch a štandardných zmluvných vzťahoch. Na vykonanie zákazky dohliada obstarávateľ, ktorý dá pozor na vykonanie zákazky. V procese verejného obstarávania bude kontrolným orgánom Úrad pre verejné obstarávanie. Ministerstvo financií bude dohliadať na vynakladanie účelovo viazaných prostriedkov. Inšpektorát práce prevezme zodpovednosť za dodržiavanie pracovných podmienok, rovnako i funkcia Sociálnej poisťovne, zdravotných poisťovní a daňového úradu zostane zachovaná.

Oproti štandardnému trhu práce bude jediným novým prvkom kontrola dodržiavania povinného podielu zamestnancov z cieľovej skupiny a podielu mzdových prostriedkov, teda kontrola toho, či podniky plnia povinnosti inkluzívnych podnikov. Toto budú realizovať úrady práce, ktoré zároveň vydávajú certifikáty novým inkluzívnym podnikom. Kontrolný mechanizmus teda neprináša takmer žiadne zmeny a je postavený na osvedčených princípoch. Tak sa zabezpečí transparentnosť podnikov, čo bude mať motivačný vplyv i na existenciu podnikov.

Na rozdiel od iných dotačných schém nebude v rámci inkluzívneho zamestnávania vznikať povinnosť robiť prezenčné listiny (nad rámec povinností v zákonníku práce), dvojito preukazovať zaplatené dane či odvody, priebežné hlásenia, kde je ktorý zamestnanec a pod. Jedinou povinnosťou je publikovať mesačné správy (ako jednoduchý tabuľkový výstup z účtovníctva) a výročné správy, ktoré sú skôr reklamou podniku ako jeho nepríjemnou povinnosťou.



## Zadávatelia

Samostatnou otázkou je získanie dostatočného množstva finančných prostriedkov na realizáciu inkluzívneho zamestnávania v objeme, ktorý zodpovedá veľkosti cieľovej skupiny. Aby neboli inkluzívne podniky závislé od jediného zdroja príjmov, je nutné, aby celý rôznorodý verejný sektor zadával zákazky touto formou.

Jednotliví zadávatelia, či už sú to obce, VÚC, ministerstvá či štátne podniky, by si mali vymieňať skúsenosti s cieľom zadávať také zákazky, ktoré sú pre cieľovú skupinu pracovne adekvátne. Vhodné bude realizovať najmä štandardizované zákazky, so štandardizovanou kontrolou kvality a nárokmi na ňu. Tejto téme sa viac venujeme na strane 45.

## Zväzy zainteresovaných inkluzívnych subjektov

Cieľom inkluzívneho trhu je, aby vzniklo veľa malých podnikov realizujúcich inkluzívne služby. Tieto podniky však budú mať po formálnej stránke veľa spoločného. Predpokladáme, že vznikne zväz inkluzívnych podnikov ako stavovská organizácia podnikateľov pôsobiacich v tomto segmente. V rámci zväzu si potom môžu vymieňať skúsenosti a najmä spoločne riešiť problémy všetkých. Ide najmä o vzory zmlúv, kde nie je dôvod, aby každý podnik vymýšľal vlastné pracovné zmluvy alebo mal vlastných odborníkov na tému osobný bankrot. Zväz by pôsobil ako poradenská organizácia jednotlivým podnikom, či už z pohľadu právnického poradenstva alebo z pohľadu poradenstva k práci s cieľovou skupinou.

Malo by byť úlohou štátu takýto zväz mierne podporiť. Výhody by boli zjavné: nové malé inkluzívne podniky by mali prvotné know-how, a tým by predišli niekoľkým zbytočným krachom či detských chorobám.

Rovnako by bol zmysluplný zväz zadávateľov inkluzívnych služieb a odborový zväz inkluzívnych pracovníkov.

## Makroekonomický dosah zavedenia inkluzívneho zamestnávania

V predchádzajúcej kapitole sme predstavili fungovanie inkluzívneho trhu na mikroúrovni. Správanie jednotlivých podnikov či obstarávateľov musí mať v konečnom dôsledku viditeľný vplyv na nezamestnanosť, teda na cieľovú skupinu.

### Veľkosť inkluzívneho trhu

Cieľom inkluzívneho trhu je znížiť dlhodobú nezamestnanosť na Slovensku v horizonte 10 rokov o 100 000 osôb, teda o tretinu. Tento cieľ do veľkej miery určuje aj veľkosť inkluzívneho trhu. Ak predpokladáme úspešnosť prechodu na otvorený trh práce na úrovni okolo 20 %, je potrebné každý rok zapojiť 50 000 osôb z cieľovej skupiny.

Pri zamestnaní 50 000 inkluzívnych zamestnancov je potrebných okolo 16 650 stálych zamestnancov, nemzdové náklady a pod. Cieľová skupina pri minimálnej mzde 352 € mesačne si vyžiada 286 miliónov € mzdových nákladov, vedúci partí si pri mzde 1,5-násobku minimálnej mzdy vyžadujú 108 miliónov €, vyšší vedúci pri 2,5-násobku 57 miliónov €.

Nemzdové náklady (pracovné pomôcky, strava, doprava a pod.) budú maximálne vo výške 193 miliónov. Výnosy budú predstavovať 644 miliónov €, k čomu prislúcha 129 miliónov € dane z pridanej hodnoty. Celkový nutný objem verejného obstarávania teda musí predstavovať 773 miliónov €.

#### Obj. 13 – Ročné náklady na inkluzívne zamestnávanie

Náklady	Mesačné mzdové náklady	Počet osôb	Ročne, v tisícoch €
Cieľová skupina	476 €	<b>50 000</b>	285 542
Vedúci	714 €	12 650	108 363
Vyšší vedúci	1190 €	4 000	57 108
Spolu mzdové			451 014
Nemzdové náklady		30 %	193 292
Spolu náklady			<b>644 306</b>
DPH			128 861
<b>Spolu náklady</b>			<b>773 167</b>

## Makroekonomický dosah zavedenia inkluzívneho zamestnávania

Tok peňazí vo výške 770 000 000 € sa môže zdať vysoký, ale nejde o náklady, ale o tok financií, keďže až 70 % z týchto prostriedkov sa preukázateľne a ihneď vráti do verejného rozpočtu.

### Úspory z inkluzívneho trhu

Ak sa z dlhodobo nezamestnaného človeka stane zamestnaný, štát a verejný sektor na tomto presune výrazne finančne získa.

Najväčším ziskom, až 170 miliónov € (teda 22 % z ceny faktúr) je vyšší príjem z odvodov a priamych daní. Zamestnanci aj zamestnávateľia platia odvody, stáli zamestnanci aj priame dane. Táto suma v nasledujúcich rokoch rastie vďaka inkluzívnym zamestnancom, ktorí sa zamestnávajú na otvorenom trhu práce.

Druhou najväčšou skupinou príjmov je zaplatená daň z pridanej hodnoty, ktorú zaplatia podniky. Vzhľadom na povinnosti podnikov platiť DPH pri objeme tržieb nad 49 000 € (čo sú zhruba štyri inkluzívne obstarávania) predpokladáme, že platiteľmi DPH budú všetky inkluzívne podniky. Ide o 128 miliónov €, teda 17 % potrebného rozpočtu (jedna šestina).

Tretou skupinou úspor sú úspory dosiahnuté vďaka nižšiemu počtu nezamestnaných. Za nezamestnaných platí štát zdravotné poistenie (na rok 2014 je to 33 € mesačne), implicitné starobné poistenie (cca 55 €, keďže de facto dáva dôchodok ľuďom aj za obdobie, ktoré boli nezamestnaní). Poberatelia dávok v hmotnej núdzi poberajú dávky, príspevky na bývanie, príspevky na zdravotnú starostlivosť, dávky na deti a i.<sup>28</sup> Všetky tieto výdavky štát ušetrí vďaka tomu, že sa z nezamestnaných stanú zamestnaní. Ide približne o 110 miliónov €, teda 14 % z celkovej hodnoty všetkých faktúr.

Nezanedbateľný zdroj finančných prostriedkov možno získať presunom tej aktívnej politiky trhu práce, ktorá plní rovnaké ciele ako inkluzívny trh. Ide najmä o aktivačné práce. V roku 2012 išlo o čiastku 57 miliónov €, teda 7 % z potrebného toku finančných prostriedkov. Napriek tomu, že sa zníži počet nezamestnaných evidovaných na úradoch práce, navrhujeme ponechať ostatné aktívne politiky trhu práce v nezmenenej výške. Vďaka tomu, že ich suma na jedného nezamestnaného sa zvýši, môže výrazne stúpnuť ich úloha a možnosti a najmä sa zvýši úspešnosť prechodu na otvorený trh práce.

---

<sup>28</sup>Podľa legislatívy platnej do 31. decembra 2013.

## Úspory z inkluzívneho trhu

Ďalšou skupinou príjmov sú príjmy štátu dosiahnuté vďaka bohatším obyvateľom. Ľudia poberajúci mzdu majú zväčša vyšší príjem ako nezamestnaní, na základe čoho zaplatia DPH a generujú priame sekundárne efekty (napr. vyššiu mzdu pracovníkov služieb alebo vyššie zisky). Konzervatívne sme predpokladali, že polovica z čistých príjmov bude vynaložená na tovary či služby zaťažené DPH. Podobne, nemzdové náklady inkluzívnych podnikov generujú sekundárne efekty. Spolu ide o 73 miliónov €, teda 10 % z potrebného toku finančných prostriedkov.

Súčet uvedených priamych efektov dosahuje už v prvom roku fungovania inkluzívneho trhu 70 % z celkových nákladov.

### Obj. 14 – Finančné výnosy inkluzívneho zamestnávania

Výnosy a úspory vďaka inkluzívnemu zamestnávaniu, v prvom roku		
	V tisícoch €	Ako % celkových nákladov
Presun inej APTP	56 697	7 %
Zníženie objemu APTP	0	0 %
Zníženie počtu poberaateľov DHN	110 466	14 %
Zvýšenie príjmov z priamych daní	168 358	22 %
Zvýšenie DPH - zamestnanci	28 048	4 %
Zvýšenie DPH - podniky	128 017	17 %
Priame sekundárne efekty	44 933	6 %
<b>Spolu priame výnosy</b>	<b>535 279</b>	<b>70 %</b>

*Zdroj: vlastné prepočty.*

Popri finančných efektoch na verejný rozpočet sa ešte uskutoční samotná zákazka, teda niečo po tejto práci zostane. Či už ide o uprataný chodník alebo vynovený hrad.

Nepriame či ťažšie kvantifikovateľné finančné efekty môžu byť ešte vyššie:

- samotná zamestnanosť vygeneruje 25 miliónov € na stravovanie zamestnancov (jedálňami či gastrolístkami),
- zníži sa kriminalita v dôsledku chudoby (rozpočet na väznice predstavuje 158 miliónov €, pri 3-percentnom podiele väzňov kvôli chudobe ide o 5 miliónov € ročne; rozpočet na súdnicstvo 148 miliónov €, ak by vďaka vyššej životnej úrovni mali sudy iba o 3 % menej prípadov, jedná sa o úsporu 4,5 miliónov €),

## Makroekonomický dosah zavedenia inkluzívneho zamestnávania

- pohľadávky verejného sektora voči bývalým nezamestnaným sa stanú vymožitelné,
- pracujúci začnú platiť alimenty výživné (za prvých desať mesiacov roku 2013 sa jednalo o priemerne 8 800 detí mesačne, ktorým išlo skoro 7 mil. €; v roku 2012 to bolo 8400 detí a 7,3 mil. €),
- zníži sa dopyt po službách detských domovov (celkový rozpočet na detské domovy je 52 miliónov €, pričom väčšina detí sa v nich ocitne pre zlú ekonomickú situáciu rodičov),
- povodne by vďaka lepšej protipovodňovej ochrane spôsobovali menšie škody (škody spôsobené každou povodňou sa rátajú v desiatkach miliónov €, napríklad jeden strhnutý most sa ráta v miliónoch),
- skrášlením turistických či cyklistických chodníkov priláka región viac turistov, čo bude mať pozitívny vplyv na služby aj na obecné rozpočty (daň za ubytovanie sa pohybuje okolo 1 € na noc).

Popri finančných efektoch budú výrazne generované aj nefinančné efekty. Ľudia získajú prácu a pocit užitočnosti a sebaúcty, deti získajú vo svojich pracujúcich rodičoch lepší vzor, krajina sa vďaka prácam skrášli, zamestnávateľia získajú zamestnancov s pracovnými skúsenosťami, zlepší sa využívanie miestnej hromadnej dopravy atď. Ohodnotenie týchto efektov je veľmi ťažké, avšak ani jeden z nich nie je negatívny.<sup>29</sup>

Pri takto výrazných pozitívnych efektoch sa musí zmeniť zásadná otázka z „prečo by sme do tohto mali dať 770 miliónov €?“ na „stoja nám všetky tieto pozitívne efekty za 230 miliónov €?“

## Vplyv na verejné financie v ďalších rokoch

Finančné úspory verejného sektora sú hneď v prvom roku vo výške 70 %, v nasledujúcich rokoch sa ešte zvyšujú, čo je dané najmä rastúcim počtom ľudí zamestnaných na otvorenom trhu práce, keďže platia dane a odvody. Pri pohľade na úspory rátané v stálych cenách vidíme, že k vyrovnaniu nákladov a výnosov dôjde už po piatich rokoch. Po desiatich rokoch už výnosy prevyšujú náklady o takmer 30 %. V horizonte desiatich rokov sú výnosy o 1,3 % vyššie ako náklady, teda ide o strednodobo návratnú investíciu.

---

<sup>29</sup>Literatúra [9].

## Vplyv na verejné financie v ďalších rokoch

### Obj. 15 – Vplyv na verejné financie v horizonte 10 rokov

Výnosy a úspory vďaka inkluzívnemu zamestnávaniu	Rok 2014	2018	2023
Presun inej APTP	7 %	7 %	7 %
Zníženie objemu APTP	0 %	0 %	0 %
Zníženie počtu poberateľov DHN	14 %	28 %	40 %
Zvýšenie príjmov z priamych daní	22 %	35 %	46 %
Zvýšenie DPH – zamestnanci	4 %	6 %	7 %
Zvýšenie DPH – podniky	17 %	17 %	17 %
Priame sekundárne efekty	6 %	7 %	9 %
<b>Spolu priame výnosy</b>	<b>70 %</b>	<b>100 %</b>	<b>126 %</b>

*Zdroj: vlastné prepočty.*

Prognózu sme realizovali v stálych cenách (teda predpokladáme nárast všetkých súm o infláciu) a pri súčasnom nastavení legislatívy (rovnaké sadzby DPH, rovnaké odvody a dane).

Veľmi drobnou položkou je odmena inkluzívnym podnikom za zamestnanie človeka na otvorenom trhu práce. Pri čerpaní maximálnej výšky 630 € očakávame náklady vo výške 10 miliónov € druhý rok, s postupným poklesom k piatim miliónom € desiaty rok. Vzhľadom na vyplácanie tejto odmeny iba ak je človek naozaj zamestnaný, čistý prínos je výraznejšie pozitívny, keďže odmena nedosahuje ani odvody zamestnanca.

## Financovanie

Aby sa v horizonte desať-dvadsať rokov podarilo viditeľne znížiť dlhodobú nezamestnanosť na Slovensku, je potrebné udržať v obehú 770 miliónov €. Tieto predstavujú aspoň 55 000 inkluzívnych verejných obstarávaní ročne (pri dosahovaní maximálnej nožnej výšky obstarávania 14 000€ v zmysle tohto návrhu), reálne viac ako 100 000 obstarávaní ročne (keďže predpokladáme, že vzhľadom na krátku dobu trvania zákazky, iba 3 mesiace, nedosiahnu jednotlivé obstarávania maximálnu sumu), teda okolo 8 300 obstarávaní v SR mesačne alebo 105 obstarávaní v každom okrese SR mesačne (v priemere). Uvedené nie je možné dosiahnuť iba vďaka práci jedného ministerstva, potrebná bude spolupráca celého verejného sektora: štátnych organizácií, ministerstiev, žúp, miest i obcí.

## Makroekonomický dosah zavedenia inkluzívneho zamestnávania

Nasledujúce strany publikácie popisujú výpočet zdrojov financovania a spôsobov realizácie inkluzívneho zamestnávania. Vhodné je programové rozpočtovanie inkluzívneho zamestnávania v štátnom rozpočte, ale žiaduce je adekvátnou formou aj v ďalších častiach verejného rozpočtu. Sumu prostriedkov nemožno chápať ako sumu potrebnú na inkluzívne verejné obstarávanie vzhľadom na nezanedbateľný prienik prostriedkov.

### Podielové dane

Mestá, obce a župy realizujú množstvo aktivít v prospech svojich občanov a návštevníkov. Cieľom zmien v podielových daniach je zabezpečiť ich realizáciu sociálne a spoločensky zodpovedne tak, aby sa pri nich zamestnalo čo najviac ľudí.

Navrhujeme navýšiť podielové dane ako transfer zo štátneho rozpočtu samosprávam, paušálne o 8 %, za predpokladu, že 12 % z nového rozpočtu minú samosprávy formou inkluzívneho verejného obstarávania. Nepôjde o časť rozpočtu viazanú na účel (ako napríklad pri financovaní škôl), ale o časť rozpočtu viazanú na formu výkonu. Inkluzívny trh teda treba chápať nie ako ďalší riadok rozpočtu obce (popri školstve, infraštruktúre a i.), ale ako ďalší stĺpec (popri personálnych nákladoch alebo kapitálových nákladoch).

Je už rozhodnutím obcí, na aké činnosti tieto prostriedky minú, ak ich minú formou inkluzívneho verejného obstarávania – či na výstavbu, údržbu zelene, v školstve. Štát bude kontrolovať iba to, či sa tieto prostriedky minuli v prospech inkluzívnych podnikov formou inkluzívneho verejného obstarávania. Nemínuté prostriedky by sa vracali späť do štátneho rozpočtu.

Celkový rozpočet obcí a VÚC z podielových daní je 1,6 miliárd €, teda pri tomto nastavení by inkluzívnym podnikom prislúchalo cca 207 miliónov € ročne, čo je 27 % z rozpočtu potrebného na inkluzívne zamestnávania. Pre obce a mestá to predstavuje 155 miliónov € (nárast rozpočtu o 96 miliónov €, teda okolo 3,8 % celkového rozpočtu obcí), pre župy 52 miliónov € (teda 4,4 % z celkového rozpočtu žúp a nárast rozpočtu o 32 miliónov €).

### Programové rozpočtovanie

Zo štátneho rozpočtu sa cez ministerstvá a iné orgány štátnej správy realizuje množstvo aktivít. Cieľom zmeny programového rozpočtovania je zmena

## Financovanie

formy realizácie týchto aktivít smerom od využitia kapitálu v prospech vyššieho využitia práce.

Navrhujeme zvýšiť štátny rozpočet o 2 % s povinnosťou 3 % z nového rozpočtu realizovať cez inkluzívny trh. Je na rozhodnutí jednotlivých rozpočtových kapitol – ministerstiev a orgánov štátnej správy, v ktorých aktivitách budú používať inkluzívny trh viac a v ktorých menej intenzívne. Opäť ide o nový stĺpec rozpočtu (popri mzdových a kapitálových výdavkoch) a nie o nový riadok.

Zmena rozpočtu je možná vďaka vyšším výnosom štátneho a verejného rozpočtu spôsobeného využitím inkluzívneho zamestnávania. Je rozpočtovo neutrálna a schodok rozpočtu sa vzhľadom na výnosy vo výške 70 % nemení.

Z pohľadu realizácie koncepcie na základe prostriedkov získaných z eurofondov navrhujeme pre každý operačný program minimálny podiel rozpočtu, ktorý musí byť realizované cez inkluzívne verejné obstarávanie, či už priamo, prostredníctvom nepriameho verejného obstarávania, alebo prostredníctvom projektov. Uvedené možnosti sú načrtnuté v ďalších kapitolách.

Celkový štátny rozpočet predstavuje cca 17 miliárd €. Pri popísanom nastavení ide o rozpočet pre inkluzívne podniky vo výške 527 miliónov €, teda 68 % z potrebného rozpočtu.

## Investičné projekty

Vďaka investičným projektom budú môcť osoby z cieľovej skupiny nadobúdať pracovné skúsenosti v rámci pomocných prác, keďže tieto činnosti si vyžadujú primárne prácu odborníkov (architektov, projektantov, geológov a i.). Inkluzívne podniky teda ako súčasť investičných projektov tvoria iba malú časť prác z celkovej zákazky, pričom veľkosť tejto časti bude treba definovať vopred konkrétnym percentom. Teda pri veľkom verejnom obstarávaní by bolo povedané, že 3–10 % ceny zákazky bude musieť dodávateľ realizovať cez inkluzívne podniky. Výber týchto podnikov ako i to, ktoré práce budú vykonávať je už v plnej kompetencii dodávateľa. Dané je iba povinné percento, ktoré bude pevne určené v závislosti od konkrétneho projektu (pri výstavbe diaľnic bude menšie, pri iných prácach vyššie).

Inkluzívne podniky sa budú môcť o výkon zákaziek uchádzať prostredníctvom verejného obstarávania alebo im budú zákazky zadávané prieskumom trhu či priamo. Keďže ide o podniky podobné štandardným (s tým rozdielom, že ich cieľom nie je dosahovať zisk, ale zamestnanosť), bude v ich



## Makroekonomický dosah zavedenia inkluzívneho zamestnávania

vlastnom záujme zákazky riadne vykonať. Splnenie tohto predpokladu si vyžaduje nielen priebežnú kontrolu práce vykonanej cieľovou skupinou, ale aj vytvorenie podmienok vhodných pre vykonávanie práce (zabezpečenie pracovných pomôcok, vhodného pracovného odevu, poučenie zamestnancov o bezpečnosti pri práci, dodržiavanie prestávok a pod.). Toto je však v plnej kompetencii inkluzívneho podniku.

Úlohou obstarávateľa bude skontrolovať, či boli práce vykonané a či faktúry boli zaplatené podnikom, ktorý má štatút inkluzívneho. Kto a akou mierou sa na prácach podieľal (resp. pomer práce a mzdy), bude kontrolovať a posudzovať dodávateľ. Z pohľadu dodávateľa ide o štandardný subdodávateľský vzťah, so všetkými pozitívami aj negatívami.

Pri výstavbe ciest a diaľnic zohrávajú hlavnú úlohu ťažké mechanizmy, no i drobnej práce je pri tejto činnosti vždy dostatok. Niektorí musia upravovať terén na miestach, kde stroj nemožno použiť, niektorí musia upratať odpad alebo pozametať zvyšky stavebného materiálu. Osoby z cieľovej skupiny môžu byť nápomocné i pri regulácii dopravy, stavaní prenosných značiek či inej signalizácie alebo môžu participovať na prieskumoch vyťaženia ciest (počítanie cyklistov, chodcov, áut a i.).

V rámci výstavby, rekonštrukcie a opravy železničných tratí by mala cieľová skupina podobnú funkciu ako pri výstavbe ciest či diaľnic. Ide o okolo 6000 km vlakových koľají, 150 km električkových koľají či úzkokoľajky (50 km) alebo turistické železničné trasy (50 km, napr. Čierny Balog).

Iná výstavba môže byť napríklad výstavba penziónov, vlekov, hotelov, škôlok a škôl, zariadení spoločného stravovania, parkovísk, parkov, námestí, terás a i. Všetky tieto činnosti si vyžadujú minimálne pomoc pri nosení materiálu a upratovačské práce, ale napríklad aj osádzanie stĺpikov, kopanie základov, stavenie múrov, kultiváciu okolia (vyčistenie neďalekého potoka, výsadba zelene, spilovanie stromov, osádzanie hojdačiek, budovanie pieskovísk a pod.). Konkrétne využitie je už v kompetencii hlavného dodávateľa.

Celkovo sa na Slovensku realizovali, podľa vestníka Úradu pre verejné obstarávanie, verejné obstarávania v objeme 3,9 mld. €. Ak by sa podarilo presunúť iba 2 % na inkluzívne zamestnávanie, jednalo by sa o 78 mil. €, teda o 10 % z potrebného rozpočtu.

### Projekty eurofondov

Inkluzívne zamestnávanie by tu figuroval ako súčasť iných projektov, pričom pri vypracovávaní každého by mala byť snaha zadávateľa o zamestnanie osôb z cieľovej skupiny. Vo výzvach musí byť jasné, ktoré položky sa budú realizovať prostredníctvom riadneho, a ktoré prostredníctvom inkluzívneho trhu. Rovnako ako pri investičných projektoch, aj v rámci projektov financovaných z eurofondov pôjde o relatívne malú časť projektov (percentá až desiatky percent).

Projekty na opravu hradov či kultúrnych pamiatok, revitalizáciu námestí či iné projekty sú realizované s hlavným cieľom, aby turisticky alebo historicky zaujímavý objekt bol zrekonštruovaný či inak upravený. Uchádzači o projekt predkladajú svoje projekty s konkrétnymi cieľmi a konkrétnymi rozpočtami. Tieto sú potom posudzované štandardným postupom (napr. berúc do úvahy významnosť hradov či kvalitu a súčasný stav námestí).

Pri výzve na prekladanie projektov by malo byť zrejmé, aké percento z hodnoty projektu by išlo povinne cez inkluzívne zamestnávanie (napr. 15 %) a ako sa suma nad túto povinnú minimálnu hranicu posudzuje v rámci hodnotenia (napr. každý percentuálny bod nad 15 % je bod navyše alebo suma nad 15 % sa do sumy rozpočtu ráta iba s tretinovou váhou). Takéto hodnotenie zabezpečí primerané zapojenie cieľovej skupiny, prehodnotenie produkčnej funkcie od kapitálu v prospech práce a najmä bude plniť aj sociálne účely. Z pohľadu realizátorov projektov ide o vytvorenie takého rozpočtu, do ktorého budú môcť byť zapojené inkluzívne podniky. Pri samotnej realizácii potom ide o vypísanie súťaže alebo verejného obstarávania a podpis dodávateľsko-odberateľskej zmluvy s vybraným subjektom.

Kontrola zo strany štátu obsahuje iba kontrolu, či dané rozpočtové položky s danými sumami boli poslané na účet subjektu, ktorý má štatút inkluzívneho podniku. Vykonanie samotných prác kontroluje realizátor projektu ako objednávateľ a následne zadávateľ kontroluje realizáciu projektu ako celku.

Pri oprave hradov, zámkov a kultúrnych pamiatok sa myslí predovšetkým na to, aby sa oprava uskutočnila šetrne – mnohé práce sú doslova mravčie a často sa vykonávajú na miestach, kde sa mechanizmy nedostanú alebo ísť nemôžu. V tomto prípade môžu byť osoby z cieľovej skupiny nápomocné pri vynášaní materiálu, znášaní odpadu, kultivácii terénu, upratovaní. Môžu vykonávať údržbu okolia historických objektov (hrabanie lístia, výsadba,

## Makroekonomický dosah zavedenia inkluzívneho zamestnávania

polievanie, natieranie plotov, lavičiek, čistenie fontán, trhanie buriny a i.) alebo pomáhať v interiéroch (umývanie okien, vitrín, čistenie podláh, kobercov, utieranie prachu) a pod.

Časť obcí a miest (najmä tých mimo Bratislavského samosprávneho kraja), realizuje projekty na obnovu a revitalizáciu oblastí, ulíc či námestí. Tieto projekty obsahujú odborné činnosti (architektonická súťaž, projekčné činnosti), avšak veľká časť realizácie je vhodná na práce v prospech inkluzívneho trhu práce (manuálne práce, výsadba zelene a pod.). Malo by byť bežnou praxou, že minimálne 40 % rozpočtu bude realizovaných formou inkluzívneho trhu.

Samostatnou kapitolou je výstavba a údržba sociálnych bytov a iných podporovaných bývaní. V minulosti sa ich výstavba často realizovala bez akéhokoľvek zapojenia cieľovej skupiny. Participácia inkluzívnych podnikov umožní zapojenie cieľovej skupiny do ich výstavby.

Celkový objem finančných prostriedkov určených na eurofondy v SR v programovacom období 2014 až 2020 je okolo 1,9 mld. € ročne. Pri rezervovaní iba 6 % z týchto prostriedkov by sa podarilo vytvoriť zákazky vo výške 111 miliónov €, teda okolo 15 % z požadovaného rozpočtu na inkluzívne zamestnávanie.

## Spoločenská zodpovednosť podnikov

Množstvo štátnych či súkromných podnikov realizuje aktivity, ktoré sa dajú uskutočňovať spoločensky zodpovedne, avšak takýmto spôsobom ich realizujú len zriedka. Jednou z príčin je relatívne vysoká administratívna náročnosť a absencia ľudských kapacít a odborníkov na prácu s cieľovou skupinou. Pri zamestnaní niekoľkých ľudí z cieľovej skupiny (jeden až päť), je zamestnanie odborníka neefektívne, jeho pracovný čas by bol nevyužitý. Objednať si služby spoločensky zodpovedne je veľmi obtiažne, keďže absentuje ponuka služieb a najmä garancií, že dodávatelia dodržia formu, ktorú sľúbili.

Positívnym príkladom sú chránené dielne, v prípade ktorých štát garantuje výkon služieb zdravotne postihnutými. V prípade inkluzívnych podnikov by štát garantoval, že služby budú robiť ľudia z cieľovej skupiny – dôsledkom je výrazné zjednodušenie zadávania zákaziek sociálnym spôsobom.

Vojenské lesy a majetky, š. p. či Lesy Slovenskej republiky, š. p. realizujú údržbu lesov. Mali by robiť pestovné činnosti, vykonávať hospodárske činnosti lesa šetrne, čistiť cesty a chodníky, aby boli priechodné turistom či cyklistom,

## Financovanie

prispôsobovať lesy v prospech ich neehospodárskych funkcií, odstraňovať invázne rastliny. Väčšina týchto prác je pracovne veľmi náročná a zároveň sa nachádza vo vidieckych regiónoch, kde je najväčšia nezamestnanosť.

Vodohospodárska výstavba, š. p., Slovenský vodohospodársky podnik, š. p., Národná diaľničná spoločnosť, a. s., Železnice Slovenskej republiky alebo Slovenská elektrizačná prenosová sústava, a. s. realizujú viacero stavieb. Podobne iné štátne podniky realizujú iné svoje aktivity. Štát by mal využiť svoj vlastnícky podiel a manažérsky vplyv na to, aby takéto podniky využívali inkluzívne podniky na aktivity, na ktoré je to možné. Či to budú robiť priamym, alebo nepriamym inkluzívnym verejným obstarávaním a na aké aktivity, je už na zodpovednom rozhodnutí manažérov podniku.

## Účelové projekty

Časť aktivít, ktoré by sa mali robiť v podmienkach SR, sa dlhodobo nerobí. Hlavným dôvodom je nedostatok finančných prostriedkov. Ak sa pozrieme na možné úspory z inkluzívneho trhu, finančné možnosti sa rapidne menia: na realizáciu projektov stačí najsť slabšiu tretinu prostriedkov. Zvyšná časť sa môže vyriešiť transfermi.

Účelové projekty budú zadávané inkluzívnym verejným obstarávaním (teda ich účelom je zamestnať), tzn. prioritný podiel na ich výkone budú mať inkluzívne podniky. V prípade, že si to bude vyžadovať povaha projektu, môže sa na ich realizácii podieľať aj riadny trh, výrazná väčšina finančných prostriedkov každého projektu by však mala prejsť cez inkluzívny trh a inkluzívne verejné obstarávanie.

V záujme rozvoja cestovného ruchu v regiónoch Slovenska je vhodné zapojiť cieľovú skupinu aj do činností spojených s turizmom. Slovensko oplýva prírodnými a kultúrnymi pamiatkami, mnohé sú však zdevastované (vek, nedbalosť človeka). Väčšina činností si bude vyžadovať spoluprácu s odborníkmi (výber, plánovanie, schválenie).

Mnohé regióny Slovenska majú každoročne problém s povodňami. Prevenciu môžeme v rovine inkluzívneho trhu realizovať (najmä na horných tokoch) aj ako náklady na pracovníkov budujúcich hrádzky, čistiacich korytá, nádrže, brehy, stavajúcich zábrany, kosiacich, pomáhajúcich v krízových situáciách a pod. Celkovo je na Slovensku viac ako 5 000 km riek, 10 000 km

## Makroekonomický dosah zavedenia inkluzívneho zamestnávania

potokov či 1 500 km odvodňovacích kanálov,<sup>30</sup> ktoré môžu ohroziť ľudské životy a majetok.

Údržba ciest a ich okolia zahŕňa činnosti ako kosenie, údržbu stromov, výsadbu, polievanie, strihanie, zbieranie odpadov, vykonávanie postrekov proti škodcom, zametanie, posyp a odhrňanie v zimnom období a i. Popri diaľniciach a cestách prvej triedy je v SR približne 4 000 km ciest druhej triedy, 11 000 km ciest tretej triedy, 17 000 km intravilánových ciest či ďalšie tisíce km neklasifikovaných ciest a 36 000 km lesných ciest a viac ako 5 000 km bežne používaných lesných chodníkov.

Pri výstavbe cyklistických chodníkov a trás ide o činnosti podobného charakteru ako pri výstavbe ciest, udržiavanie cyklistických trás je dôležité z hľadiska bezpečnosti cyklistov. Pôjde predovšetkým o zametanie, zbieranie odpadu, kosenie, obnovu vodorovného značenia, osádzanie informačných tabúl a pod. Množstvo cyklistických chodníkov výrazne zaostáva za svojim potenciálom.

## Ochrana a zveľádovanie prírody

Na Slovensku je vyše 13 000 km značených turistických chodníkov, vyše tisíc národných parkov a chránených oblastí (ktoré majú spolu vyše 9 tisíc km<sup>2</sup>, z toho národné parky tvoria viac ako 3 000 km<sup>2</sup>), tisíce km bežkárskych traťí, okolo sto (verejnosti neprístupných) jaskýň, tisícky prameňov, 1 300 chránených stromov a pod.<sup>31</sup>

Pracovné príležitosti sa ďalej črtajú v rámci potreby odstraňovania invázných rastlín (krídlatka japonská, zlatobyľ obrovský a pod.), náletových stromov, buriny, konárov, spadnutých stromov. Dlhodobu nezamestnaní môžu pomôcť i s kladením kamenných chodníkov, osádzaním tabúl, maľovaním značiek, montovaním reťazí, rebríkov, čistením horských potokov, pestovnou činnosťou, zásobovaním neprístupných objektov, sčítaním turistov či zverstva a pod. Potenciál vykonávať prospešné práce je na Slovensku výrazný, na dôvažok tieto pracovné miesta sú skôr vo vidieckych regiónoch, kde je nezamestnanosť najväčšia.

Realizácia takýchto činností je komplikovaná vzhľadom na administratívne problémy v ochrane prírody. Napríklad správy národných parkov spravidla nemajú v správe samotné lesy, realizácia turistických chodníkov či odstraňovanie

<sup>30</sup>Podľa databázy OpenStreetMap v novembri 2013.

<sup>31</sup>Podľa <http://poi.oma.sk>

## Financovanie

invázných rastlín musí byť realizovaná kombináciou viacerých zmlúv. Správu štátnych lesov realizujú odštepne závody podniku, ktoré spravujú lesy aj mimo národných parkov, vrátane hospodárskych činností. Zjednodušenie a sprehládnenie štruktúry v prospech ochrany prírody a turistiky ale presahuje možnosti tejto publikácie.

### Pohľad na zdroje financovania

Existuje niekoľko možností získania dostatočného objemu zdrojov potrebných na inkluzívne verejné obstarávanie. Jednotlivé zdroje popísané v tejto publikácii sa prekrývajú (napr. verejné obstarávanie sa realizuje zo štátneho rozpočtu) a niektoré zdroje nie sú kvantifikovateľné vzhľadom na nedostupnosť údajov (napr. štátne podniky a ich úlohy).

#### Obj. 16 – Celkové možné zdroje financií

Zdroj	Celkové výdavky ročne, 2014, miliónov €	Na inkluzívny trh, miliónov €	Podiel z rozpočtu inkluzívneho trhu
Výdavky štátneho rozpočtu	17 222	527	68,4 %
Podielové dane – obce	1 198	155	20,1 %
Podielové dane – VÚC	401	52	6,8 %
Verejné obstarávanie	3 900	78	10,1 %
Eurofondy	1 857	111	14,4 %

*Zdroj: vlastné prepočty z štátneho a verejného rozpočtu na rok 2014.*

Zmena príjmov a výdavkov štátneho rozpočtu či obcí je rozpočtovo neutrálna. Zvýšenie rozpočtu je možné prognózovať na základe príjmov generovaných inkluzívnym trhom. Celkový schodok štátneho rozpočtu sa dokonca znižuje, keďže rastie hrubý domáci produkt a schodok v nominálnej hodnote sa nemení.

### Dynamika inkluzívneho trhu

Hlavným činiteľom pôsobiacim 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 práce. Kumulatívne sa bude počet takto zamestnaných osôb zvyšovať, v dôsledku čoho sa zvýši aj počet zamestnaných (resp. miera zamestnanosti) a zníži počet nezamestnaných (miera nezamestnanosti).

## Makroekonomický dosah zavedenia inkluzívneho zamestnávania

V prípade, ak sa inkluzívnemu zamestnancovi podarí prejsť na otvorený trh (ale aj v prípade zotrvania na inkluzívnom trhu), sa prostredníctvom zvýšeného príjmu zamestnancov zvýši kúpyschopnosť cieľovej skupiny, a tým aj celej spoločnosti. Takto vytvorený dodatočný dopyt má prostredníctvom multiplikátorov vplyv na hospodársky rast.<sup>32</sup>

Pravdepodobnosť prechodu inkluzívnych zamestnancov na regulárny trh práce vo veľkej miere závisí od jednoduchosti zamestnávania a motivácie účastníkov presunúť sa na tento trh, vytvorenie dostatočnej motivácie prechodu na regulárny trh je preto kľúčové pre kvantifikovanie makroekonomického dosahu zavedenia inkluzívnych služieb.

Pod dynamikou inkluzívneho trhu rozumieme vývoj pravdepodobnosti úspešného prechodu na otvorený trh práce v jednotlivých obdobiach. Logickým predpokladom je, že táto pravdepodobnosť bude postupom času klesajúca. Na začiatku pracujeme so schopnejšími uchádzačmi, ktorí sa ľahšie uplatnia. Po uplynutí určitého obdobia bude medzi uchádzačmi o prácu prevládať ťažko zamestnateľná skupina, ktorá bude pravdepodobnosť prechodu znižovať. Na druhej strane, vplyvom demografických zmien budú medzi (dlhodobu) nezamestnaných prichádzať ďalší uchádzači, a tak bude pokles iba mierny, v dlhodobom časovom horizonte sa dokonca ustáli.

Na základe týchto predpokladov sme vypracovali model,<sup>33</sup> pomocou ktorého sme získali nasledujúce odhady pravdepodobnosti pre prípad zavedenia inkluzívneho trhu s počtom inkluzívnych zamestnancov na úrovni 50 000 osôb.

## Dosah na miery zamestnanosti a nezamestnanosti

Na základe kumulatívneho počtu osôb, ktoré sa vďaka inkluzívnemu trhu zamestnali na otvorenom trhu práce, sme mohli vypočítať dodatočné zvýšenie miery zamestnanosti, resp. dodatočné zníženie miery nezamestnanosti v strednodobom horizonte. Vo výpočtoch zahŕňame iba vplyv analyzovaného opatrenia, ostatné vplyvy ponechávame na nezmenenej úrovni. V Obj. 17 – Dosah na mieru nezamestnanosti udávame zmenu miery zamestnanosti a nezamestnanosti vyplývajúcu zo zamestnania sa inkluzívnych zamestnancov na otvorenom trhu práce.

---

<sup>32</sup>Literatúra [7].

<sup>33</sup>Literatúra [22].

## Dosah na miery zamestnanosti a nezamestnanosti

### Obj. 17 – Dosah na mieru nezamestnanosti

Dodatočné zníženie miery nezamestnanosti, v p. b.	Rok 2014	2017	2020	2023
Bez inkluzívnych zamestnancov	0,00	1,70	2,84	3,81
S inkluzívnymi zamestnancami	1,79	3,53	4,69	<b>5,69</b>

*Zdroj: vlastné prepočty.*

Okrem efektu v prípade, keď sa inkluzívny zamestnanec zamestná mimo inkluzívneho trhu, môžeme sledovať aj štatistický efekt, ktorý spočíva v tom, že inkluzívni zamestnanci pracujú na základe štandardného pracovno-právneho vzťahu a nebudú evidovaní ako nezamestnaní. Tento efekt predstavuje dodatočné zníženie miery nezamestnanosti o 1,8 p. b. a zvýšenie miery zamestnanosti o 1,7 p. b.

### Obj. 18 – Dosah na mieru zamestnanosti

Dodatočné zvýšenie miery zamestnanosti, v p. b.	Rok 2014	2017	2020	2023
Bez inkluzívnych zamestnancov	0,00	1,37	2,29	3,07
S inkluzívnymi zamestnancami	1,71	3,08	4,00	<b>4,78</b>

*Zdroj: vlastné prepočty.*

Efekt na dlhodobú nezamestnanosť je ešte výraznejší. Početnosť cieľovej skupiny klesá nielen o tých, čo si našli miesto na otvorenom trhu práce, o tých, čo momentálne pôsobia na inkluzívnom trhu, ale aj o tých, ktorí v minulom roku pôsobili na inkluzívnom trhu a nenašli si pracovné miesto: sú krátkodobo nezamestnaní. Výsledkom kumulácie týchto efektov je zníženie dlhodobej nezamestnanosti v horizonte 10 rokov na tretinu, zo súčasných 10 % na 3 % v roku 2023.

### Obj. 19 – Dosah na mieru dlhodobej nezamestnanosti

Dlhodobá nezamestnanosť	Rok 2013	2014	2015	2017
Miera dlhodobej nezamestnanosti	<b>10 %</b>	8,7 %	6,5 %	5,24 %

*Zdroj: vlastné prepočty.*

Výsledkom zavedenia inkluzívneho trhu bude zníženie miery nezamestnanosti o 5,69 p. b. (3,81 p. b. na otvorenom trhu práce + 1,88 p. b. na inkluzívnom trhu práce) a zvýšenie miery zamestnanosti o 4,78 p. b. (z toho 3,07 p. b. na otvorenom trhu práce) do roku 2023. V horizonte piatich rokov dodatočné príjmy verejnej správy prevýšia dodatočné výdavky potrebné na zavedenie inkluzívneho trhu.



## Potrebné legislatívne zmeny

Zavedenie inkluzívneho zamestnávania si vyžiada niekoľko zmien legislatívnych noriem. Potrebné je definovať pojem inkluzívny podnik i spôsob jeho certifikácie a registrácie – môže ísť o súčasť zmeny Zákona č. 5/2004 o službách zamestnanosti. Zákon určí aj povinnosti inkluzívnych podnikov týkajúce sa transparentnosti.

Ďalšia zmena je potrebná v Zákone č. 25/2006 o verejnom obstarávaní – umožní verejným inštitúciám obstarávať inkluzívne služby v inkluzívnych podnikoch (pričom pojem inkluzívny podnik je už definovaný v Zákone o službách zamestnanosti). Zákon určí tiež maximálne veľkosti pre inkluzívne verejné obstarávanie a kritériá pre transparentnosť.

Vďaka týmto dvom zmenám vznikne legálna a jednoduchá možnosť pre verejné aj súkromné inštitúcie obstarávať si služby sociálne a spoločensky zodpovedne. Z pohľadu obstarávateľa sa veľa vecí zjednoduší a začlenenie sociálneho aspektu bude rovnaké ako pri každom inom verejnom obstarávaní.

Podstatnou úlohou štátu je vyčleniť dostatočné finančné zabezpečenie pre inkluzívne zamestnávanie, teda zmena zákona o štátnom rozpočte, zákona o podielových daniach a operačných programov.

## Legislatívny návrh

V Zákone č. 5/2004 o službách zamestnanosti sa do článku I dopĺňa bod 14, ktorý znie:

### Inkluzívny podnik

- (1) Inkluzívny podnik na účely tohto zákona je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá
- a) zamestnáva inkluzívnych zamestnancov, ktorí predstavujú najmenej 75 % z celkového počtu jeho zamestnancov,
  - b) najmenej 80 % 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, na zlepšovanie pracovných podmienok, alebo na rozvoj komunity,
  - c) podáva mesačné informácie a ročné správy,
  - d) poskytuje podporu a pomoc inkluzívnym zamestnancom nájsť zamestnanie na otvorenom trhu práce,
  - e) má mzdové náklady minimálne vo výške 70 % svojich nákladov,

## Legislatívny návrh

f) je zapísaná v registri inkluzívnych podnikov.

(2) Za inkluzívneho zamestnanca sa považuje taký zamestnanec, ktorý

a) je zamestnanec inkluzívneho podniku,

b) pred nástupom do zamestnania bol znevýhodnený uchádzač o zamestnanie podľa § 8 c), alebo e) zákona,

c) v pracovnej zmluve má zakotvené právo podať výpoveď v prípade nájdania si pracovného miesta, ktoré nie je inkluzívnym zamestnaním s výpovednou dobou v dĺžke maximálne 1 týždeň,

d) má pracovnú zmluvu uzavretú na dobu určitú maximálne na dva roky,

e) jeho doterajšie zamestnanie v inkluzívnom podniku je menej ako dva roky.

(3) Fyzickej osobe môže byť priznané postavenie inkluzívneho 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 trestov nie starším ako tri mesiace.

(4) Postavenie inkluzívneho podniku prizná ústredie rozhodnutím na základe písomnej žiadosti právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ak spĺňa podmienky ustanovené v odsekoch 1 a 3 do 7 dní od podania žiadosti.

(5) Ústredie prizná postavenie inkluzívneho podniku na dobu neurčitú. Na základe písomnej žiadosti inkluzívneho podniku alebo písomného návrhu úradu ústredie rozhodnutie o priznaní postavenia inkluzívneho podniku zmení, pozastaví alebo zruší, alebo vydá duplikát rozhodnutia. Duplikát vydá ústredie pri strate, odcudzení, znehodnotení rozhodnutia o priznaní postavenia inkluzívneho podniku alebo pri strate rozhodnutia o zmene, pozastavení alebo zrušení postavenia inkluzívneho podniku.

(6) Žiadosť o priznanie postavenia inkluzívneho podniku obsahuje

a) názov, sídlo, identifikačné číslo právnickej osoby alebo meno, priezvisko, rodné číslo a adresu trvalého pobytu fyzickej osoby,

b) dátum, ku ktorému právnická osoba alebo fyzická osoba žiada o priznanie postavenia inkluzívneho podniku,

c) dokumenty a doklady preukazujúce plnenie podmienok podľa odsekov 1 a 3,

d) internetovú adresu, kontaktný e-mail a telefón,

e) meno a kontakt osoby oprávnenej konať pri uchádzaní sa o inkluzívne verejné obstarávania.

(7) Register inkluzívnych podnikov vedie ústredie. Zápis do registra inkluzívnych podnikov vykoná ústredie ku dňu uvedenému v žiadosti o priznanie postavenia inkluzívneho podniku. Ak rozhodnutie o priznaní postavenia inkluzívneho podniku je vydané neskôr, ako je deň uvedený v žiadosti o priznanie postavenia inkluzívneho podniku, ústredie vykoná zápis do registra inkluzívnych podnikov dňom uvedeným v rozhodnutí o priznaní postavenia inkluzívneho podniku. Register inkluzívnych podnikov ústredie zverejňuje na svojej internetovej stránke.

(8) Register inkluzívnych podnikov obsahuje

a) názov, sídlo, identifikačné číslo a kontaktnú osobu právnickej osoby alebo meno a priezvisko a adresu trvalého pobytu fyzickej osoby,

## Potrebné legislatívne zmeny

b) zmeny alebo zánik skutočností zapísaných v rozhodnutí o priznaní postavenia inkluzívneho podniku,

c) správy a informácie podľa odseku 1) c),

d) internetovú stránku, kontaktný e-mail a telefón inkluzívneho podniku.

(9) Inkluzívnemu podniku, ktorý najmenej 2 kalendárne mesiace neplní podmienky podľa tohto zákona, ústredie priznané postavenie inkluzívneho podniku zruší. Ak inkluzívny podnik má príjmy mesačne nižšie ako 1000 €, podmienka podľa odseku 1) a) sa považuje za splnenú.

(10) Inkluzívny podnik je povinný

a) plniť povinnosti zamestnávateľa podľa osobitého predpisu,

b) plniť povinnosti podľa 1),

c) zasielať úradu kópiu výkazu do sociálnej poisťovne s vyznačenými inkluzívnymi zamestnancami,

d) oznamovať ústrediu všetky zmeny údajov uvedených v rozhodnutí o priznaní postavenia inkluzívneho podniku,

e) nemať nedoplatky voči daňovému úradu, sociálnej poisťovni a zdravotným poisťovniam.

(11) Ak inkluzívny zamestnanec získa miesto na otvorenom trhu práce, inkluzívny podnik, ktorý ho ako posledný zamestnával, má nárok na príspevok. Príspevok podľa predchádzajúcej vety je vo výške 30 % hrubej mzdy konkrétneho zamestnanca v danom mesiaci. Príspevok sa poskytuje počas prvých 6 mesiacov od skončenia pracovného pomeru v inkluzívnom podniku. Príspevok poskytne úrad podľa sídla inkluzívneho podniku na základe jeho žiadosti do 10 dní.

Ruší sa § 50, § 50b, § 50c, § 50d, § 50e, § 50f, § 50h, § 50i, § 50j, § 52 a § 52a.

## Inkluzívne verejné obstarávanie

Za § 4 sa vkladá nový odsek (6), ktorý znie:

(6) Inkluzívna zákazka je zákazka v zmysle § 103b bez ohľadu na hodnotu zákazky.

Za § 103 sa vkladá nový § 103b, ktorý vrátane nadpisu znie:

**Inkluzívne verejné obstarávanie**

(1) Inkluzívna zákazka je zákazka, ktorá je predmetom inkluzívneho verejného obstarávania.

(2) Právo účasti na inkluzívnom verejnom obstarávaní majú len záujemcovia, ktorí majú štatút inkluzívneho podniku. Ďalšie podmienky účasti záujemcov v inkluzívnej zákazke nie sú povolené.

(3) Inkluzívna zákazka je popísaná tak, aby bola rozdelená na etapy. Očakávaná dĺžka trvania jednotlivých etáp je maximálne 1 mesiac. Obstarávateľ prepláca faktúry s 1 týždňovou dobou splatnosti, ktoré úspešný uchádzač predkladá po ukončení etapy. Neúspešné ukončenie etapy môže byť dôvodom na ukončenie zmluvného vzťahu.

## Legislatívny návrh

(4) Predpokladaná hodnota inkluzívnej zákazky je maximálne 14 000 eur bez DPH a maximálne 7 000 eur bez DPH na mesiac trvania zákazky s maximálnou dobou zákazky 3 mesiace.

(5) Obstarávateľ zverejní oznámenie o inkluzívnom verejnom obstarávaní zaslaním do elektronického vestníka inkluzívneho verejného obstarávania.

(6) Lehota na predkladanie ponúk je minimálne 14 a maximálne 31 dní odo dňa oznámenia o vyhlásení verejného obstarávania. V prípade živelnej katastrofy môže byť lehota 1 deň.

(7) Záujemca predloží ponuku zadaním do elektronického vestníka inkluzívneho verejného obstarávania. Ponuku rozdelí na jednotlivé etapy.

(8) Kritériom na výber účastníka je najnižšia cena. Ak záujemca s najnižšou ponukou odstúpi, obstarávateľ môže podpísať zmluvu s druhou najnižšou ponukou.

(9) V prípade, že záujemca stratil počas realizácie zákazky štatút inkluzívneho podniku, zmluvný vzťah automaticky zaniká. Bývalý inkluzívny podnik má nárok na preplatenie faktúr len za tie etapy, ktoré celé ukončil ako inkluzívny podnik.

## Zhrnutie výsledkov

Inkluzívne zamestnávanie je špecifická forma štátom zaručenej šance pre dlhodobu nezamestnaných získať na určitú dobu štandardnú prácu, zvýšiť tým svoju životnú úroveň a následne zásadne zvýšiť svoje šance na otvorenom trhu.

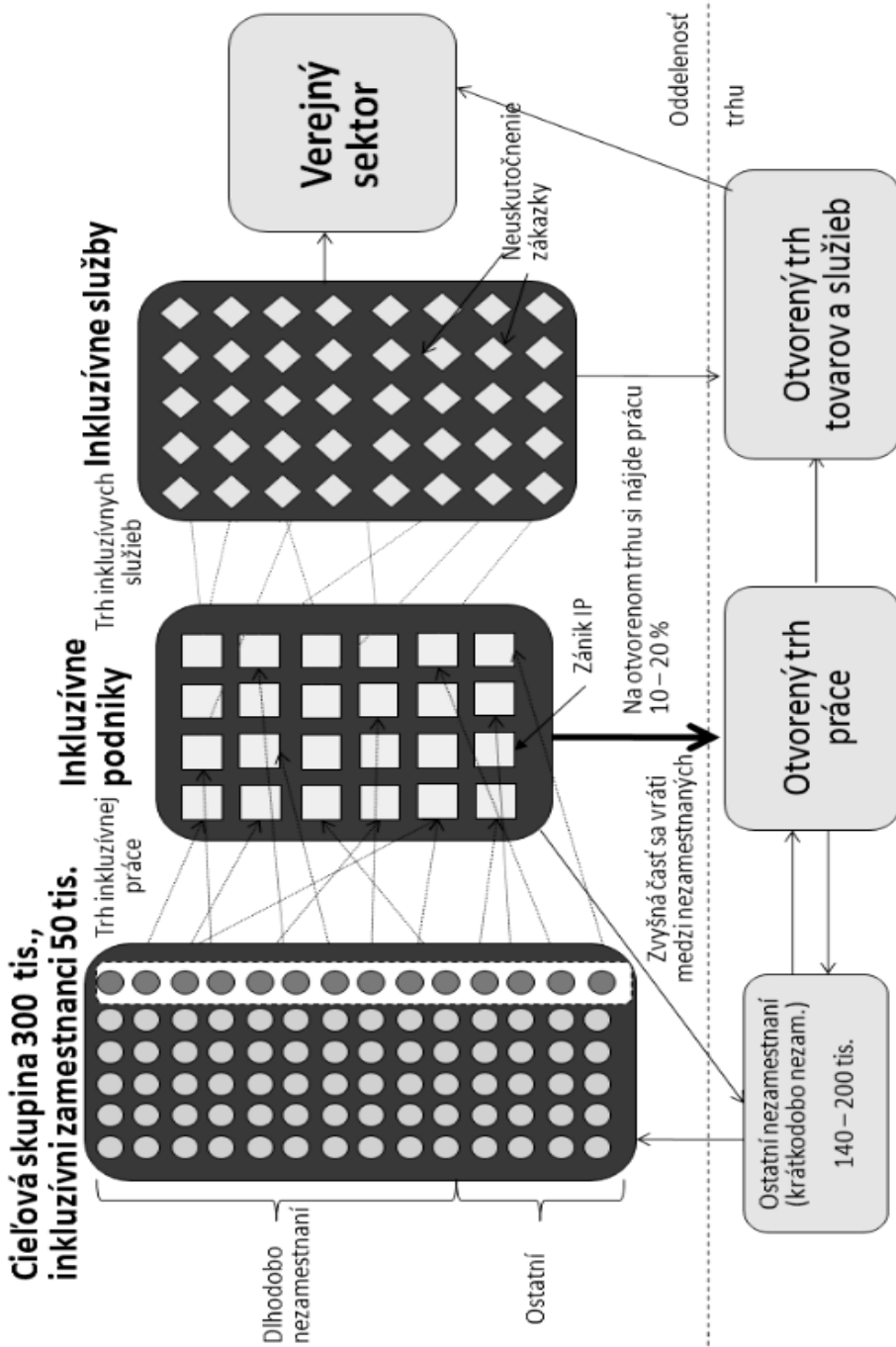
Na základe našich analýz odporúčame zaviesť inkluzívny trh, do ktorého budú zahrnuté dlhodobu nezamestnané osoby. Celkovo je týchto kandidátov zhruba 250 000. Objem inkluzívneho trhu odporúčame nastaviť na približne 50 000 osôb, teda na každú piatu osobu z cieľovej skupiny, tak aby sa podarilo počet dlhodobu nezamestnaných v horizonte 10 rokov skresť o 100 000 ľudí, teda o tretinu.

Finančná návratnosť a úspešnosť navrhovaného projektu závisí do veľkej miery od pravdepodobnosti prechodu zamestnancov z inkluzívneho trhu na regulárny trh, avšak aj pri pesimistickom odhade sa návratnosť z pohľadu verejných financií dostaví už po piatich rokoch. Hlavným finančným prínosom navrhovanej reformy je zvýšenie výberu daní a odvodov a ušetrenie sociálnych výdavkov na nezamestnaných, ktorí sa uplatnia na trhu práce, ktoré už v prvom roku predstavujú 70 % potrebného cashflow.

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 zamestnávania má v podmienkach SR potenciál prispieť k implementácii zámerov Stratégie Európa 2020 v oblasti inkluzívneho rastu. Podľa odhadov by sa v horizonte 10 rokov pomocou inkluzívnych služieb dalo dosiahnuť zníženie miery nezamestnanosti o 5,1 p. b., zvýšenie miery zamestnanosti o cca 4,3 p. b., zníženie miery dlhodobej nezamestnanosti na tretinu a zvýšenie hospodárskeho rastu.

Predložená analýza má ekonomický charakter, avšak návrh má silný sociálny rozmer. Jeho realizácia si vyžiada politickú podporu a intenzívnu komunikáciu potrebnú na dosiahnutie myslenia v intenciách inkluzívneho rastu. Keďže vysoká nezamestnanosť sa týka predovšetkým chudobnejších a odľahlejších regiónov, od projektu si sľubujeme i väčšiu teritoriálnu súdržnosť dosiahnutú prostredníctvom odmien vo forme mzdy, ktorá bude vyššia ako príjem zo sociálnych dávok. Navyše, osoby zapojené do inkluzívneho trhu sa budú vnútorne rozvíjať, čím prispedia k svojmu blahu i k blahu ostatných.

Obj. 20 – Schéma fungovania inkluzívneho zamestnávania



## Príloha č. 1 – Veľkosť a štruktúra cieľovej skupiny

Pre potreby ďalších analýz musíme zistiť počet potenciálnych kandidátov uchádzajúcich sa o prácu na inkluzívnom trhu, rovnako ako ich vekovú, regionálnu či vzdelanostnú štruktúru. Vágne definované, ide o ľudí, ktorí bez pracovných skúseností počas posledného obdobia (roka/dvoch) nezískajú štandardné pracovné miesto. Rozdeliť ich môžeme do niekoľkých podskupín: dlhodobo nezamestnaní uchádzači o zamestnanie (nezamestnaní dlhšie ako 12 mesiacov), osoby po výkone trestu a časť ekonomicky neaktívneho obyvateľstva v produktívnom veku schopná práce – títo ľudia by boli inak označení za dlhodobo nezamestnaných, avšak nespĺnili niektorú z formálnych podmienok. Celkový objem cieľovej skupiny je okolo 250 000 osôb.

### Dlhodobo nezamestnaní uchádzači o zamestnanie

S cieľom odhadnúť počet dlhodobo nezamestnaných vhodných pre zamestnanie sa na inkluzívnom trhu, sme použili dáta z ÚPSVR o štruktúre evidovanej nezamestnanosti podľa dĺžky trvania, ktoré uvádzame v Obj. 21 – Počet nezamestnaných podľa dĺžky evidencie.

#### Obj. 21 – Počet nezamestnaných podľa dĺžky evidencie

Kraj	Rok 2005	nad 12m	2009	nad 12m	2013	nad 12m
Bratislavský kraj	10186	2145	15868	1945	22723	7205
Trnavský kraj	22 536	9095	26915	5226	29238	11255
Trenčiansky kraj	22622	8725	32325	6319	34724	15047
Nitriansky kraj	43096	23554	44471	13451	48676	23891
Žilinský kraj	31919	14379	38743	9781	44576	20176
Banskobystrický kraj	60661	35653	65789	30101	66442	40905
Prešovský kraj	62651	36161	75922	31628	84268	51208
Košický kraj	68564	41205	68949	31153	71858	43076
Slovensko	322235	<b>170917</b>	368982	<b>129604</b>	402505	<b>212763</b>

*Zdroj: ÚPSVaR, dáta za október daného roku.*

## Dlhodobo nezamestnaní uchádzači o zamestnanie

Medzi dlhodobo nezamestnané sme zahrnuli osoby, ktoré sú vedené ako uchádzači o zamestnanie (UoZ) minimálne 12 mesiacov, na základe čoho sme vypočítali počet dlhodobo nezamestnaných vhodných pre umiestnenie sa na inkluzívnom trhu.

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 212 tisíc.

Zákon o službách zamestnanosti považujúce za dlhodobo nezamestnanú tú osobu, ktorá nemala prácu 12 po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov. Do mája 2013 platila definícia, že dlhodobo nezamestnaný je ten, ktorý za posledných 16 mesiacov 12 nepracoval. V októbri 2012 bolo v evidencii úradov práce 206 915 osôb, ktoré spĺňali toto kritérium. Teda iba 7 tisíc dlhodobo nezamestnaných malo za posledný rok legálnu prácu na základe pracovnej zmluvy. Počet dlhodobo nezamestnaných na Slovensku v posledných rokoch výrazne narástol.

### Obj. 22 – Miera nezamestnanosti podľa dĺžky trvania v jednotlivých krajoch

	2005		2009		2012	
	Nezamestnanosť	Dlhodobá	Nezamestnanosť	Dlhodobá	Nezamestnanosť	Dlhodobá
Bratislavský kraj	3,7	0,8	5,6	0,7	7,4	2,2
Trnavský kraj	9,6	3,9	11,6	2,2	12,7	4,8
Trenčiansky kraj	8,9	3,4	13,3	2,6	14,1	5,7
Nitriansky kraj	15,2	8,3	15,9	4,8	18,6	8,8
Žilinský kraj	11,8	5,3	14,3	3,6	16,0	6,8
Banskobystrický kraj	22,6	13,3	25,0	11,5	26,6	15,6
Prešovský kraj	21,2	12,2	25,7	10,7	28,5	16,1
Košický kraj	23,2	13,9	23,9	10,8	26,4	15,1
Slovensko	14,6	7,7	16,7	5,9	18,7	<b>9,4</b>

Zdroj: Spracované podľa dát ÚPSVaR a Sociálnej poisťovne, prepočet autorov, október daného roku.



## Iné skupiny

Niekoľko skupín krátkodobo nezamestnaných spĺňa podmienky dlhodobo nezamestnaných: v posledných rokoch nemali riadne pracovné miesto. S určitosťou do tejto skupiny môžeme zaradiť znevýhodnených podľa § 8<sup>34</sup> písmen m, n a o<sup>35</sup>: 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, ktorá trvala najmenej šesť mesiacov. Ide o malé skupiny nezamestnaných (do tisíc ľudí), ktorí však majú rovnaké, ak nie aj väčšie problémy ako dlhodobo nezamestnaní.

Absolventi škôl podľa § 8 písm. a zákona sú občania do 26 rokov, ktorí skončili sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a pred zaradením do evidencie nezískali svoje prvé pravidelne platené zamestnanie. V októbri 2012 išlo o 25 046 ľudí, pričom časť z nich bola aj dlhodobo nezamestnaná. Veľmi zraniteľnou skupinou v rámci tejto skupiny sú tí, ktorí neskončili sústavnú prípravu na povolanie na strednej škole, teda sú UoZ podľa písmena I. Ide o zhruba 900 ľudí.

Znevýhodnený uchádzač o zamestnanie podľa § 8 písmeno e je taký, ktorý najmenej 12 po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie nemal pravidelne platené zamestnanie, teda zamestnanie dlhšie ako 6 mesiacov. Ide zhruba o 12 tisíc ľudí, ktorí majú rovnakú situáciu na trhu práce ako dlhodobo nezamestnaní.

Časť ekonomicky neaktívnych ľudí spĺňa rovnaké podmienky. Tieto skupiny sú najmä odradení, osoby v domácnosti, osoby vyradené z evidencie pre nespoluprácu, bezdomovci, ľudia žijúci na okraji spoločnosti atď. Ide o relatívne širokú skupinu osôb, ktoré by v prípade vhodnej ponuky boli ochotné nastúpiť do zamestnania. Štatistiky o týchto skupinách sú však skúpe.

Vzhľadom na jednoznačnosť definície nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie v zmysle § 8 Zákona o službách zamestnanosti, navrhujeme ako cieľovú skupinu pre potreby zákona iba nezamestnaných podľa § 8 písmen c, m, n, o (podľa starého zákona) alebo § 8 písmen c a e (podľa nového zákona).

---

<sup>34</sup>Literatúra [12].

<sup>35</sup>Podľa starého zákona. Viď porovnanie § 8 na strane 82.

## Iné skupiny

Ostatné skupiny pravdepodobne v priebehu prvého roka–dvoch splnia podmienky takto definovanej cieľovej skupiny a rozšíria ju.

Celkovo sme odhadli, že cieľovú skupinu inkluzívneho trhu bude tvoriť cca 250 až 300 000 osôb. V ďalších štatistikách používame skupinu dlhodobozamestnaných (resp. nezamestnaných dlhšie ako 12 mesiacov), keďže ide o najväčšiu časť cieľovej skupiny a zároveň sú o tejto skupine dostupné štatistiky.

## Regionálna štruktúra dlhodobozamestnaných

V októbri 2012 bolo na Slovensku evidovaných 410 432 uchádzačov o zamestnanie, z nich 49,59 % bolo evidovaných krátkodobo a 50,41 % dlhšie ako jeden rok. O rok neskôr celkový počet uchádzačov síce klesol na 402 505 osôb, avšak dlhodobozamestnaných bolo už 52,86 % z nich. Nezamestnanosť evidovaných sa teda v SR medziročne znížila, no podiel dlhodobozamestnaných sa, naopak, zvýšil.

Z krajského hľadiska je Bratislavský samosprávny kraj tradične na úplnej úrovni ako Banskobystrický alebo Prešovský kraj. V Trnavskom samosprávnom kraji sú problematické okresy Senica (s pomerom dlhodobozamestnaných k pracujúcim 1:8), Dunajská Streda (1:10), ostatné okresy dosahujú pomer 1:16 alebo lepší. V Trenčianskom samosprávnom kraji zaostáva Partizánske (1:8), ostatné okresy majú pomer 1:10 alebo lepší. V Žilinskom samosprávnom kraji je na tom najhoršie okres Bytča (1:7), Liptovský Mikuláš a Turčianske Teplice (1:8), zvyšné okresy dosahujú mierne priaznivejší pomer. V Nitrianskom samosprávnom kraji sú vypuklé okresy Komárno (1:5), Levice a Nové Zámky (1:6), ostatné dosahujú pomer 1:9 alebo lepší.

Disparity ilustruje aj fakt, že v Banskobystrickom, Košickom a Prešovskom samosprávnom kraji je jednoduchší výpočet okresov, ktoré sú na úrovni najhoršieho trnavského či trenčianskeho okresu. Ide o okresy Banská Bystrica, Zvolen a Žiar nad Hronom.<sup>36</sup> Ostatných vyše 30 okresov je výrazne horších ako spomínané najhoršie okresy Trnavského či Trenčianskeho samosprávneho kraja, pomer dlhodobozamestnaných k pracujúcim v nich je 1:6 alebo horší.

V niektorých okresoch je pomer dlhodobozamestnaných k pracujúcim 1:2 alebo horší. Ide o okresy Poltár, Revúca, Rimavská Sobota, Kežmarok, Medzilaborce, Sabinov, Vranov nad Topľou, Rožňava a Trebišov. V týchto

---

<sup>36</sup>Okresy mesta Košice sme vzhľadom na problematiku dát neanalyzovali samostatne; Košice ako celok (Košice I – IV) dosiahli pomer 1:5.

## Príloha č. 1 – Veľkosť a štruktúra cieľovej skupiny

okresoch žije spolu 530 tisíc osôb, čo predstavuje takmer 10 % obyvateľstva SR a 15 % plochy SR.

Pomer 1:3 dosahujú okresy Krupina, Lučenec, Veľký Krtíš, Snina, Stropkov, Svidník, Gelnica, Košice-okolie, Michalovce a Sobrance. Spolu s predchádzajúcimi okresmi sa jedná o milión obyvateľov, čo je takmer 20 % SR, t. j. 30 % rozlohy.

Ak tento pomer zvýšime na 1:4, pribudnú okresy Brezno, Žarnovica, Bardejov, Levoča a Spišská Nová Ves. V týchto okresoch žije štvrtina obyvateľov Slovenska (1,35 milióna osôb) a predstavujú 37 % rozlohy Slovenska.

Až keď sledujeme pomer 1:5, objaví sa prvý okres mimo najhorších troch krajov, Komárno. Okrem troch dobrých okresov (Banská Bystrica, Zvolen, Žiar nad Hronom) z týchto krajov chýbajú iba okresy Poprad a Stará Ľubovňa. Celkovo sa potom v okresoch, kde na jedného dlhodobo nezamestnaného pripadá 5 alebo menej pracujúcich, nachádza 38 % obyvateľov (vyše dva milióny osôb), ktorí zaberajú takmer polovicu rozlohy Slovenska (47 %).<sup>37</sup>

### Obj. 23 – Údaje o nezamestnanosti v jednotlivých okresoch

Okres	Miera nezamestnanosti	Miera dlhodobej nezamestnanosti	Dlhodobá nezamestnanosť 25–30 rokov	Dlhodobá nezamestnanosť 50–54 rokov
Malacky	10,4 %	3,7 %	3,6 %	4,3 %
Pezinok	8,9 %	2,5 %	2,2 %	2,8 %
Senec	7,0 %	1,4 %	1,1 %	1,5 %
Bratislava	10,2 %	3,0 %	2,2 %	4,5 %
Dunajská Streda	17,3 %	7,3 %	6,6 %	7,9 %
Galanta	8,9 %	2,2 %	1,6 %	2,9 %
Hlohovec	12,3 %	4,9 %	4,9 %	6,0 %
Piešťany	12,3 %	4,6 %	4,6 %	5,9 %
Senica	17,1 %	8,2 %	6,9 %	10,5 %
Skalica	11,7 %	4,8 %	4,4 %	6,0 %
Trnava	9,8 %	2,8 %	2,0 %	3,6 %
Bánovce nad Bebravou	15,0 %	5,7 %	4,6 %	6,5 %
Ilava	12,0 %	4,0 %	3,4 %	4,4 %
Myjava	10,3 %	3,6 %	3,0 %	6,0 %

<sup>37</sup>Literatúra [1].

## Regionálna štruktúra dlhodobozamestnaných

Okres	Miera nezamestnanosti	Miera dlhodobej nezamestnanosti	Dlhodobá nezamestnanosť 25–30 rokov	Dlhodobá nezamestnanosť 50–54 rokov
Nové Mesto nad Váhom	11,6 %	4,4 %	3,4 %	5,6 %
Partizánske	19,2 %	8,6 %	7,3 %	10,2 %
Považská Bystrica	15,6 %	7,1 %	5,1 %	8,5 %
Prievidza	11,5 %	5,1 %	4,5 %	6,3 %
Púchov	10,1 %	4,0 %	2,3 %	5,2 %
Trenčín	11,6 %	3,7 %	3,4 %	4,6 %
Komárno	25,0 %	13,0 %	12,0 %	14,3 %
Levice	21,6 %	11,7 %	10,2 %	13,5 %
Nitra	13,1 %	4,5 %	4,6 %	5,2 %
Nové Zámky	20,9 %	10,2 %	9,0 %	12,5 %
Šaľa	15,1 %	6,4 %	4,9 %	9,3 %
Topoľčany	16,8 %	7,6 %	7,7 %	8,7 %
Zlaté Moravce	16,7 %	6,2 %	4,6 %	6,9 %
Bytča	19,8 %	9,5 %	6,3 %	12,5 %
Čadca	18,8 %	7,4 %	6,1 %	9,1 %
Dolný Kubín	17,7 %	7,9 %	7,0 %	8,1 %
Kysucké Nové Mesto	16,8 %	7,8 %	6,2 %	9,4 %
Liptovský Mikuláš	18,8 %	9,2 %	9,1 %	9,9 %
Martin	12,8 %	5,7 %	4,6 %	6,9 %
Námestovo	18,2 %	6,6 %	4,9 %	8,3 %
Ružomberok	18,4 %	8,4 %	7,2 %	10,4 %
Turčianske Teplice	17,6 %	8,6 %	7,3 %	9,8 %
Tvrdošín	16,8 %	5,8 %	4,9 %	6,2 %
Žilina	11,9 %	4,1 %	3,5 %	5,2 %
Banská Bystrica	12,5 %	5,2 %	5,3 %	6,0 %
Banská Štiavnica	24,6 %	12,3 %	10,7 %	13,8 %
Brezno	25,4 %	13,2 %	13,0 %	14,0 %
Detva	23,6 %	12,6 %	11,1 %	14,8 %
Krupina	26,3 %	16,1 %	13,7 %	18,7 %
Lučenec	32,2 %	18,8 %	17,3 %	19,8 %
Poltár	39,7 %	22,4 %	17,7 %	26,7 %

## Príloha č. 1 – Veľkosť a štruktúra cieľovej skupiny

Okres	Miera nezamestnanosti	Miera dlhodobej nezamestnanosti	Dlhodobá nezamestnanosť 25–30 rokov	Dlhodobá nezamestnanosť 50–54 rokov
<b>Revúca</b>	45,6 %	31,3 %	30,8 %	32,9 %
<b>Rimavská Sobota</b>	44,1 %	31,6 %	31,4 %	31,3 %
Veľký Krtíš	32,0 %	15,9 %	12,3 %	19,5 %
Zvolen	14,8 %	6,7 %	7,0 %	7,6 %
Žarnovica	25,7 %	14,4 %	12,2 %	16,0 %
Žiar nad Hronom	19,4 %	9,4 %	8,1 %	10,2 %
Bardejov	29,0 %	15,4 %	16,0 %	14,6 %
Humenné	26,9 %	13,3 %	13,3 %	13,7 %
Kežmarok	37,5 %	24,4 %	26,0 %	22,7 %
Levoča	27,3 %	14,2 %	14,5 %	13,5 %
Medzilaborce	36,0 %	21,8 %	<b>27,0 %</b>	20,6 %
Poprad	21,0 %	11,3 %	11,7 %	10,9 %
Prešov	23,9 %	13,4 %	14,4 %	12,5 %
Sabinov	34,4 %	21,0 %	21,7 %	19,0 %
Snina	31,4 %	17,8 %	16,9 %	18,3 %
Stará Ľubovňa	23,5 %	10,2 %	9,4 %	9,5 %
Stropkov	31,1 %	17,2 %	18,0 %	14,6 %
Svidník	33,2 %	18,2 %	18,5 %	16,0 %
Vranov nad Topľou	35,7 %	21,0 %	20,8 %	19,5 %
Gelnica	31,8 %	17,5 %	16,9 %	18,2 %
Košice	21,5 %	8,8 %	12,2 %	8,8 %
Košice - okolie	29,0 %	16,1 %	15,2 %	17,1 %
Michalovce	30,0%	17,7 %	18,1 %	18,5 %
<b>Rožňava</b>	39,1 %	26,2 %	26,3 %	27,6 %
Sobrance	34,2 %	17,6 %	17,2 %	17,3 %
Spišská Nová Ves	27,0%	14,9 %	15,2 %	14,4 %
Trebišov	35,7 %	23,6 %	22,3 %	23,9 %

*Zdroj: vlastný prepočet na údajoch ÚPSVaR a Sociálnej poisťovne za december 2012, podľa trvalého pobytu, bez určenia veku.*

Uvedené rozdiely poukazujú na nutnosť vytvorenia riešenia fungujúceho aj v regiónoch, v ktorých je dlhodobo nezamestnaný každý tretí občan, ako aj tam,

## Regionálna štruktúra dlhodobo nezamestnaných

kde je dlhodobo nezamestnaných naozaj málo a sú výrazne znevýhodnení (napríklad bezdomovci).

Aktivačné práce sú sociálnym nástrojom alebo nástrojom komunálneho boja a až sekundárne nástrojom aktívnej politiky trhu práce. Štandardné postupy majúce za cieľ zlepšovanie kvality ponuky práce sú v malom rozsahu účinné, avšak ich rozsiahlejšie využívanie je vzhľadom na absenciu dopytu po práci zbytočné (napríklad masové poskytovanie príspevku na presťahovanie sa za prácou by malo za následok vyľudnenie regiónu).

Dotlačné schémy, v ktorých má nárok na dotáciu každý druhý občan, sú fiškálne neudržateľné a negatívne pôsobiace na podnikateľské prostredie. Navyše v situácii, kedy sú k dispozícii prostriedky na dotáciu, ale príspevok je možné poskytnúť iba každej desiatej alebo tridsiatej osobe, je toto pridelovanie rôzne, len nie objektívne a spravodlivé.

## Vzdelanostná štruktúra vo vybraných okresoch

Najvyššie hodnoty dlhodobej nezamestnanosti (vo vzťahu k počtu ekonomicky aktívnym osobám) tradične dosahujú tri okresy: Rožňava (Košický kraj), Revúca a Rimavská Sobota (Banskobystrický kraj). Z celkového počtu dlhodobo nezamestnaných v Košickom kraji má 14,53 % osôb trvalý pobyt v rožňavskom okrese. V Banskobystrickom kraji má 12,22 % z celkového počtu dlhodobo nezamestnaných trvalý pobyt v okrese Revúca a až 26,33 % v okrese Rimavská Sobota.

### Obj. 24 – Podiel dlhodobo nezamestnaných na dosiahnutom vzdelaní v troch okresoch s najvyššou dlhodobou nezamestnanosťou v SR

Okres	Vyššie ako maturitné	Maturitné	Bez maturity
Rimavská Sobota	1,3 %	13,2 %	85,5 %
Revúca	1,5 %	13,6 %	84,9 %
Rožňava	2,4 %	18,1 %	79,5 %

*Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR, október 2012.*

Z uvedeného vyplýva, že viac ako jedna tretina dlhodobo nezamestnaných Banskobystrického kraja žije v dvoch okresoch. Nasledujúca tabuľka navyše ukazuje, že v oboch týchto okresoch až 85 % dlhodobo nezamestnaných nemá

ani len maturitné vzdelanie. Rožňavský okres spadajúci pod Košický kraj je na tom podobne.

## Množstvo pracovných miest a problém nadkvalifikácie

Na vzdelanostnú štruktúru dlhodobo nezamestnaných je potrebné prihliadať v procese tvorby pracovných miest. Nestačí generovať nové miesta, treba generovať vhodné miesta.<sup>38</sup> Dostupné štatistiky však dokazujú, že pracovných miest určených pre nižšie vzdelané osoby po vypuknutí krízy viditeľne ubudlo, navyše aj to málo pracovných miest, ktoré sú nižšie kvalifikovaným osobám k dispozícii, obsadzujú osoby s vyšším vzdelaním, čím sa priestor pre nízkovzdelaných ešte viac zužuje. Počas krízy a nedostatku pracovných príležitostí sú vyššie vzdelané osoby ochotné akceptovať aj pracovné miesto s nižšou kvalifikačnou náročnosťou a zároveň zamestnávateľa preferujú vzdelanejšie osoby (pri rovnakom plate). Osobitným problémom je skutočnosť, že koncepcia celoživotného vzdelávania je na Slovensku zaužívaná skôr v teoretickej rovine. Ďalšou skutočnosťou je výrazný nárast počtu absolventov vysokých škôl, ktorý má inflačné tlaky na kvalitu štúdia.

## Veková štruktúra dlhodobo nezamestnaných

Ako sme uviedli v hlavnom texte, dlhodobá nezamestnanosť nie je výsadou určitých vekových kategórií, ale postihuje obyvateľstvo v každom veku. V Trnavskom samosprávnom kraji je problematickou skupina 35–40-ročných, najvyššie podiely dlhodobo nezamestnaných na celkovej dlhodobej nezamestnanosti v kraji pozorujeme v kategóriách 50–50 a 55–60-ročných.

V Trenčianskom samosprávnom kraji je podiel dlhodobo nezamestnaných 20–25-ročných vyšší ako podiel dlhodobo nezamestnaných v jednotlivých vekových kategóriách do 45. roku života. Najproblematickejšie sú kategórie 45–50, 50–55 a 55–60-ročných, kde je podiel dlhodobej nezamestnanosti na dlhodobej nezamestnanosti v kraji najvyšší.

---

<sup>38</sup> „Pre segregované rómske komunity, kde je miera zamestnanosti dlhodobo extrémne nízka a diskriminácia na trhu práce veľmi vysoká, je potrebné uplatňovať inovatívne zamestnávania vrátane vytvárania dostatočného množstva dočasných primeraných pracovných miest financovaných z verejných prostriedkov.“ Výňatok z opatrenia na integráciu Rómov, o zapracovanie ktorého sa zaslúžil prezident Inštitútu zamestnanosti. Literatúra [25].

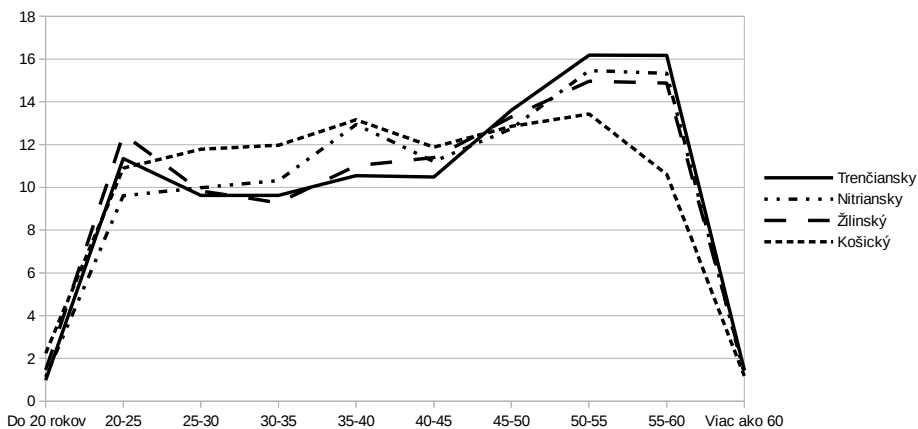
## Veková štruktúra dlhodobo nezamestnaných

V Nitrianskom samosprávnom kraji podiel dlhodobo nezamestnaných 35–40-ročných prevyšuje podiel dlhodobo nezamestnaných 45–50-ročných. Ďalší výrazný podiel dlhodobo nezamestnaných je v kategóriách 50–55 a 55–60-ročných.

V Žilinskom samosprávnom kraji sa značná časť dlhodobo nezamestnaných nachádza v úvode ekonomicky aktívneho života. Za predpokladu, že nedôjde k zlepšeniu situácie a tieto osoby naďalej zostanú dlhodobo nezamestnanými, bude to trvať desiatky rokov.

Košický samosprávny kraj je na tom podobne. Vysoký podiel dlhodobo nezamestnaných sa nachádza vo vekovej kategórii 35–40-ročných, pričom 55–60-ročných dlhodobo nezamestnaných je v tomto prípade dokonca menej ako dlhodobo nezamestnaných 20–25-ročných.

### Obj. 25 – Podiel jednotlivých vekových kategórií na dlhodobej nezamestnanosti v Trenčianskom, Nitrianskom, Žilinskom a Košickom samosprávnom kraji (v %)



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR, október 2012.



## Príloha č. 2 – Existujúce nástroje

V procese tvorby konceptu inkluzívneho trhu sme vychádzali z rôznych pohľadov na možnosti zaradenia dlhodobo nezamestnaných do práce. V Európskej únii i na Slovensku existuje viacero nástrojov a postupov, ktoré sa tento cieľ snažia dosiahnuť. Prakticky všetky majú aj svoje negatívne stránky, preto sme sa koncept inkluzívneho trhu snažili navrhnúť tak, aby sme sa vyhli opakovaniu všetkých známych nedostatkov. Požiadavky, ktoré neskôr vyplynuli do návrhu inkluzívneho zamestnávania, sme popísali na strane 24.

### Existujúce nástroje v zahraničí

Na úrovni Európskej únie má pre zamestnanosť dôležitý význam sociálna ekonomika (Literatúra [26]) a existuje niekoľko prístupov podporujúcich zamestnávanie znevýhodnených nezamestnaných. Často je používaná forma dotácií na prácu (princíp slovenských sociálnych podnikov), ktorá však funguje iba v regiónoch, kde je nezamestnanosť relatívne nízka, navyše je potrebné dlhodobejšie fungovanie systému z dôvodu jeho doladenia. V regiónoch s vysokou nezamestnanosťou táto forma nefunguje. Dopyt tu absentuje a znížením ceny (za pomoci dotácií) sa neobjaví bez dodatočných zásahov.

Časť prístupov je založená na uľahčení a legalizácii zamestnávania formou drobných prác (tzv. fušiek). Nezamestnanému sa dá platiť poukážkou, ktorá je čiastočne dotovaná štátom. Táto dotácia je určená spôsobom, ktorý zohľadňuje ceny prác na čiernom trhu práce (napríklad Belgicko). Keďže cieľom týchto postupov je iba legalizovať existujúcu prácu, ich efekt v regiónoch s privysokou nezamestnanosťou je zanedbateľný: pri 40 % nezamestnanosti nie je dostatočne veľa zamestnaných ľudí, ktorí dokážu zamestnávať. Pri 5 % nezamestnanosti je situácia diametrálne odlišná a takéto zamestnávanie funguje.

Vo Francúzsku je zvykom uložiť zriadenej organizácii povinnosť zamestnať určitý počet znevýhodnených uchádzačov, a tak sa napríklad v školách zamestnávajú upratovačky, ktoré v predchádzajúcom období neboli zamestnané. Pozitívnym príkladom bola napríklad aj Granada, kde sa, rovnako ako vo francúzskych školách, realizovalo upratovanie osobami dovtedy nezamestnanými. V Taliansku existujú sociálne družstvá (cooperativa sociale), ktoré zamestnávajú zdravotne postihnutých, bývalých väzňov a drogovovo závislých. Verejné inštitúcie majú zákonnú povinnosť objednávať si služby v týchto

## Existujúce nástroje v zahraničí

družstvách, vďaka čomu sa podarilo oživiť turizmus v niekoľkých národných parkoch a upraviť prostredie miest a obcí.

V EÚ existujú aj ďalšie prípady dobre fungujúcej praxe – tieto sa stali námetom na 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 komisie (Literatúra [8]). Komisia v publikácii poukazuje na skutočnosť, že súťaže tvoria 17 % HDP Únie, a teda môžu mať značný vplyv na sociálne výsledky. Sociálne zodpovedné verejné obstarávanie predstavuje také verejné obstarávanie, ktoré je jednoduché, dôstojné, etické, udržateľné, nediskriminujúce, sociálne začleňujúce a poskytujúce pracovné príležitosti vyrovnávajúce zastúpenie mužov a žien, pre mladých, dlhodobo nezamestnaných, starších či hendikepovaných.

## Existujúce nástroje v SR

Aj v podmienkach Slovenskej republiky existuje či existovalo niekoľko nástrojov a postupov, ktoré sa zameriavajú na zamestnávanie dlhodobo nezamestnaných. Na rozdiel od vyššie uvedených, majú však závažné nedostatky, ktoré znemožňujú ich úspešné rozšírenie či reálne a efektívne pripravenie masy nezamestnaných na výkon povolania na trhu práce.

## Sociálne podniky

Sociálne podniky, v zmysle § 50 Zákona č. 5/2004 o službách zamestnanosti, sú fyzickou alebo právnickou osobou vykonávajúcou štandardnú ziskovú činnosť. Na zamestnávanie problematických (kedysi znevýhodnených) zamestnancov dostávajú sociálne podniky paušálnu dotáciu z príslušného úradu práce vo výške 50 % z ceny práce (resp. 40 % v druhom roku). V súčasnosti je v podmienkach Slovenskej republiky registrovaných 96 sociálnych podnikov, najviac z nich je v okresoch Čadca, Gelnica a Bratislava II. V roku 2012 dostali dotácie vo výške 1,5 milióna € na 599 nezamestnaných, čo predstavuje 203 € na jedného mesačne.

Fungovanie sociálnych podnikov je veľmi podobné fungovaniu inkluzívnych podnikov: musia narábať s cieľovou skupinou individuálne a získavajú reálne zákazky pre svojich zamestnancov. Pracovníci majú štandardné pracovné zmluvy.

## Príloha č. 2 – Existujúce nástroje

Problematický je predovšetkým výpočet výšky dotácie – môže byť priveľká (50 % je dosť veľa) alebo, naopak, príliš malá. Taktiež registrácia sociálneho podniku a jeho podnikateľského plánu nepodlieha primeranej kontrole, preto nie je jasné, či dotácia priveľmi nezvýhodňuje podnik pred jeho konkurentmi v regióne alebo sektore. Pri masívnom rozšírení podporovaných pracovných miest (z 599 na 50 000, teda 83-násobne) však máme istotu zlikvidovania konkurencie, čo znamená, že zvýšenou nezamestnanosťou sa rapídne zníži efektívnosť nástroja.

Okrem sociálnych podnikov v zmysle Zákona o službách zamestnanosti existoval aj mediálne známy projekt s ôsmimi podnikmi, ktoré však neboli sociálne, a preto sa im bližšie nevenujeme.

### **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. Počet právnických osôb, ktoré môžu poberať tento príspevok, je obmedzený a určený iba obciam, VÚC a vodohospodárskym podnikom. Účastníci projektov majú (zväčša so svojou obcou) uzavreté štandardné pracovné zmluvy na dobu určitú na pol roka a patrí im mzda na úrovni minimálnej.

Proces výberu zamestnancov (najmä vplyv starostu na výber zamestnancov z radov svojich voličov), spôsob kontroly vykonanej práce a rozdelenia kompetencií si zaslúžil zlepšenie. Na mieste je tiež otázka, prečo typicky hydrologické práce financuje ministerstvo práce, a nie ministerstvo pôdohospodárstva, životného prostredia alebo regionálneho rozvoja. Pri tvorbe konceptu príspevku sa nemyslelo ani na koordinátorov a na ďalšie sprievodné náklady (napríklad dopravu) a pravdepodobne boli chápané ako spôsob spolufinancovania zo strany obce.

Celkový rozpočet z kapitoly aktívnej politiky trhu práce bol v roku 2012 17 miliónov € na 5 500 nezamestnaných, teda 513 € na jedného nezamestnaného mesačne (pri realizácii v dĺžke 6 mesiacov).

Ďalším nedostatkom je absencia systematického postupu pri výbere úsekov riek, ktoré sú predmetom týchto prác – inkluzívny trh by si v tomto prípade vyžadoval napríklad projekt správcu toku. Po jeho posúdení by správca verejným

## Existujúce nástroje v SR

obstarávaním získal dodávateľov na manuálne čistenie tokov na základe štandardného obchodno-právneho vzťahu s vopred určeným spôsobom kontroly.

Na rozdiel od iných projektov mal tento významnú výhodu: služby dlhodobo nezamestnaných si objednával niekto, kto ich produkty aj potreboval. Tým bola zabezpečená výrazná kontrola vykonaných prác, ktorá nebola iba formálna.

## Aktivačné práce

Príspevok na aktivačnú činnosť podľa § 52 Zákona č. 5/2004 o službách zamestnanosti je formálne určený na získanie a udržanie pracovných zručností uchádzača o zamestnanie, v praxi však ide o sociálnu dávku. Aktivačné práce majú veľa nedostatkov. Počas realizácie aktivačných prác je pracovník považovaný za nezamestnaného, nemá uzavretú pracovnú zmluvu, a teda nemá takmer žiadne práva a povinnosti štandardného zamestnanca. Kontrola vykonaných prác je minimálna a výber pracovníkov podlieha monopolu zo strany starostu.

Aktivačné práce sa konajú v obci, kde nezamestnaný býva, na prvý pohľad ústretové riešenie je však príčinou, prečo si nezamestnaní na prácu v blízkosti svojho bydliska zvyknú a pri hľadaní riadneho zamestnania už nie sú ochotní za svoju prácu dochádzať. Problematická je i dĺžka pracovného času. Práce sa vykonávajú na základe 20-hodinového polovičného úväzku, pre ktorý u nezamestnaných absentuje skúsenosť s osemhodinovým denným pracovným časom. Toto tiež zabraňuje vykonávať činnosti vzdialenejšie od obecného úradu, napríklad na odľahlých miestach kde doprava zaberie niekoľko hodín. Navyše, účastníci prác nemajú zodpovednosť za zverené nástroje a ich odmena je rovnaká bez ohľadu na úsilie.

Pri obciach, kde väčšinu elektorátu predstavujú dlhodobo nezamestnaní, nie je nezvyklá volebná korupcia, kde starostovia určujú aktivačné práce nezamestnaným na základe politických preferencií.

V roku 2012 bolo na aktivačné práce vynaložených takmer 9 miliónov € a podporených 23 000 nezamestnaných. V minulosti však boli tieto príspevky rozdávané oveľa širšie. Napríklad v roku 2008 išlo o 173 tisíc ľudí, v roku 2007 dokonca o 255 tisíc ľudí. Samotné aktivačné práce pozostávajú z viacerých nástrojov (realizované cez úrady práce alebo cez obce), čo značne komplikuje zber štatistík.

## Príloha č. 2 – Existujúce nástroje

Celkovo sú aktivačné práce najhoršie nastaveným nástrojom v histórii slovenskej APTP.<sup>39</sup> O aktivačných prácach je preto lepšie hovoriť ako o sociálnej dávke, a nie ako o nástroji aktivizácie.

Od januára 2014 nastanú zmeny vo vyplácaní dávky v hmotnej núdzi a príspevkov k dávke – poberatelia budú musieť v rámci malých obecných služieb alebo dobrovoľných prác odpracovať 32 hodín mesačne. Okrem zvýšenej kontroly odvedených prác tento návrh zdedil všetky negatíva aktivačných prác a pridal obciam úlohu, ktorá je pri vysokej miere poberania sociálnych dávok nespiteľná.

### Verejnoprospešné práce

Verejnoprospešné práce boli predchodcami aktivačných prác. Zdieľali prakticky všetky ich negatíva až na to, že ich účastníci mali štandardné pracovné zmluvy. Charakteristické pre ne bolo množstvo dotácií slúžiacich na zabezpečenie a vybavenie obcí. Vzhľadom na absenciu kontrol a existujúci lokálny monopol sa prostriedky s ohľadom na vykonané práce využívali často neefektívne.

### Agentúry podporovaného zamestnávania

Agentúry podporovaného zamestnávania v zmysle § 58 Zákona č. 5/2004 o službách zamestnanosti sa zameriavajú na osoby so zdravotným postihnutím alebo osoby dlhodobo nezamestnané. Plnia funkciu mostíka 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 64 agentúr podporovaného zamestnávania, veľká časť z nich však hibernuje.

### Rekonštrukcia hradov

Rekonštrukcie hradov sú spoločným projektom ministerstva práce a ministerstva kultúry, ktoré pamätali aj na koordinátorov a sprievodné náklady. V procese zadávania sa pamätalo na všetky časti (výber nezamestnaných, ich práce a pod.), avšak od ohlásenia projektu po začiatok jeho realizácie ubehlo

---

<sup>39</sup>Na nedostatky aktivačných prác upozorňujeme na stránke <http://www.iz.sk/sk/stanoviska/aktivacne-prace>.

## Existujúce nástroje v SR

niekoľko mesiacov, počas ktorých úradníci hľadali administratívne možnosti realizácie. V rámci inkluzívneho trhu by stačilo, aby realizátor projektu vyhlásil inkluzívne verejné obstarávanie na pomocné stavebné práce. Na rekonštrukcii hradov sa zamestnalo 50 nezamestnaných z okolia hradov Uhrovec (okres Bánovce nad Bebravou) a Veľký Šariš.

V roku 2013 sa realizoval NP - Zapojenie nezamestnaných do obnovy kultúrneho dedičstva, do ktorých sa zapojilo 24 úradov práce, sociálnych vecí a rodiny SR bez BSK, 36 subjektov (obcí, občianskych združení a nadácií, príjemcov dotácie z dotačného systému MK SR, podprogram 1.4 - Obnova a konzervácia torzálnej architektúry) a 478 uchádzačov o zamestnanie (151 odborných pracovníkov + 327 pomocných pracovníkov). Celkové poskytnuté príspevky boli 1,2 mil. € na rok 2012 a 1,9 mil. € v roku 2013.

## Chránené dielne

Chránené dielne a chránené pracoviská zamestnávajú zdravotne postihnutých zamestnancov a môžu získať niekoľko príspevkov (na zriadenie, prevádzkovanie a pod.). V roku 2012 získali spolu 41 miliónov €, pričom na úhradu prevádzkových nákladov chránených dielní bolo podporených 8 600 zdravotne postihnutých (v priemere 1 585 € na jedného ročne). Príspevky na zriadenie chránenej dielne boli nákladnejšie (do 9 000 € na jednu). O stave slovenskej aktívnej politiky trhu práce hovorí aj fakt, že 31 % jej výdavkov išlo v roku 2012 na zdravotne postihnutých.

## Kvótné zamestnávanie

V Zákone č. 5/2004 o službách zamestnanosti sa v § 63 odsek 1 písmeno d hovorí: „Zamestnávateľ je povinný zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím, ak zamestnáva najmenej 20 zamestnancov a ak úrad v evidencii uchádzačov o zamestnanie vedie občanov so zdravotným postihnutím v počte, ktorý predstavuje 3,2 % z celkového počtu zamestnancov.“ Náš prieskum však ukázal, že v roku 2012 z 12 ministerstiev<sup>40</sup> si túto povinnosť plnili len 4 ministerstvá, teda iba tretina. Tri ministerstvá využívali objednávanie u chránených dielní a päť ministerstiev priznalo platenie pokút. Toto ukazuje

---

<sup>40</sup>Ministerstvo pôdohospodárstva a rozvoja vidieka SR odmietlo tieto informácie sprístupniť.

## Príloha č. 2 – Existujúce nástroje

na neochotu samotných štátnych inštitúcií plniť túto podmienku. Vďaka tomu je morálne právo kritizovať súkromné firmy oveľa nižšie.

V prípade, že toto zamestnávateľa neplnia, môžu si objednávať služby alebo tovary v chránených dielňach v alikvotnej výške (náhradné plnenie) alebo platiť pokuty, ktorých výnosy by mali byť použité na zvyšovanie zamestnanosti zdravotne postihnutých.

### **Spoločenská zodpovednosť podnikov**

Ak chceme zamestnávanie dlhodobo nezamestnaných ponechať na vôli zamestnávateľov, musia byť pre zamestnávanie osôb z cieľovej skupiny vytvorené také podmienky, ktoré by zamestnávateľov od tohto kroku neodrádzali, ale naopak, podporovali ich. Aj malí zamestnávateľa by boli radi ekologickí a sociálni, avšak početné prekážky (predovšetkým vo forme vysokých nákladov a byrokracie) im v tom bránia.<sup>41</sup>

Pozitívnym príkladom je napríklad US Steel, ktorý zamestnáva niekoľkých zamestnancov z neďalekej rómskej osady. Pre malé podniky je však začlenenie znevýhodnených nezamestnaných veľmi obtiažne (najmä vzhľadom na absentujúce finančné možnosti a vzhľadom na fakt, že zvýšiť počet zamestnancov z 5 na 6 je oveľa ťažšia úloha ako z 1000 na 1005). Negatívne príklady sú napríklad štátne podniky, ktoré iba veľmi výnimočne realizujú vhodné aktivity používajúc cieľovú skupinu.

Momentálne neexistuje jednoduchá možnosť ako si objednať služby spôsobom, ktorý je spoločensky zodpovedný (okrem chránených dielní). Ak by si chcel podnik objednať upratovanie tak, aby pri ňom boli zamestnaní bývalí dlhodobo nezamestnaní, musel by sám takéto organizácie certifikovať a kontrolovať, či túto podmienku plnia.

### **Verejnú obstarávanie**

V súčasnosti platnom znení Zákona č. 25/2006 o verejnom obstarávaní sa v § 34 ods. 10 hovorí: „V zmluve, koncesnej zmluve alebo rámcovej dohode je verejný obstarávateľ a obstarávateľ oprávnený požadovať prijatie záväzku, že v súvislosti s dodaním tovaru, uskutočnením stavebných prác alebo

---

<sup>41</sup>Viac o spoločenskej zodpovednosti podnikov v podmienkach SR na stránke: <http://www.csr-slovakia.com/2013/02/sest-najnovsich-firemnych-reportov-o.html>.

## Existujúce nástroje v SR

poskytnutím služby a počas trvania zmluvy, koncesnej zmluvy alebo rámcovej dohody uchádzač vytvorí a udrží určitý počet pracovných miest alebo obsadí pracovné miesta určitým počtom nezamestnaných; počet pracovných miest a počet nezamestnaných musí byť primeraný predmetu zákazky.“

Na základe uvedeného môže zadávateľ požadovať od uchádzača o verejné obstarávanie vytvorenie a udržanie alebo obsadenie určitého počtu pracovných miest nezamestnanými.

Podľa § 34 ods. 17 verejný obstarávateľ a obstarávateľ mohol 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. Podľa informácií Úradu verejného obstarávania sa toto ešte v histórii Slovenska nestalo.

## Odpustenie odvodov

Novelizácia zákona o sociálnom poistení od 1. novembra 2013 umožňuje odpustenie odvodov za tých zamestnancov, ktorí boli dlhodobo nezamestnaní. V § 4 písm. d) novely zákona 461/2003 o sociálnom poistení sú aj ďalšie doplňujúce podmienky (mzda je nižšia ako dve tretiny priemernej mzdy, dĺžka odpustenia maximálne rok, zamestnávateľ nemá nedoplatky voči sociálnej poisťovni, zamestnávateľ nezníži počet zamestnancov).

V uvedenom vidíme nedostatky najmä v určení výšky odpustených odvodov (prečo práve v tejto výške, čo má rovnaké nedostatky ako výpočet dotácie), spôsob kontroly zníženia počtu zamestnancov (spôsob tejto kontroly je obtiažny, najmä u nových podnikov). Najväčší nedostatok je však v samotnom odpustení odvodov: pre potreby výpočtu dôchodku sa toto obdobie ráta ako de facto nezamestnanosť. Teda neplatí fakt, že ten, kto pracoval, má mať vyšší dôchodok ako ten, kto nepracoval.

## Obecné podniky

Obecné podniky predstavujú podniky založené obcami či mestami, ktoré plnia (okrem iného) aj sociálne funkcie. Zákazky podnikom zadávajú obce. Osoby z cieľovej skupiny sú zamestnávané spravidla na základe štandardnej pracovnej



## Príloha č. 2 – Existujúce nástroje

zmluvy. Podiely zamestnaných z cieľovej skupiny sa líšia, rovnako ako druh vykonávaných prác.

Ide napríklad o rôzne technické a údržbárske služby miest s viac alebo menej formalizovaným záväzkom zamestnávať osoby z cieľovej skupiny (napríklad mesto Banská Bystrica), časť z nich má štatút sociálneho podniku (napríklad Žarnovica, Kaluža, Svätý Jur, Dubník, Hrušov, Komjatice, Štrba, Nitra, Senec, Krompachy). Iným príkladom je rozšírenie obecných podnikov do viacerých oblastí po celej obci, ako v prípade Spišského Hrhova.

Takéto riešenie má aj niekoľko nevýhod. Zadávanie zákaziek funguje na základe výnimky (ide o dcéru obce, takže obec nemusí používať verejné obstarávanie), a teda poskytovanie služieb do susednej obce je problematické. Taktiež v menších obciach zostáva riziko monopolu na výber zamestnancov zo strany starostu.

Najväčšiu prekážku masového rozšírenia koncepcie obecných podnikov predstavuje nutnosť silnej osobnosti v obci. Od nej je závislé celkové naštartovanie, fungovanie i udržanie chodu koncepcie, pri každej zákazke musí obhajovať sociálne aspekty. Správne nastavenie by malo byť presne opačné: sociálne aspekty majú predstavovať štandard a odklon od nich má byť nežiaduca výnimka.

## Nezamestnaní pracujúci na dohodu

Súčasnú nastavenie systému nezamestnanosti umožňuje prácu uchádzačov o zamestnanie na dohodu. Veľkosť dohody je časovo obmedzená na 350 hodín ročne u jedného zamestnávateľa a výška dohody je obmedzená na 149 €. Dodržiavanie oboch podmienok nie je v praxi reálne kontrolované.

Pozitívom pre nezamestnaných je zvýšenie osobného príjmu o odmenu z dohody a udržanie pracovných zručností a kontakt s prácou. Nevýhodou je udržiavanie v stave nezamestnanosti a znižovanie finančnej motivácie ísť pracovať na štandardné pracovné miesto: súčet sociálnych dávok a príjmov z dohôd sa výrazne blíži minimálnej mzde.

Ďalším negatívom je absencia reálnej kontroly plnenia podmienok zo strany štátu. Podľa neoficiálnych informácií sa v praxi bežne vyskytuje práca na dohodu v rozsahu plného pracovného úväzku s vyplácaním výraznej časti mzdy na ruku, nad rámec maximálnej možnej sumy. Zamestnanec pracuje za prekérnych podmienok, napríklad dôvody na ukončenie pracovnoprávneho vzťahu zo strany

## Existujúce nástroje v SR

zamestnávateľ a môžu byť rôzne, neplatenie niektorých odvodov (aj keď tento aspekt sa v uplynulej dobe zmenil).

Z pohľadu zamestnávateľa ide o veľmi výhodný vzťah. Získa legálneho zamestnanca na základe voľnej formy kontraktu, pričom zamestnanec nesmie poberať oficiálny plat vyšší ako určitá suma.

Informácie o počte uchádzačov o zamestnanie, ktorí pracujú, sú veľmi skúpe. Sporadicky zverejňované informácie hovorili o 50–100 tisíc ľudí, teda o osmine až štvrtine nezamestnaných.

## Europrojekty

Po vstupe Slovenska do Európskej únie vzniklo veľa možností realizovania projektov. Projekty sú realizované buď na národnej úrovni (z Európskeho sociálneho fondu, Iniciatívy spoločenstva EQUAL, LEADERu, Fondu sociálneho rozvoja, prípadne iných), cezhraničnej úrovni (rôzna cezhraničná spolupráca), alebo majú európsky charakter, napríklad Gruntvig, Leonardo a pod. Časť projektov pracuje aj s cieľovou skupinou dlhodobo nezamestnaných a hľadá spôsoby ich zamestnania.

Bohužiaľ, drvivá väčšina z nich trvá iba niekoľko rokov a často na seba nenadväzujú. Po skončení projektu si nezisková organizácia realizujúca projekt musí hľadať nový, aby prežila. Ak sa toto nepodarí v krátkom čase, vedúci projektov sa rozutekajú, čím sa znižujú efekty vybudovaného ľudského kapitálu.

Na úrovni SR chýba výber vhodných a úspešných projektov pilotného charakteru s cieľom ich rozšírenia do všeobecnej praxe. Pozitívnym dôsledkom je vytvorenie relatívne veľkého množstva kvalifikovanej sily, ktorá vie pracovať s cieľovou skupinou dlhodobo nezamestnaných.

## Príloha Č. 3 – Existujúca legislatíva

V nasledujúcom texte uvádzame výňatky z legislatívy, na ktoré sa odvolávame v jednotlivých kapitolách.

### Zákon č. 5/2004 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 26 rokov veku, ktorý ukončil príslušným stupňom vzdelania sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie nemal pravidelne platené zamestnanie (ďalej len „absolvent školy“),

b) občan starší ako 50 rokov veku,

c) občan vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 po sebe nasledujúcich mesiacov (ďalej len „dlhodobozamestnaný občan“),

d) občan, ktorý dosiahol vzdelanie nižšie ako stredné odborné vzdelanie podľa osobitného predpisu,

e) občan, ktorý najmenej 12 po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie nemal pravidelne platené zamestnanie,

f) štátny príslušník tretej krajiny, ktorému bol udelený azyl alebo ktorému bola poskytnutá doplnková ochrana,

g) občan, ktorý žije ako osamelá dospelá osoba s jednou osobou odkázanou na jeho starostlivosť alebo s viacerými osobami odkázanými na jeho starostlivosť alebo starajúca sa aspoň o jedno dieťa pred skončením povinnej školskej dochádzky,

h) občan so zdravotným postihnutím.

(2) Pravidelne platené zamestnanie na účely tohto zákona je zamestnanie, ktoré trvalo najmenej šesť po sebe nasledujúcich mesiacov.

#### § 8 platný do 1.5.2013, zmenený zákonom 96/2013 Z. z.

(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,

## Zákon č. 5/2004 o službách zamestnanosti

c) občan vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 mesiacov z predchádzajúcich 16 mesiacov (ďalej len „dlhodobozamestnaný 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 alebo osoba, ktorej bolo dieťa dočasne zverené do starostlivosti rozhodnutím súdu podľa osobitného predpisu 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,

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 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 ochranej výchovy,

o) občan po prepustení z výkonu trestu odňatia slobody alebo z výkonu väzby alebo občan, ktorému bola uložená iná sankcia podľa osobitného predpisu, ktorá trvala najmenej šesť mesiacov.

## § 50b Integrácia znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie v sociálnom podniku

(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, najmä zamestnanie na otvorenom trhu práce,

### Príloha č. 3 – Existujúca legislatíva

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 trestov 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 odseku 1 písm. a) až c) a odseku 3. Postavenie sociálneho podniku je možné priznať aj chránenej dielni alebo chránenému pracovisku za podmienok ustanovených v predchádzajúcej vete. Ústredie neprizná postavenie sociálneho podniku právnickej osobe alebo fyzickej osobe, ktorá má vydané povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania podľa § 29.

(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 odseku 1 písm. a) až c) a odseku 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,

## Zákon č. 5/2004 o službách zamestnanosti

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.

## § 50j Príspevok na podporu miestnej a regionálnej zamestnanosti

(1) Úrad môže poskytnúť príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti (ďalej len „príspevok“) zamestnávateľovi podľa odseku 2, ktorý na vytvorené pracovné miesto prijme do pracovného pomeru na určitú dobu znevýhodneného uchádzača o zamestnanie podľa § 8 ods. 1 písm. b) a d) vedeného v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej tri mesiace alebo znevýhodneného uchádzača o zamestnanie podľa § 8 ods. 1 písm. c), ak pracovný pomer je dohodnutý najmenej v rozsahu polovice ustanoveného týždenného pracovného času a ak zamestnávateľ o príspevok písomne požiada. Príspevok sa neposkytuje na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, na ktorého zamestnávanie bol na to isté obdobie poskytnutý príspevok podľa § 50, § 56a a 60.

(2) Príspevok možno poskytnúť zamestnávateľovi, ktorým je

### Príloha č. 3 – Existujúca legislatíva

a) obec alebo samosprávny kraj,

b) právnická osoba, ktorej zakladateľom alebo zriaďovateľom je obec alebo samosprávny kraj.

(3) Mesačná výška príspevku je 80 % z celkovej ceny práce zamestnanca, najviac 60 % z celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtý rok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje.

(4) Príspevok sa poskytuje najviac počas deviatich kalendárnych mesiacov bez možnosti jeho opakovaného poskytovania na zamestnávanie toho istého zamestnanca počas obdobia dvoch rokov bezprostredne nasledujúcich po skončení pracovného pomeru podľa odseku 1.

(5) Príspevok sa poskytuje na základe písomnej dohody o poskytnutí príspevku uzatvorenej medzi úradom a zamestnávateľom. Príspevok poskytuje zamestnávateľovi úrad, v ktorého územnom obvode zamestnávateľ vytvorí pracovné miesto.

(6) Zamestnávateľ nemôže zamestnanca, na ktorého zamestnávanie sa mu poskytuje príspevok, dočasne prideliť na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi.

(7) Dohoda o poskytnutí príspevku podľa odseku 5 obsahuje

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**

Zrušený zákonom 96/2013 Z.z. od 1.5.2013.

(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.



### Príloha č. 3 – Existujúca legislatíva

(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 obecných služieb pre obec alebo formou menších služieb pre samosprávny kraj**

(1) Aktivačná činnosť formou menších obecných služieb pre obec alebo formou menších služieb pre samosprávny kraj 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 uchádzač o zamestnanie nemôže zúčastňovať menších služieb pre samosprávny

## Zákon č. 5/2004 o službách zamestnanosti

kraj alebo dobrovoľníckej služby podľa § 52a. Počas vykonávania menších služieb pre samosprávny kraj sa uchádzač o zamestnanie nemôže zúčastňovať menších obecných služieb pre obec alebo 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 v sociálnej oblasti, rozvoj a ochranu duchovných a kultúrnych hodnôt, doplnkové vzdelávanie detí a mládeže a na rozvoj a podporu komunitnej činnosti.

(3) Menšie služby pre samosprávny kraj organizované samosprávnym krajom alebo rozpočtovou organizáciou alebo príspevkovou organizáciou, ktorej zakladateľom alebo zriaďovateľom je samospráva kraj, na účely tohto zákona je forma aktivačnej činnosti dlhodobo nezamestnaného občana vykonávaním prác, ktoré sú určené na tvorbu, ochranu, udržiavanie a zlepšovanie životného prostredia a na pomoc pri mimoriadnych udalostiach a odstraňovaní ich následkov. Účasť dlhodobo nezamestnaného občana na vykonávaní menších služieb je dobrovoľná.

(4) Menšie obecné služby pre obec alebo menšie služby pre samosprávny kraj 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 dvanástich kalendárnych mesiacov.

(5) Na účely organizovania menších obecných služieb pre obec miestne príslušný úrad poskytuje obci raz za mesiac o dlhodobo nezamestnaných občanoch, ktorých vedie v evidencii, 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.<sup>49)</sup>

(6) Na účely organizovania menších služieb pre samosprávny kraj poskytne miestne príslušný úrad samosprávnemu kraju na základe jeho žiadosti údaje o dlhodobo nezamestnaných občanoch, ktorých vedie v evidencii, v rozsahu podľa odseku 5. Miestne príslušný úrad podľa prvej vety je úrad v rámci územného obvodu samosprávneho kraja, na ktorého území má samosprávny kraj záujem organizovať menšie služby.

(7) Úrad poskytuje obci alebo samosprávnemu kraju príspevok, ktorý možno použiť na úhradu časti nákladov na osobné ochranné pracovné prostriedky, úrazové poistenie dlhodobo nezamestnaných občanov, časti nákladov na pracovné náradie a časti ďalších nákladov, ktoré súvisia s vykonávaním menších obecných služieb pre obec alebo menších

### Príloha č. 3 – Existujúca legislatíva

služieb pre samosprávny kraj a na úhradu časti celkovej ceny práce zamestnanca, ktorý organizuje aktívnu činnosť.

(8) Príspevok podľa odseku 7 sa poskytuje na základe uzatvorenej písomnej dohody medzi úradom a obcou alebo medzi úradom a samosprávnym krajom na úhradu časti nákladov, ktoré súvisia s vykonávaním menších obecných služieb pre obec alebo menších služieb pre samosprávny kraj, mesačne najviac vo výške 7 % počas prvých šiestich kalendárnych mesiacov a najviac vo výške 4 % počas ďalších dvanástich kalendárnych mesiacov a na úhradu časti celkovej ceny práce zamestnanca, ktorý organizuje menšie obecné služby pre obec alebo menšie služby pre samosprávny kraj, 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 dlhodobo nezamestnaného občana vykonávajúceho menšie obecné služby pre obec alebo menšie služby pre samosprávny kraj.

(9) Príspevok poskytuje úrad, v ktorého územnom obvode má dlhodobo nezamestnaný občan trvalý pobyt.

(10) Dohoda uzatvorená podľa odseku 8 obsahuje

- a) osobné údaje a identifikačné údaje účastníkov dohody,
- b) počet dlhodobo nezamestnaných občanov prijatých na vykonávanie menších obecných služieb pre obec alebo menších služieb pre samosprávny kraj, dĺžku trvania ich vykonávania jedným dlhodobo nezamestnaným občanom,
- c) druh a rozsah vykonávaných menších obecných služieb pre obec alebo menších služieb pre samosprávny kraj,
- d) celkovú výšku, termín a dĺžku poskytovania príspevku podľa odseku 8,
- e) počet zamestnancov, ktorí organizujú vykonávanie menších obecných služieb pre obec alebo menších služieb pre samosprávny kraj dlhodobo nezamestnanými občanmi a týždenný rozsah odpracovaných hodín jedným zamestnancom, ktorý organizuje vykonávanie menších obecných alebo menších služieb,
- f) záväzok úradu, že poskytne príspevok podľa odseku 8 mesačne, najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa predloženia dohodnutých dokladov,
- g) záväzok obce alebo samosprávneho kraja, že oznámi úradu každé nedodržanie rozsahu hodín vykonávania menších obecných služieb pre obec alebo menších služieb pre samosprávny kraj dlhodobo nezamestnaným občanom,
- h) záväzok obce alebo samosprávneho kraja, že najneskôr do 15 kalendárnych dní oznámi úradu každé skončenie pracovného pomeru zamestnanca, ktorý organizuje menšie obecné služby pre obec alebo menšie služby pre samosprávny kraj,
  - 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.

## Zákon č. 5/2004 o službách zamestnanosti

(11) Ak obec alebo samosprávny kraj porušil dohodu uzatvorenú s úradom podľa odseku 10 a úrad z tohto dôvodu odstúpil od tejto dohody, novú dohodu je možné uzatvoriť najskôr po uplynutí dvanástich mesiacov od odstúpenia úradu od predchádzajúcej dohody.

(12) Úrad uzatvára s dlhodobo nezamestnaným občanom dohodu o podmienkach vykonávania menších obecných služieb pre obec alebo menších služieb pre samosprávny kraj, ktorá obsahuje

- a) osobné údaje a identifikačné údaje účastníkov dohody,
- b) druh vykonávaných menších obecných služieb pre obec alebo menších služieb pre samosprávny kraj,
- c) začiatok a dĺžku vykonávania menších obecných služieb pre obec alebo menších služieb pre samosprávny kraj,
- d) záväzok úradu zabezpečiť dlhodobo nezamestnanému občanovi vykonávanie menších obecných služieb pre obec alebo menších služieb pre samosprávny kraj,
- e) záväzok dlhodobo nezamestnaného občana vykonávať menšie obecné služby pre obec alebo menšie služby pre samosprávny kraj zabezpečené úradom,
- f) záväzok dlhodobo nezamestnaného občana dodržiavať vnútorné predpisy a pokyny obce alebo samosprávneho kraja a predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri vykonávaní menších obecných služieb pre obec alebo menších služieb pre samosprávny kraj, s ktorými bol preukázateľne oboznámený,
- g) ďalšie dohodnuté náležitosti.

(13) Ak sa dlhodobo nezamestnaný občan nemôže zúčastniť menších obecných služieb pre obec alebo menších služieb pre samosprávny kraj 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 menších obecných služieb pre obec alebo menších služieb pre samosprávny kraj trvá viac ako 30 kalendárnych dní, úrad od dohody odstúpi.

## Zákon o verejnom obstarávaní

Vybrané citácie zo Zákona č. 25/2006 Z. z. o verejnom obstarávaní:

### Chránené dielne

Podľa zákona 25/2006 o verejnom obstarávaní § 100 ods. 4 „vo výzve na predkladanie ponúk verejný obstarávateľ môže vyhradiť právo účasti len záujemcom, ktorí majú štatút chránenej dielne alebo chráneného pracoviska“.

V zmysle § 55 Zákona č. 5/2004 o službách zamestnanosti sa chránenou dielňou rozumie „pracovisko, na ktorom právnická osoba alebo fyzická osoba zriadi viac ako jedno pracovné miesto pre občana so zdravotným postihnutím a na ktorom pracuje najmenej 50 % občanov so zdravotným postihnutím“. Chráneným pracoviskom je podľa tohto zákona

## Príloha č. 3 – Existujúca legislatíva

„pracovisko, na ktorom právnická osoba alebo fyzická osoba zriadi pracovné miesto pre občana so zdravotným postihnutím a pracovné miesto sa nevytvára v chránenej dielni“.

### **Sociálne aspekty obstarávania**

V § 34 ods. 17 sa hovorilo: „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.“

Podľa § 34 ods. 10 písm. b) je „verejný obstarávateľ v zmluve, koncesnej zmluve alebo rámcovej dohode oprávnený požadovať prijatie záväzku, že v súvislosti s dodaním tovaru, uskutočnením stavebných prác alebo poskytnutím služby a počas trvania zmluvy, koncesnej zmluvy alebo rámcovej dohody uchádzač vytvorí a udrží určitý počet pracovných miest alebo obsadí pracovné miesta určitým počtom nezamestnaných; počet pracovných miest a počet nezamestnaných musí byť primeraný predmetu zákazky.“

## Príloha Č. 4 – Často kladené otázky

- Q: Ešte som o inkluzívnych podnikoch nepočul. Odkedy fungujú?
- A: Momentálne je to návrh. V praxi ešte nie je zavedený (aj keď podobné koncepty v súčasnosti existujú).
- Q: Ako by ste v jednej vete charakterizovali inkluzívny trh?
- A: Inkluzívny trh poskytuje 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 majú dodávatelia povinnosť zamestnať dlhodobo nezamestnaných...
- A: Áno, podľa § 34 Zákona o verejnom obstarávaní je to tak. Budeme radi za každý príklad verejného obstarávania, ktorý toto využil (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. Ide o dlhodobo nezamestnaných, osoby po výkone trestu alebo časť ekonomicky neaktívnych (ktorí by inak boli nezamestnaní). Celkovo hovoríme o zhruba 250 000 až 300 000 obyvateľoch Slovenska, pričom tento počet sa posledné roky nemenil.
- 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, často je zneužívaná na politický boj na miestnej úrovni. Ministerstvo financií poukazuje na 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 počet predmetných osôb

#### Príloha č. 4 – Často kladené otázky

relatívne malý. Avšak v regiónoch, kde je miera dlhodobej nezamestnanosti 30 %, a teda 30 % pracujúcich má nárok na dotácie, toto už trh narúša značne. Takisto je problém s výpočtom výšky tejto dotácie: ak bude privysoká stane sa priveľmi ziskové, ak bude prinízka nesplní to cieľ. Trafiť správnu výšku je nemožné. 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 zastrešeni 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 770 mil. €, čo je okolo 2 % verejného rozpočtu. Treba si ale uvedomiť, že hneď v prvom roku sa 70 % prostriedkov vráti vo forme daní a odvodov, takže v prvom roku reálne treba iba 30 % z daných prostriedkov. Okolo piateho 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. 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 či krajskom meste alebo v lese v katastri susednej obce) a mimo majetku svojej obce (napríklad na hrádzach vodohospodárskeho podniku alebo cestách župy).
- Q: Aké kontrolné mechanizmy plánujete?
- A: Keďže ide o štandardné vzťahy, kontrolované sú štandardnými kontrolórm: Národný inšpektorát práce kontroluje pracovno-právne vzťahy, ÚPSVaR kontroluje čierne zamestnávanie, Úrad pre verejné obstarávanie kontroluje správnosť verejného obstarávania, zadávateľ projektov kontroluje, či sa projekt

## Príloha č. 4 – Často kladené otázky

realizuje, objednávateľ kontroluje, či sa práce vykonali. Jediné nówum je, že ÚPSVaR kontroluje, či inkluzívne podniky zamestnávajú ľuď z cieľovej skupiny.

- Q: Prečo by z mojich daní mali byť platené nejaké inkluzívne služby?
- A: Z dvoch dôvodov:
  - z ľudského hľadiska či zo sociologicko-etických dôvodov treba ľuďom, ktorí dlho nepracovali, prestali si veriť, prestali im veriť zamestnávateľa, dať šancu zamestnať sa. Kto iný im túto šancu má dať, ak nie štát? Je to len šanca, lebo v inkluzívnom podniku budú môcť pracovať 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 podniky, 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, v meste či chotári, pri vode alebo v lese dobre cítili. Problém je v tom, že prácu treba zorganizovať, zadeliť, skontrolovať a 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.
- Q: Prečo treba nový druh podnikov, kto sa v tom má 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.



#### Príloha č. 4 – Často kladené otázky

- Q: Zadávanie zákaziek špeciálne pre inkluzívnych je nespravodlivé, ako k tomu prídu ostatní? Zase nejaký tunel.
- A: Zamestnávať dlhodobo nezamestnaných nie je „až taký med lízat“, veď keby to tak bolo, tak by sa o nich zamestnávateľa bily aj doteraz. Bohužiaľ, realita je taká, že v päťmiliónovom štáte máme 250 000 zdravých dospelých ľudí, ktorí by mohli pracovať, ale nepracujú. A to je škoda pre nich, aj pre spoločnosť. Nik nebude brániť ostatným, aby si tiež založili inkluzívny podnik a zamestnávali dlhodobo nezamestnaných. Keby sa im v tom darilo, urobili by dobre sebe aj iným.
- Q: Takáto forma dotácie bude len deformovať trh.
- A: Nejde o dotácie, čo je zásadný rozdiel oproti doterajšiemu prístupu. Jedná sa o vytvorenie zákaziek výhradne pre túto cieľovú skupinu. Tieto zákazky sú mimo otvoreného trhu a vzhľadom na verejné obstarávanie nebudú veľmi ziskové. Teda ani krížové dotácie na iné zákazky nebudú možné.
- Q: Nemôžete radšej niečo vymyslieť pre Rómov?
- A: Toto je systém dávania šance každému, komu sa dlhodobo nedarí zamestnať sa. Dáva rovnakú šancu Slovákom, Maďarom, Rómom... Nie je dôležité, akej národnosti či etnicity 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.
- Q: Ako budem môcť prepustiť zamestnancov, keď budú naozaj zlí?
- A: Na inkluzívnych zamestnancov sa vzťahuje zákonník práce (štandardná pracovná zmluva). Na odskúšanie zamestnanca je skúšobná doba (prvé mesiace). Pracovná zmluva môže byť aj na dobu určitú. Taktiež v pracovnej zmluve alebo v interných predpisoch je potrebné bližšie popísať, čo je (hrubé) porušenie pracovnej disciplíny v zmysle zákonníka práce. Tieto by mali obsahovať možné prehršky zamestnancov (alkohol, meškание do práce, neuposlúchnutie nadriadeného atď.).
- Q: Ľudia z tejto cieľovej skupiny sú veľmi nespoľahliví. Ako zabezpečím kvalitnú prácu? Moje ceny budú oproti konkurencii príliš vysoké...
- A: Všetci z vašej konkurencie majú tú istú štartovaciu pozíciu, všetci majú rovnako nespoľahlivých zamestnancov. Preto všetci budú mať trochu vyššie

## Príloha č. 4 – Často kladené otázky

ceny. Nespôľahlivosť budete musieť riešiť prácou so zamestnancami a možno budete musieť mať zamestnancov v zálohe (na telefón, ak by niektorý neprišiel do roboty).

- Q: Podnikám v podobnej oblasti, akou sú inkluzívne služby. Ako sa môžem stať inkluzívnym podnikom?
- A: Najjednoduchšie je založiť si dcérsku spoločnosť špecializovanú na inkluzívne zákazky a certifikovať ju ako inkluzívny podnik. Materský podnik potom môže profitovať zo zamestnancov vyškolených a vyskúšaných v inkluzívnom podniku.
- Q: Ale veď takéto niečo bude neefektívne a verejná správa sa musí správať efektívne...
- A: Ide o to, čo berieme ako efektívne: cenu faktúry za meter alebo náklady verejnej správy na meter? Súčasné nastavenie berie do úvahy iba cenu faktúry, bez ohľadu na ostatné náklady verejnej sféry.
- Q: Tento nástroj nie je komplexný, chýbajú v ňom špecifiká vylúčených komunít...
- A: Cieľom tohto nástroja je dať do životopisu osoby aspoň jeden riadok. Rôzne cieľové skupiny potrebujú rôzne postupy, aby mohli tento riadok využiť aj v praxi. Je potrebné, aby komplexnejšie nástroje (individuálny akčný plán, rôzne projekty atď.) brali inkluzívny podnik a prácu v ňom ako vitálnu časť dlhodobejšej aktivity.
- Q: A čo osvedčené nástroje zo zahraničia, nedali by sa použiť?
- A: Inkluzívny trh kopíruje veľa z iných krajín (najmä z pohľadu fungovania samotného inkluzívneho podniku), avšak žiadna iná krajina nemá tak vypuklý problém dlhodobej nezamestnanosti ako Slovensko. Preto je systém financovania iný.
- Q: Ako sa osoby z cieľovej skupiny dozvedia o voľných pracovných miestach v inkluzívnych podnikoch?
- A: O voľných miestach v rámci inkluzívneho trhu budú uchádzačov (rovnako ako v rámci otvoreného trhu) informovať predovšetkým úrady práce, avšak nie je vylúčené, že sa časom sprostredkovanie inkluzívnej práce stane aj portfóliom agentúr.

#### Príloha č. 4 – Často kladené otázky

- Q: Motivácia pracovať v inkluzívnych podnikoch nebude o nič väčšia ako motivácia pracovať na riadnom trhu práce. Mzda osôb z cieľovej skupiny bude pravdepodobne najnižšia možná, od ktorej je treba odpočítať výdavky na dopravu alebo ubytovanie, keďže nie všetky inkluzívne podniky sa budú nachádzať v mieste bydliska osôb z cieľovej skupiny.
- A: Mzda inkluzívnych zamestnancov bude (rovnako ako na otvorenom trhu práce) zdola ohraničená minimálnou mzdou. Motivácia cieľovej skupiny spočíva v tom, že zamestnať sa na týchto trhoch – i keď za rovnakých mzdových podmienok – nie je rovnako jednoduché. Zatiaľ čo otvorený trh práce dáva prednosť osobám s dostatočnými (alebo aspoň nejakými) pracovnými skúsenosťami, na inkluzívnom trhu budú zamestnávané práve osoby, ktoré pracovné skúsenosti a návyky nemajú. Inak povedané, inkluzívny trh bude osobám z cieľovej skupiny uľahčovať vstup na regulárny trh, bude akýmsi jeho predstupňom. Osoby, ktoré budú za prácou dochádzať alebo sa kvôli práci presťahujú, môžu po splnení zákonom stanovených podmienok využiť príspevok podľa § 53 Zákona č. 5/2004 o službách zamestnanosti.
- Q: Inkluzívny trh je len dočasným riešením – osoby z cieľovej skupiny strávia rok či dva pracou v umelo vytvorených podnikoch, ktoré zamestnanci po uplynutí dohodnutého času budú musieť opustiť. Kam pôjdu potom, keď nie je kde robiť? Nebolo by lepšie vymyslieť radšej mechanizmus generujúci trvalé pracovné miesta?
- A: V podmienkach SR nie je problém ani tak v nedostatočnom počte voľných pracovných miest ako v nesúlade medzi kvalifikáciou dopytovanou a požadovanou. Na to, aby osoby disponovali kvalifikáciou, ktorú otvorený trh požaduje, je nevyhnutné ich preškoliť, alebo dať pracovné skúsenosti tým, ktorým chýbajú. Toto je úlohou inkluzívneho trhu.
- Q: Ako sa bude hľadieť na osoby z cieľovej skupiny pracujúce v inkluzívnych podnikoch? Budú môcť byť naďalej evidované na úrade práce, alebo budú považované za zamestnaných? Ako to bude s poberaním dávok a príspevkov – na ktoré z nich osoby prestanú mať nárok a na aké im, naopak, nárok vznikne?
- A: Osoby zamestnané na inkluzívnom trhu budú pracovať na základe štandardnej pracovnej zmluvy (na dobu určitú), to znamená, že nebudú úradmi evidované ako osoby nezamestnané (ich počet bude známy a úrady budú mať povinnosť ho evidovať, avšak pôjde o osoby zamestnané). Zavedením inkluzívneho trhu sa úplne zruší aktivačný príspevok, na ostatné príspevky však

## Príloha č. 4 – Často kladené otázky

inkluzívni zamestnanci nárok mať budú. So vznikom nových príspevkov poskytovaných výhradne inkluzívnym zamestnancom naša koncepcia nepočíta.

- Q: Ako chcete zabezpečiť, aby si osoby pracujúce v inkluzívnych podnikoch hľadali prácu na riadnom trhu a neuspokojili sa so skutočnosťou, že im stačí práca v inkluzívnom podniku?
- A: Práca v inkluzívnom podniku bude časovo obmedzená a po skončení výkonu tejto práce bude stanovené dostatočne dlhé obdobie, počas ktorého sa osoba nebude môcť vrátiť na inkluzívny trh – počas tohto obdobia každá osoba dobre zváži, či si zvolí cestu riadnej, dlhodobej, prípadne i lepšie platenej práce alebo opäť skončí na úrade. Takisto, inkluzívne podniky dostanú odmenu za nájdenie miesta svojmu zamestnancovi, čo ich bude motivovať tieto miesta hľadať ako aj pustiť svojho zamestnanca na normálny trh práce aj pred skončením zmluvy na dobu určitú.
- Q: Ak 50 000 ľudí ukončí prácu v inkluzívnom podniku z dôvodu skončenia platnosti zmluvy na dobu určitú, bez práce bude zrazu opäť masa ľudí...
- A: Koncepcia inkluzívneho trhu bude do praxe zavádzaná postupne, teda nie všetkých 50 000 osôb bude zamestnaných naraz. Rovnako platnosť jednotlivých zmlúv nebude totožná, keďže inkluzívna práca nemusí byť vykonávaná počas zákonom stanovenej lehoty iba na základe jednej zmluvy, ale môže ísť o viac zmlúv na dobu určitú – napr. na 3 či 6 mesiacov. Samozrejme, k určitým sezónnym výkyvom v miere nezamestnanosti dôjsť môže, to je už ale úlohou zadávateľov inkluzívnych prác, ktorí by mali práce zadelať priebežne počas celého roka a nesústredovať ich iba na určité obdobia.
- Q: V našom meste nemáme dosť dlhodobo nezamestnaných, koho máme zapojiť?
- A: Výhodou inkluzívneho trhu je, že môžete realizovať zákazky aj ľuďmi, ktorí bývajú mimo mesta. Buďto ide o ľudí zo spádových obcí alebo ľudí dochádzajúcich na týždňovky. Je úlohou inkluzívnych podnikov tento geografický nesúlad vyriešiť.

#### Príloha č. 4 – Často kladené otázky

- Q: Čo bude môcť byť inkluzívnou službou? Je vôbec možné zabezpečiť inkluzívnu prácu pre všetky vzdelanostné skupiny od osôb bez vzdelania až po ľudí s terciárnym vzdelaním?
- A: Medzi inkluzívne služby budú patriť prevažne exteriérové služby (zametanie ulíc, kosenie trávnikov, výsadba kvetov a pod.), keďže dlhodobo nezamestnané sú prevažne osoby nízkovzdelané. Osoby s terciárnym vzdelaním majú na celkovom počte dlhodobo nezamestnaných zanedbateľný podiel, preto sa inkluzívny trh na ne nezameriava.
  
- Q: Mám inkluzívny podnik, ako sa dozviem o zákazke? Na nástenke?
- A: Celý systém nastavujeme v prospech elektronického vestníka inkluzívneho verejného obstarávania, ktorý bude na internete. Obstarávatelia by vyhľadávali dodávateľov výhradne cez tento systém, ktorý bude jednoduchý. Dodávatelia si budú vedieť vyhľadať možné zákazky cez vhodne zvolené kritériá (región, typ prác).
  
- Q: Ako primäť obce či štátne orgány, aby zadávali zákazky? V súčasnosti sa do toho veľmi nehrnú.
- A: Majú dve prekážky: neexistuje administratívne jednoduchý spôsob na zadávanie zákaziek a úspory zo zníženia nezamestnanosti nie vrátané organizáciám, čo nezamestnanosť znížili. Inkluzívny trh rieši obidva problémy: zavedie jednoduchý systém inkluzívneho verejného obstarávania a zvýši príjmy obcí, ktoré dávajú takéto zákazky.

## Literatúra

- [1] Inštitút zamestnanosti: Determinanty sociálneho rozvoja: Sociálna ekonomika ako priestor podpory európskeho občianstva. Konferencia, Banská Bystrica. 2013. Dostupné na internete: <http://www.iz.sk/sk/stanoviska/konferencia-umb-2013>.
- [2] Inštitút zamestnanosti: Ekonomia trhu práce a jej implikácie pre Slovensko. Zborník príspevkov z vedeckej konferencie. Bratislava. 2009. 173 s. Dostupné na internete: <http://www.iz.sk/download-files/sk/vedecka-konf-zbornik.pdf>.
- [3] Európska komisia: EURÓPA 2020 Stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu. Oznámenie Komisie, KOM (2010) 2020 v konečnom znení. Brusel. 3.3.2010. 36 s. Dostupné na internete: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:SK:PDF>.
- [4] Harvan, P.: Hodnotenie efektívnosti a účinnosti výdavkov na aktívne politiky trhu práce na Slovensku. IFP MF SR, Ekonomická analýza 22. Bratislava. 2011. 23 s. Dostupné na internete: <http://www.expak-at.sk/expak/img/uploads/expak1364.pdf>.
- [5] Páleník, V. a kol.: Inkluzívne služby ako možný spôsob vytvárania pracovných návykov. Pohľady na ekonomiku Slovenska. Bratislava. 2011. 46 – 55 s. Dostupné na internete: <http://www.iz.sk/download-files/sk/seminar/seminar-22-inkluzivne-sluzby.pdf>.
- [6] Páleník, V., Páleník M., Šimo A.: Inkluzívny trh. Bratislava. 2011. 94 s. Dostupné na internete: <http://www.iz.sk/download-files/sk/inkluzivny/inkluzivny-trh-dokument.pdf>.
- [7] Radvanský, M. a kol.: Makroekonomická prognóza vývoja slovenskej ekonomiky so zameraním sa na vývoj dopytu po práci, Ekonomický ústav SAV. Bratislava. 2010. 107 s. Dostupné na internete: <http://www.ekonom.sav.sk/uploads/journals/ES07.pdf>.
- [8] Európska komisia: Sociálne nakupovanie. Príručka o zohľadňovaní sociálneho hľadiska pri verejnom obstarávaní. Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie. Luxemburg. 2011. 49 s. Dostupné na internete: <http://www.iz.sk/download-files/sk/inkluzivny/socialne-nakupovanie-prirucka-o-zohladnovani-socialneho-hladiska-pri-verejnom-obstaravani.pdf>.
- [9] Marcinčin A., Marcinčinová Ľ.: Straty z vylúčenia Rómov. Bratislava. 2009. 81 s. Dostupné na internete: <http://www.iz.sk/sk/spravy/osf-straty-z-vylucenia-romov>.

## Literatúra

- [10] Ministerstvo životného prostredia SR: Životné prostredie, operačný program. Bratislava. 2007, 152 s. Dostupné na internete: <http://www.minzp.sk/files/eu/moznosti-financovania-projektov/op-zp/op-zp-verzia-3-0.pdf>.
- [11] Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny: Zamestnanosť a sociálna inklúzia, operačný program. Bratislava. 2007. 200 s. Dostupné na internete: [http://www.esf.gov.sk/documents/OP2007/OpZaSI\\_Final2007.pdf](http://www.esf.gov.sk/documents/OP2007/OpZaSI_Final2007.pdf).
- [12] Zákon č. 5/2004 Z. z. zo 4. decembra 2003 v znení neskorších predpisov – Zákon o službách zamestnanosti.
- [13] Zákon č. 595/2003 Z. z. zo 4. decembra 2003 v znení neskorších predpisov – Zákon o dani z príjmov.
- [14] Zákon č. 222/2004 Z. z. zo 6. apríla 2004 v znení neskorších predpisov – Zákon o dani z pridanej hodnoty.
- [15] Zákon č. 461/2003 Z. z. z 30. októbra 2003 v znení neskorších predpisov – Zákon o sociálnom poistení.
- [16] Zákon č. 25/2006 Z. z. zo 14. decembra 2005 v znení neskorších predpisov – Zákon o verejnom obstarávaní.
- [17] Zákon č. 438/2012 Z. z. z 13. decembra 2012 – Zákon o štátnom rozpočte.
- [18] Zákon č. 599/2003 Z. z. z 11. novembra 2003 v znení neskorších predpisov – Zákon o pomoci v hmotnej núdzi.
- [19] Posúdenie národného programu reforiem a programu stability Slovenska na rok 2011. SEK (2011) 733 v konečnom znení. Brusel. 7.6.2011. 26 s. Dostupné na internete: [http://www.iz.sk/download-files/sk/europa-2020/swp\\_slovakia\\_sk.pdf](http://www.iz.sk/download-files/sk/europa-2020/swp_slovakia_sk.pdf).
- [20] Odporúčanie pre Odporúčania Rady týkajúce sa národného programu reforiem Slovenska na rok 2011. SEK (2011) 815 v konečnom znení. Brusel. 7.6.2011. 7 s. Dostupné na internete: [http://www.iz.sk/download-files/sk/europa-2020/csr\\_slovakia\\_sk.pdf](http://www.iz.sk/download-files/sk/europa-2020/csr_slovakia_sk.pdf).
- [21] 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. Dostupné na internete: <http://eur-lex.europa.eu/JOHtml.do?uri=OJ:C:2007:306:SOM:SK:HTML>.
- [22] Šimo, A.: Modelovanie možných stratégií inkluzívneho rastu. Diplomová práca. 2012. Dostupné na internete: <http://www.iam.fmph.uniba.sk/studium/efm/diplomovky/2012/simo/diplomovka.pdf>.

## Literatúra

- [23] Páleník V. a kol.: Strieborná ekonomika v slovenskom, európskom a svetovom kontexte. Bratislava. 2012. Dostupné na internete: [http://ekonom.sav.sk/uploads/journals/228\\_monografia\\_strieborna\\_ekonomika\\_-\\_opravy\\_grafov.pdf](http://ekonom.sav.sk/uploads/journals/228_monografia_strieborna_ekonomika_-_opravy_grafov.pdf).
- [24] Páleník M.: Medzitrh práce. Konferencia, Banská Bystrica, november 2013. ISBN: 978-80-970204-3-9. Dostupné na internete: <http://www.iz.sk/download-files/sk/inkluzivny/mesto-bb-medzitrh.pdf>.
- [25] Ecosoc: Návrh na odporúčanie Rady o účinných opatreniach na integráciu Rómov v členských štátoch. Brusel. 2013. Dostupné na internete: <http://www.iz.sk/sk/stanoviska/zpracovanie-pozmenujuceho-navrhu>.
- [26] Ecosoc: The Social Economy in the European Union, Brusel 2012, <http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/qe-30-12-790-en-c.pdf>



## O Inštitúte zamestnanosti

Inštitút zamestnanosti je nezávislé občianske združenie, mimovládna nezisková organizácia, predmetom činnosti ktorej je výskum problémov zamestnanosti. Inštitút zamestnanosti získava a zhromažďuje informácie o trhu práce s cieľom byť platformou pre ich výmenu.

Naša pozornosť sa už dlhoročne sústreďuje na trh práce SR v zmysle jeho diferencovanosti podľa regiónov, veku, vzdelania a inej štruktúry. Orientujeme sa na problémy aktívnych politík trhu práce, celoživotného vzdelávania, vypracovávame stredno a dlhodobé stratégie a prognózy s ohľadom na regionálne rozdiely. Organizujeme konferencie a semináre zamerané na problematiku trhu práce, spolupracujeme s mnohými odborníkmi i širokou verejnosťou a podieľame sa na tvorbe legislatívy SR.

Inštitút zamestnanosti vznikol v roku 2004 a v súčasnosti ide o najviac oslovovanú inštitúciu vo svojej oblasti zo strany médií. Má štyroch stálych zamestnancov, niekoľko spolupracovníkov a externých expertov. Prezidentom organizácie je RNDr. Viliam Páleník, PhD., h. doc., ktorý zastupuje Slovenskú republiku v Európskom sociálnom a hospodárskom výbore, riaditeľom je Mgr. Ing. Michal Páleník PhD.

Výsledky a aktivity Inštitútu zamestnanosti sú zverejnené na webovej stránke **www.iz.sk**, no svoje poznatky a stanoviská publikuje aj na sociálnych sieťach či vo väčšine známych slovenských médií. Naši pracovníci sa pravidelne objavujú v príspevkoch Rozhlasu a televízie Slovenska, v televíziách TA3, Joj a Markíza alebo v tlači Hospodárskych novín, Pravdy, Sme a ďalších.

Počas svojej existencie zorganizoval Inštitút zamestnanosti niekoľko významných konferencií, v uplynulých troch rokoch to boli: Dlhodobá nezamestnanosť v rukách VÚC v októbri 2013, Politika trhu práce v programoch politických strán vo februári 2012, Inkluzívny trh v júli 2011, Politika trhu práce v programoch politických strán v máji 2010 a Prognózovanie potrieb trhu práce v apríli 2010. IZ taktiež organizuje sériu seminárov o ekonomii trhu práce a pravidelne vystupuje na národných i medzinárodných konferenciách.

## O Inštitúte zamestnanosti

Elektronická verzia:

<http://www.iz.sk/sk/projekty/inkluzivny-rast>



Vydal:

Inštitút zamestnanosti

Povraznícka 11

811 05 Bratislava

[iz@iz.sk](mailto:iz@iz.sk)

[www.iz.sk](http://www.iz.sk)

ISBN: 978-80-970204-4-6

Bratislava 2013





Inštitút zamestnanosti  
Povraznícka 11  
811 05 Bratislava  
Slovenská republika  
[www.iz.sk](http://www.iz.sk)

ISBN: 978-80-970204-4-6

