

Vážený pán minister Richter,

veľmi ma teší ambícia, ktorú vláda predostrela v prerokúvanom programovom vyhlásení vlády, a to zvýšiť počet zamestnancov v ekonomike SR o sto tisíc ľudí. Jedná sa o ambicióznou úlohu predstavujúcu nárast počtu zamestnaných o vyše 6 % za volebné obdobie.

Na trhu práce budú v tomto období prebiehať aj iné zmeny. Hlavnou sú demografické zmeny, do dôchodku odíde okolo 160 tisíc súčasných pracujúcich. Na trh práce vstupujú ale výrazne nižšie populačné ročníky, z ktorých výrazná časť odíde študovať na vysoké školy do zahraničia (okolo 40 000 študentov) a časť býva v segregovaných osadách bez výrazných šancí na zamestnanie (24 000 ľudí). Frikčná nezamestnanosť je na možnom minime, strednodobá nezamestnanosť je blízko. Väčšia potenciálna ponuka pracovníkov je iba z dlhodobo nezamestnaných.

Výsledkom týchto faktov je, že na dosiahnutie cieľa nárastu počtu zamestnancov o 100 000 ľudí je nutné, popri iných skupinách, zamestnať 45 % detí zo segregovaných osád a **45 % súčasných dlhodobo nezamestnaných**. Súčasné nastavenie politiky zamestnanosti, aktívnych opatrení trhu práce a veľmi finančne podhodnotené a najmä výrazne neefektívne nastavenie národných projektov na programovacie obdobie 2014 – 2020 tento ambiciózný cieľ neumožnia dosiahnuť.

Tento ambiciózný cieľ sa nedá dosiahnuť súčasným prístupom k politike zamestnanosti. Ako ste teraz aj v minulosti zdôrazňovali, na začlenenie týchto ťažko zamestnateľných skupín je dôležité použitie subjektov sociálnej ekonomiky a sociálnych aspektov verejného obstarávania. Jedná sa o veľmi obsiahlu problematiku, ktorej sa, ako dobre viete, v Inštitúte zamestnanosti dlhodobo venujeme. Počas tohto obdobia sme sa s témou inkluzívneho zamestnávania zúčastnili desiatok konferencií, seminárov a stretnutí, napísali množstvo článkov a monografií.

Hlavným dôsledkom tejto práce bol poznatok, že veľmi výrazne závisí od množstva technických detailov konkrétnej špecifickej implementácie sociálnych aspektov verejného obstarávania a subjektov sociálnej ekonomiky. Pri nevhodnej implementácii sa nielenže minie svojmu účinku (ako je to doteraz), ale dokáže vytvoriť vráta pre korupciu (ako napr. tzv. Tomanovej nesociálne podniky). Vzhľadom na obrovskú mieru dlhodobej nezamestnanosti a priepastné regionálne rozdiely je situácia na Slovensku špecifická a skúsenosti z iných krajín ťažko prenositeľné.

Aby sa Vám podarilo dosiahnuť efektívne, transparentné a hlavne cielené využívanie sociálnych aspektov verejného obstarávania na zamestnanie najťažšie zamestnateľných nezamestnaných, prikladáme [knižku Inkluzívne zamestnávanie](#) a konkrétny legislatívny návrh, ktorý modifikuje tri zákony. Tieto zmeny legislatívy dajú nevyhnutný základ na to, aby sa mohli realizovať ďalšie aktivity (poradenstvo verejnému sektoru ako zadávateľovi, poradenstvo inkluzívnym podnikom, riešenie problémov cieľovej skupiny ako sú exekúcie, vysoké zadĺženie či nedostupnosť sociálnych služieb).

Navrhované nevyhnutné zmeny:

do **zákona o službách zamestnanosti** číslo 5/2004 Z.z. sa dopĺňa § 50l vrátane nadpisu znie:

Inkluzívny podnik

- (1) Inkluzívny podnik je špecifický subjekt sociálnej ekonomiky, právnická osoba zameraná na zamestnávanie dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie ako inkluzívnych zamestnancov, ktorej mzdové náklady tvoria aspoň 70% celkových nákladov, podiel práce inkluzívnych zamestnancov je väčší ako 75% celkovej práce a je zapísaná v registri inkluzívnych podnikov.
- (2) Všeobecne záväzný právny predpis určí kritériá na inkluzívnych zamestnancov, obsah registra inkluzívnych podnikov, spôsob a podmienky zapísania a odpísania z registra inkluzívnych podnikov, a ďalšie podmienky, ktoré musia inkluzívne podniky plniť.
- (3) 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.

vyhláška obsahuje: bližší popis podielu 75% cieľovej skupiny, spôsob jeho kontroly; spôsob monitoringu výšky mzdových nákladov, technická špecifikácia komunikácie,

v **Zákone o verejnom obstarávaní** sa mení:

Do § 34 sa vkladá bod (20), ktorý znie:

„(20) Sekundárne verejné obstarávanie: Verejný obstarávateľ môže vo výzve na predkladanie ponúk určiť minimálny podiel z celkovej hodnoty zákazky, ktorú úspešný záujemca má povinnosť realizovať formou subdodávky od inkluzívnych podnikov (podľa osobitého predpisu). Na tieto subdodávky sa vzťahuje všeobecne záväzný právny predpis.“

a nový § číslo 102c

Inkluzívne verejné obstarávanie

- (1) Primárne inkluzívne verejné obstarávanie je verejné obstarávanie vyhradené pre inkluzívne podniky realizované cez elektronické trhovisko s predpokladanou hodnotou zákazky do 20 000 eur.
- (2) Na zmluvy uzatvorené podľa bodu (1) sa vzťahuje všeobecne záväzný právny predpis.
- (3) Inkluzívne verejné obstarávanie je primárne verejné obstarávanie podľa § 102c (1) alebo

subdodávky sekundárneho inkluzívneho verejného obstarávania podľa § 34 (20).

obsah vyhlášky: sankcie za nedodržanie podielu v §34.20, postup v prípade, že dodávateľ stratí štatút inkluzívneho podniku v §102c, povinnosť platiť faktúry inkluzívnym podnikom mesačne, spôsob vykazovania a kontroly podielov.

v **Zákone o rozpočtovom určení výnosu dane z príjmov územnej samospráve 564/2004 Z. z.**

nový § 3a: Obce a vyššie územné celky majú nárok na dodatočný výnos z dane ak tento dodatočný výnos minú formou inkluzívneho verejného obstarávania podľa osobitého predpisu. Výška dodatočného výnosu je pre vyššie územné celky vo výške 10 % z výnosu podľa § 3, pre obce z najmenej rozvinutých okresov vo výške 20 % z výnosu podľa § 2 a pre ostatné obce vo výške 10 %.

Táto zmena v zákone dokáže zamestnať okolo 10 000 súčasných dlhodobo nezamestnaných už letnej sezóny roku 2016.

Ďalšie zmeny už nie sú nevyhnutné na základné naštartovanie využívania sociálnych aspektov verejného obstarávania (napr. zlepšenie definície dlhodobo nezamestnaných, bezdomovcov, zrušenie §4.1.d zákona o sociálnom poistení) a iné zmeny je možné prijať s menším časovým odstupom na zvýšenie zamestnanosti (zmena štátneho rozpočtu, zmena fungovania štátnych podnikov).

Vážený pán minister,

verím, že sa nám podarí naštartovať spoluprácu v oblasti vytvárania podmienok na znižovanie regionálnych rozdielov a zamestnávanie desaťtisícov súčasných dlhodobo nezamestnaných.

Michal Páleník

riaditeľ Inštitútu zamestnanosti

na vedomie: verejnosť