

INKLUZÍVNY TRH AKO MOŽNÝ SPÔSOB VYTVÁRANIA PRACOVNÝCH NÁVYKOV

INCLUSIVE MARKET - A MEANS OF CREATING WORKING HABITS

PÁLENÍK Viliam, PÁLENÍK Michal

Abstrakt

Jednou z troch priorít stratégie Európa 2020 je koncept inkluzívneho rastu. Pri zohľadnení súčasného stavu na slovenskom trhu práce inkluzívny rast zahŕňa hlavne boj proti dlhodobej nezamestnanosti. Keďže stratégia nedáva konkrétny návrh, v tejto práci navrhujeme nový prístup – zavedenie inkluzívneho trhu. Inkluzívny trh predstavuje paralelný trh práce, na ktorom je inkluzívnymi podnikmi zamestnaná dlhodobo nezamestnaná a ekonomicky neaktívna časť obyvateľstva. Nepriame financovanie pomocou obstarávanie na inkluzívne služby, bez ďalších dotácií, ale súčasne garancia vysokého objemu zákaziek povzbudí súkromný sektor k zamestnaniu doteraz „nezamestnateľných“. Ako výsledok môžeme očakávať pokles miery nezamestnanosti a nárast miery zamestnanosti.

Abstract

One of the three priorities of EUROPE 2020 Strategy is the concept of inclusive growth. Considering the present state of Slovak labour market this includes mainly combating long-term unemployment. As there are no specific guidelines drawn up in the strategy, in this paper we propose a new approach – the implementation of the inclusive market. The inclusive market represents a parallel labour market, where long-term unemployed and economically inactive are employed by inclusive companies. Indirect financing through the inclusive services contracts, without other incentives but at the same time the guarantee of a large amount of these contracts encourages the private sector to employ the so far „unemployable“. As a consequence we are likely to see a decrease in the rate of unemployment and an increase in the rate of employment.

1 ÚVOD

Inkluzívny rast, spolu s inteligentným a udržateľným rastom, tvoria tri navzájom sa dopĺňajúce priority stratégie Európa 2020¹. Inkluzívny rast zahŕňa posilnenie úlohy občana a to prostredníctvom vysokej miery zamestnanosti, investovania do zručností a boja proti chudobe. Táto stratégia predpokladá, že vďaka inkluzívnemu rastu sa dosiahne vyššia miera hospodárskej, sociálnej a územnej súdržnosti. Znamená to, že inkluzívny rast vyvolaný dodatočnou zamestnanosťou prispeje k zmierneniu sociálnych, ako aj regionálnych rozdielov.

¹ Autori ďakujú za cenné podnety, dátovú a výpočtovú podporu a technické spracovanie Andrejovi Šimovi – EMPA – Združenie pre Ekonomické Modelovanie, Prognózy a Analýzy, za cenné rady a pripomienky Marekovi Radvanskému, Karolovi Morvayovi, Tomášovi Domonkosovi, Ivanovi Lichnerovi a Miroslavovi Štefánikovi z Ekonomického ústavu SAV a za cenné rady a vylepšenia Lucii Nicholsonovej, Xavérovi Gubášovi, Lucii Pánikovej a Kataríne Lanákovej z MPSVaR SR ako aj Ivanovi Jurášovi z UPSVaR SR a ďalším nemenovaným spolupracovníkom. Autori privítajú ďalšie kritické pripomienky ktoré nesporne prispievajú k potenciálnej realizovateľnosti predloženého konceptu.

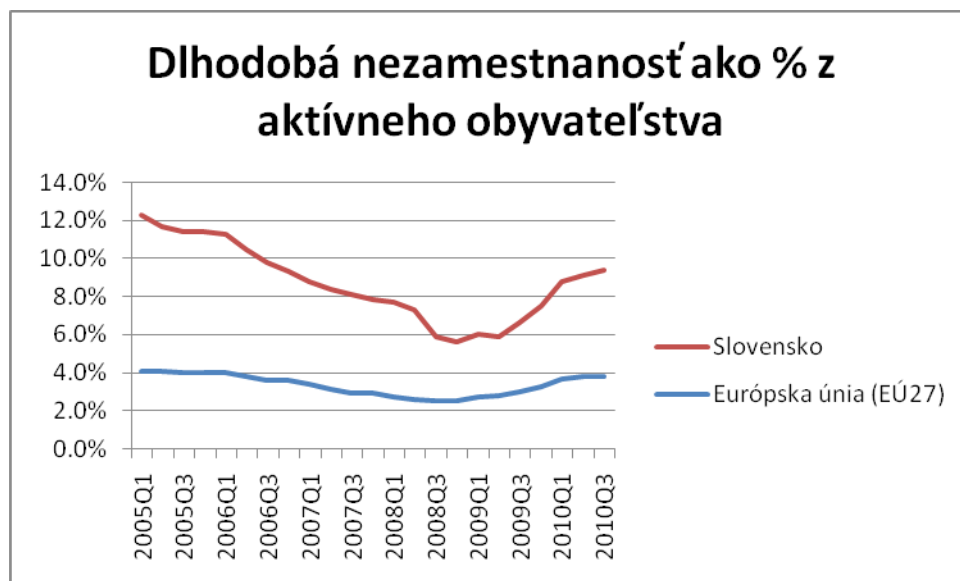
Snáď najmarkantnejší rozdiel stratégií Lisabonskej a Európa 2020 je opustenie konceptu sociálnej inklúzie prostredníctvom dodatočnej finančnej solidarity a prechod k inkluzívnemu rastu formou dodatočnej zamestnanosti. Inkluzívny rast predstavuje dodatočné zvýšenie hospodárskeho rastu po zapojení čo najvyššieho počtu osôb na trh práce, hlavným ukazovateľom v tejto kategórii je miera zamestnanosti. Európa 2020 má ambíciu líšiť sa od neúspešnej Lisabonskej stratégie, aj napriek stanoveniu celoeurópskych cieľov tentoraz kladie väčší dôraz na plnenie národných cieľov. V prípade miery zamestnanosti kľúčovej vekovej skupiny 20 až 64 rokov je celoeurópsky cieľ dosiahnuť minimálne úroveň 75%, pre Slovensko je však tento cieľ stanovený na úroveň 71% (oproti miere zamestnanosti 64,7% v roku 2010).

Kritickým miestom inkluzívneho rastu je hľadanie takých spôsobov tvorby dodatočnej zamestnanosti a dodatočného produktu, ktoré sú skutočne dodatočné a udržateľné, tzn. aby noví zamestnaní nevytláčali z trhu práce doterajších zamestnaných, teda aby sa uplatnila Sayova teoréma, kde si dodatočné produkcia si vytvára dodatočný dopyt.

2 ŠPECIFICKÉ PODMIENKY NA TRHU PRÁCE NA SLOVENSKU

Jednou z hlavných charakteristík slovenského trhu práce je vysoká miera nezamestnanosti. Ešte nepriaznivejšia je štruktúra tejto nezamestnanosti. Slovensko má výrazne vyšší podiel dlhodobo nezamestnaných² na celkovom počte aktívneho obyvateľstva ako priemer EÚ, čo dokladujeme na nasledujúcom grafe.

Graf 1. Dlhodobá nezamestnanosť ako percento z celkového počtu aktívneho obyvateľstva.



Zdroj: Eurostat

Pomerne veľkú časť dlhodobo nezamestnaných v krízovom období môžeme zaradiť medzi nedobrovoľne nezamestnaných. Ak dotyčná osoba stratí kontakt s pracovným trhom, jej opätovné umiestnenie sa stáva problematickým, keďže daná osoba stratí pracovné návyky. Druhá časť, nezamestnaní ktorým sa nechce alebo neoplatí pracovať takisto stratili pracovné návyky, alebo ich žiaľ ani nikdy nenadobudli, pričom aj po prípadnej zmene sociálneho systému v prospech finančnej výhodnosti zamestnania by nenastal priaznivý zlom v ich zamestnanosti. Prioritným cieľom by preto malo byť čo najskoršie zaradenie nedobrovoľne

² Slovensko má pravidelne najvyššiu mieru dlhodobej nezamestnanosti v celej EÚ27.

nezamestnaných (z obdobia krízy) na trh práce a následne zaviesť dlhodobý projekt zvyšovania pracovných návykov ostatných dlhodobo nezamestnaných a časti ekonomicky neaktívnych³ Toto zvyšovanie pracovných návykov súvisí aj s Agendou pre nové zručnosti a pracovné miesta (ako súčasťou stratégie Európa 2020). Táto agenda však s nadobudnutím elementárnych pracovných návykov nepočíta a ak, tak len okrajovo.

Stratégia 2020 nedáva praktický návod na realizáciu inkluzívneho rastu, spôsob ako sa k tejto prioritě postaví jednotlivé členské štáty je otvorený, krajiny majú prihliadať na ich špecifickú situáciu. Tvrdíme, že v rámci Slovenska je najdôležitejšie riešiť problém dlhodobej nezamestnanosti a problém nízkej úrovne zručností dlhodobo nezamestnaných a ekonomicky neaktívnych. Doterajšie opatrenia na trhu práce tieto problémy neriešili efektívne (aktivačný príspevok⁴), respektíve cieľovej skupine ponúkali často iba teoretické poznatky, nevyužiteľné bez prvotného impulzu, ktorým by bolo umiestnenie na trhu práce. Táto neefektivita taktiež často súvisí so slabou finančnou motiváciou prechodu na trh práce, ale aj s byrokratickým prístupom úradov práce v kontexte legislatívneho nastavenia. V ďalšej časti príspevku analyzujeme riešenie pomocou zavedenia nového opatrenia na trhu práce - inkluzívneho trhu so súbežným zrušením neefektívnych nástrojov, predovšetkým aktivačných prác.

3 INKLUZÍVNY TRH

Inkluzívny trh môžeme definovať ako paralelný, oddelený trh práce, na ktorom sú umiestňované nezamestnané osoby spolu s časťou ekonomicky neaktívneho obyvateľstva (alternatívne aj iní znevýhodnení uchádzači o zamestnanie) a prostredníctvom inkluzívnych podnikov získavajú pracovné návyky a znalosti na oddelenom trhu, pričom vykonávajú inkluzívne služby zadané verejným sektorom.

Inkluzívny trh je výnimočný tým, že zahŕňa dva typy trhov: trh inkluzívnej práce – medzi inkluzívnymi zamestnancami a inkluzívnymi podnikmi a trh inkluzívnych služieb medzi inkluzívnymi podnikmi a verejnými inštitúciami.

3.1. Inkluzívni zamestnanci

Inkluzívni zamestnanci sú uchádzači o zamestnanie a časť ekonomicky neaktívnych obyvateľov v produktívnom veku, ktorí sú dlhodobo nezamestnaní a alternatívne aj všetci ostatní znevýhodnení uchádzači o zamestnanie. Prostredníctvom inkluzívnych podnikov budú zamestnanci na inkluzívnom trhu vykonávať služby, za ktoré obdržia aspoň minimálnu mzdu.

Vstup a pôsobenie na inkluzívnom trhu práce je dobrovoľné, avšak finančne motivované. Počas práce platí štandardný pracovnoprávny zamestnanecký pomer, inkluzívna práca bude časovo limitovaná, ukončiteľná postupom na otvorený trh práce s finančnou motiváciou, alebo návratom medzi uchádzačov o zamestnanie so znížením príjmov.

Pracovníci si budú konkurovať medzi sebou na strane ponuky pracovnej sily a budú si vyberať medzi dopytom inkluzívnych podnikov po práci. Trh vygeneruje cenu inkluzívnej práce, ktorá bude zdola ohraničená minimálnou mzdou. Primeraný počet inkluzívnych pracovníkov vzhľadom na veľkosť cieľovej skupiny v slovenských podmienkach odhadujeme na 50 000 až 100 000 osôb.

³ Ide o obyvateľov v produktívnom veku, ktorých možno považovať za potenciálnych účastníkov trhu práce, lebo boli z rôznych dôvodov vyškrtnutí zo zoznamu uchádzačov o zamestnanie alebo sa naň vôbec nedostali (bližšie v [3]).

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

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

3.2. Inkluzívne podniky

Inkluzívny podnik by bol nový, špeciálny druh podniku, ktorý by mohol zamestnávať najmä inkluzívnych zamestnancov, za čo by mali výhradné právo vykonávať inkluzívne služby. Počet stálych zamestnancov inkluzívneho podniku by bol určený na maximálne 25%.

Podniky by dopytovali pracovnú silu na inkluzívnom trhu práce, tzn. z cieľovej skupiny by si vybrali inkluzívnych pracovníkov bez ohľadu na bydlisko, vzdelanie, pracovné skúsenosti, čisto podľa svojho podnikateľského správania.

Podniky by sa uchádzali o zákazky inkluzívnych služieb vo verejnom obstarávaní od subjektov verejného sektora, pričom by vysúťažili cenu podľa svojich podnikateľských plánov.

Inkluzívne podniky by si konkurovali na trhu inkluzívnych pracovníkov a na trhu inkluzívnych služieb. Podniky by vznikali so svojim podnikateľským zámerom a podľa úspešnosti jeho realizácie by rástli alebo zanikali⁵. Orientačný počet inkluzívnych podnikov sú stovky.

Štát by uzákonil novú právnu formu inkluzívneho podniku (resp. podmienky pre vznik inkluzívnej divízie, ktorá by dostatočne garantovala separovanosť inkluzívneho trhu⁶), vrátane ziskového resp. neziskového charakteru inkluzívneho podniku. Alternatívne by štát priebežne poskytoval nárokovateľné ciele dotovanie pracovnej sily⁷.

3.3. Inkluzívne služby

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

Subjektmi verejnej správy je široká skupina inštitúcií štátneho a verejného charakteru na celoštátnej, regionálnej a miestnej úrovni a subjekty, ktorých je zriaďovateľom, alebo sú na verejný rozpočet výrazne napojení⁸.

Inkluzívne obstarávanie bude verejné obstarávanie na inkluzívne služby do ktorého sa budú môcť prihlásiť len inkluzívne podniky. Ostatné náležitosti obstarávania budú štandardné. Teda dotácia tohto projektu v našom prípade nepredstavuje priame dotovanie mzdy účastníka inkluzívnych služieb, ale garantovanie dostatočného objemu verejných obstarávaní, ktorý (keďže tieto predstavujú príjmy inkluzívnych podnikov) by mal pokryť výdavky na mzdy jednotlivých účastníkov a primerané sprievodné náklady. Inkluzívne služby umožňujú trhové určenie cien - inkluzívne podniky sa budú v konkurenčnom prostredí pri najnižšej cene uchádzať o zákazky.

⁵ Zriaďovateľmi alebo vlastníkami inkluzívnych podnikov by boli rôzne právnické alebo fyzické osoby. Napríklad obce, ktoré boli intenzívne zapojené do aktivačných prác by založili inkluzívny podnik, ktorý by zamestnal aktivovaných z vlastnej, ale aj cudzej obce a uchádzal by sa o inkluzívne služby rôznych obcí. Podobne by si inkluzívne podniky mohli založiť nevládne organizácie pôsobiace na trhu práce, sociálne podniky, ale ja komerčné personálne agentúry a pod.

⁶ Napríklad analogicky ako register sociálnych podnikov v Zákone č. 5 o službách zamestnanosti.

⁷ Napríklad príspevok na dochádzanie za prácou, príspevok na rekvalifikáciu.

⁸ Napríklad krajnotvorba - služby v súčasnosti vykonávané v rámci aktivačných prác pri skrášľovaní obcí, rozbiehajúce sa práce pre štátne lesy, protipovodňové úpravy.

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

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

3.4. Súvislosti a podmienenosť inkluzívnych služieb

Keďže inkluzívny trh je dočasné zamestnanie, každý účastník by prechádzal prakticky rovnakými fázami. Prvou fázou je výber. Tento výber realizuje konkrétny inkluzívny podnik, ako zamestnávateľ si vyberá potenciálneho zamestnanca podľa kritérií, ktoré zodpovedajú štandardnému trhu práce⁹ Po uzavretí pracovnej zmluvy začína ako zamestnanec pracovať. Zamestnávateľ mu zadelí prácu, zaškolí ho, pridelí mu pracovné pomôcky, atď. tak aby bol schopný realizovať služby, ktoré má inkluzívny podnik zakontrahované. Samotný druh školenia a zaškolenia, jeho dĺžka a obsah samozrejme závisí od konkrétneho podniku a nebude nijak regulovaný. Je v záujme inkluzívneho podniku, aby svojich zamestnancov zaškolil dostatočne, aby vedeli vykonávať práce ku ktorým sa získaním inkluzívnej zákazky zaviazal.

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

Zamestnanec bude mať právo dať výpoveď s veľmi krátkou výpovednou lehotou, keď si nájde miesto na otvorenom trhu práce. Inkluzívny podnik si potom namiesto neho musí nájsť náhradu. Poslednou fázou inkluzívneho trhu je hľadanie štandardného zamestnania počas posledných mesiacov zamestnaneckého pomeru. Tu musí nastúpiť efektívna politika sprostredkovania práce najmä referencie do otvoreného trhu práce.

Keďže chceme aby toto opatrenie bolo efektívne a prinieslo výsledky už v strednodobom, horizonte (≈ 5 rokov), objem účastníkov musí byť dostatočne veľký. Odhadli sme, že na trh inkluzívnych služieb môže potenciálne vstúpiť 360 000 osôb (dlhodobozamestnaní, znevýhodnení alebo neaktívni). Keďže chceme, aby inkluzívne služby boli čiastočne založené na princípe konkurencie – to znamená, že v prvej fáze sa na inkluzívny trh dostanú schopnejší pracujúci, nemôžeme zamestnať celú cieľovú skupinu. Takisto netreba zabudnúť, že cieľom inkluzívnych služieb je štandardná práca, ktorá je intenzívnejšia ako v prípade aktivačného príspevku, teda musíme nájsť prácu pre ľudí zaradených do inkluzívnych služieb – čím získame horný odhad objemu inkluzívnych služieb – a to na úrovni 100 000 osôb ročne. Zdola môžeme tento počet ohraničiť počtom poberateľov aktivačného príspevku – približne 50 000, čo predstavuje cca 15% z cieľovej skupiny.

Doterajšie opatrenia na trhu práce boli málo efektívne kvôli nízkemu objemu zapojených účastníkov a to hlavne z dôvodu nízkej motivácie. Mzda ako odmena zúčastnenia sa

⁹ Alternatívne sa odmietnutie ponuky na zamestnanie v inkluzívnom podniku môže chápať ako neochota pracovať a môže byť dôvodom na vyradenie z evidencie uchádzačov o zamestnanie, čo uchádzač väčšinou finančne pocíti.

inkluzívnych služieb bude slúžiť ako pozitívna motivácia. Jej výška musí byť dostatočne veľká aby motivovala k zúčastneniu sa inkluzívnych služieb a zároveň nemôže byť príliš vysoká, aby neprekážala prechodu na riadny pracovný trh a nediskriminovala nízko zarábajúcich na regulárnom trhu práce¹⁰.

4 NÁRODOHOSPODÁRSKY DOPAD ZAVEDENIA INKLUZÍVNEHO TRHU

Nastavenie dostatočnej motivácie prechodu na regulárny trh práce je kľúčové pre kvantifikovanie makroekonomického dopadu zavedenia inkluzívnych služieb. Hlavným prínosom inkluzívnych služieb je zníženie dlhodobej nezamestnanosti a zvýšenie zamestnanosti. Ak bude pobyt na inkluzívnom trhu pre účastníkov veľmi výhodný, zaznamenáme nižšiu pravdepodobnosť prechodu na riadny trh práce. Pravdepodobnosť prechodu takisto závisí od času (je klesajúcou funkciou času) keďže na začiatku pracujeme so schopnejšími uchádzačmi, ktorí sa ľahšie uplatnia na trhu práce. S pribúdajúcim časom bude prevládať "ťažko zamestnateľná skupina". Keďže vplyvom demografie medzi nezamestnaných (a dlhodobo nezamestnaných) budú prichádzať noví kandidáti na inkluzívne služby, tento pokles bude pozvoľný

Tabuľka 1 Pravdepodobnosť prechodu na klasický trh práce

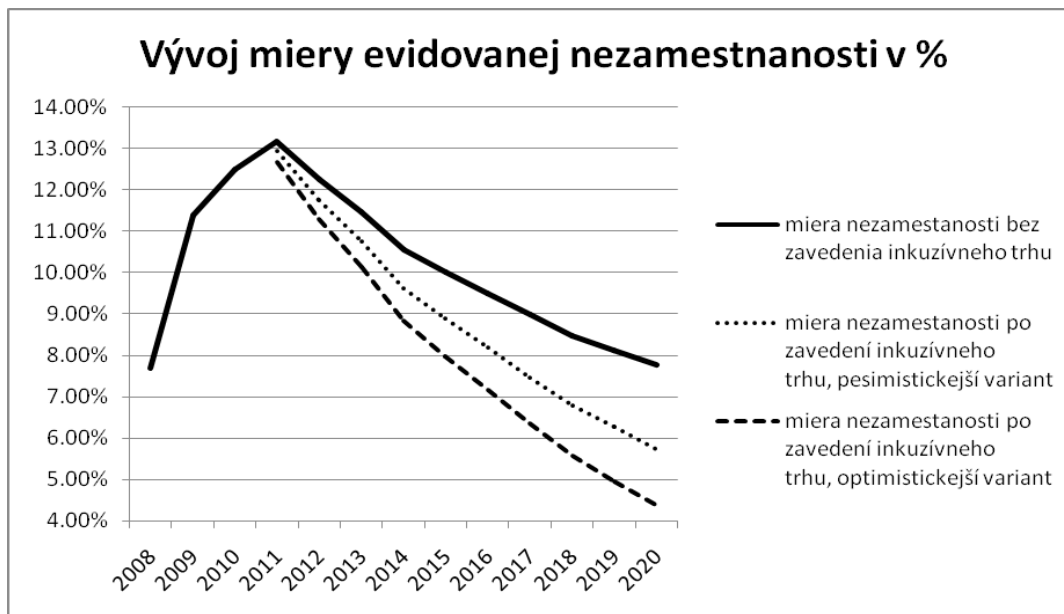
Pravdepodobnosť prechodu na klasický trh práce v jednotlivých rokoch, počet osôb, ktoré si nájdu prácu vďaka inkluzívnym službám										
Rok	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Pravdepodobnosť prechodu na klasický trh práce	22.6%	20.7%	19.1%	17.6%	16.4%	15.2%	14.2%	13.2%	12.4%	11.6%
Počet osôb, ktoré sa zamestnajú vďaka inkluzívnemu trhu (tis.)	11.3	10.4	9.5	8.8	8.2	7.6	7.1	6.6	6.2	5.8
Kumulatívny počet (tis.)	11.3	21.7	31.2	40.0	48.2	55.8	62.9	69.5	75.7	81.5
Kumulatívny počet + osoby aktuálne na inkluzívnom trhu (tis.)	61.3	71.7	81.2	90.0	98.2	105.8	112.9	119.5	125.7	131.5

Zdroj: vlastný model autorov

Ak poznáme pravdepodobnosti prechodu na riadny trh práce, pri rozsahu trhu inkluzívnej práce v objeme 50 000 účastníkov, vieme vypočítať počet osôb, ktoré sa umiestnili na trhu práce vďaka inkluzívnym službám. Na základe tohto môžeme v nasledovnom grafe zobrazíť vývoj miery evidovanej nezamestnanosti po zavedení inkluzívnych služieb (a nezmenení ostatných premenných).

Graf 2. Vývoj miery evidovanej nezamestnanosti v percentách celkového počtu aktívneho obyvateľstva.

¹⁰ Tieto dve protichodné obmedzenia môžeme alternatívne splniť napríklad čiastočným súbehom sociálnych dávok a mzdy, odmietnutie inkluzívnej práce ako dôvod na vyškrtnutie zo zoznamu uchádzačov o prácu, prípadne dočasným znížením mzdy formou povinného sporenia (a následného uvoľnenia našetrených prostriedkov po udržaní sa na trhu práce určitú dobu)



Zdroj: Radvanský, Marek a kol. : *Makroekonomická prognóza vývoja slovenskej ekonomiky so zameraním sa na vývoj dopytu po práci*, Ekonomický ústav SAV, Bratislava 2010 + vlastný model autorov

Z hľadiska verejného rozpočtu by investícia do takéhoto modelu inkluzívnych služieb bola návratná v strednodobom horizonte niekoľkých rokov, kedy by sa z poberateľov sociálnych dávok stali štandardní prispievatelia do daňovo-odvodového systému. Z makroekonomického hľadiska by stúpil potenciálny produkt našej krajiny.

5 ZÁVER

Inkluzívny trh je definovaný ako paralelný, oddelený trh práce, na ktorom sú umiestňované nezamestnané osoby spolu s časťou ekonomicky neaktívneho obyvateľstva a prostredníctvom inkluzívnych podnikov získavajú pracovné návyky a znalosti na oddelenom trhu inkluzívnych služieb od verejných zadávateľov. Predložený koncept inkluzívnych služieb má podľa názoru autorov v slovenských podmienkach potenciál prispieť k implementácii zámerov stratégie Európa 2020 v inkluzívnom raste. Podľa odhadov autorov by sa v horizonte 10 rokov pomocou inkluzívnych služieb dalo dosiahnuť zníženie miery nezamestnanosti (hlavne dlhodobej) o 2 až 2.5 p.b. a zvýšenie miery zamestnanosti o 2 p.b. Z hľadiska verejného rozpočtu by investícia do takéhoto modelu mohla byť návratná v strednodobom horizonte niekoľkých rokov. Z makroekonomického hľadiska by stúpil potenciálny produkt našej krajiny a dlhodobo by sa zvýšila životná úroveň cieľovej skupiny. Keďže vysoká nezamestnanosť sa týka predovšetkým chudobnejších a odľahlejších regiónov, pomocou uvedeného projektu by sa mohla dosiahnuť väčšia teritoriálnu súdržnosť cez odmeny vo forme mzdy, ktorá by mala byť väčšia ako príjmy so sociálnych dávok. Čo je však možno ešte dôležitejšie, stúpil by počet občanov, ktorí sa osobnostne obohatia tým, že aktívnou prácou prispievajú k blahu svojmu, ako aj spoločnosti ako celku.

Použitá literatúra

1. EURÓPSKA KOMISIA 2010. EURÓPA 2020 Stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu. Brusel: Oznámenie Komisie, KOM(2010), 3.3.2010.

2. HARVAN, P. 2011. Hodnotenie efektívnosti a účinnosti výdavkov na aktívne politiky trhu práce na Slovensku. Bratislava: IFP MF SR, Ekonomická analýza 22, 2011.
3. PÁLENÍK, V. a kol. 2011. Analýza zavedenia inkluzívneho trhu. Bratislava: Inštitút zamestnanosti, EMPA, 2011.
4. RADVANSKÝ, M. a kol. 2010. Makroekonomická prognóza vývoja slovenskej ekonomiky so zameraním sa na vývoj dopytu po práci. Bratislava: Ekonomický ústav SAV, 2010.

Kontaktné údaje

Viliam PÁLENÍK, h.doc. RNDr., PhD.
Ekonomický ústav SAV
Šancová 56
811 01 Bratislava
SR
viliam.palenik@savba.sk

Michal PÁLENÍK, Mgr. Ing., PhD.
Inštitút zamestnanosti
Povraznícka 11
811 05 Bratislava
SR
michal.palenik@iz.sk