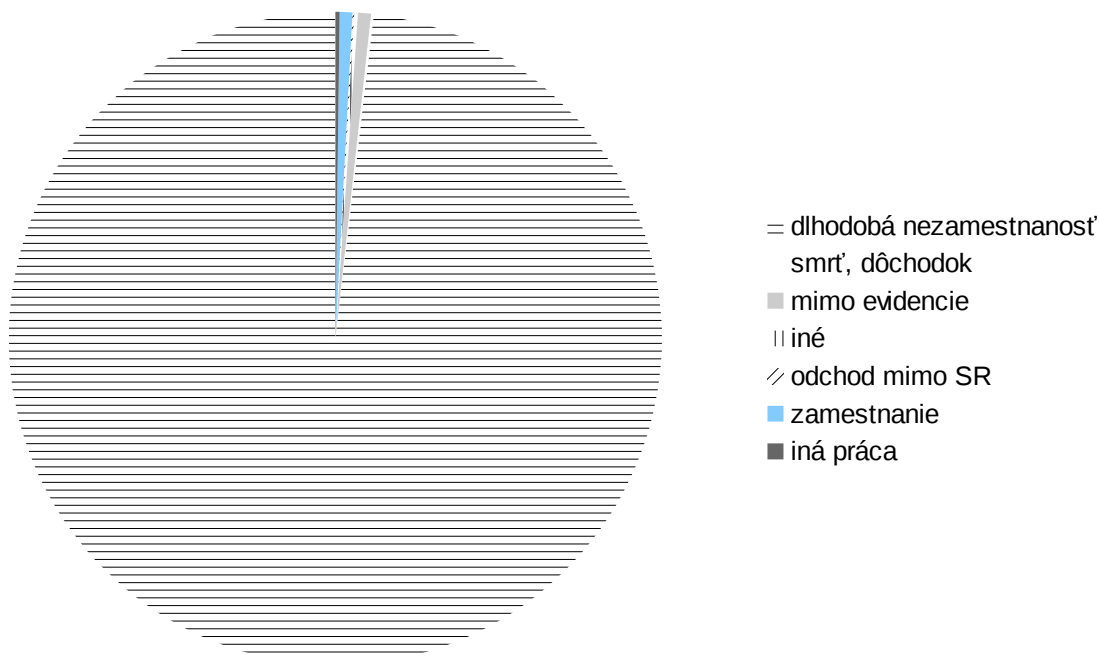


Tlačová správa k pripomienke k Návrhu zákona o verejnom obstarávaní

Tlačová konferencia Inštitútu zamestnanosti, 18. február 2015 (streda), 9:00 hod

Dlhodobá nezamestnanosť je biľagom ekonomiky Slovenska. Popredné priečky v EÚ sme už síce opustili, avšak iba vďaka výraznému zhoršeniu v iných krajinách (Grécko, Španielsko) a vstupu Chorvátska. Celkovo je na Slovensku okolo 250 tisíc ľudí dlhodobo bez práce a tvoria viac ako polovicu celkovej nezamestnanosti. Situácia je najalarmujúcejšia v okresoch ako Rimavská Sobota, Revúca, Rožňava, v ktorých býva vyše 200 tisíc ľudí. V týchto okresoch miera dlhodobej nezamestnanosti dosahuje až 33 %, teda každý tretí človek, čo nemá objektívne prekážky pracovať, je už vyše roka nezamestnaný.

V okrese Rimavská Sobota sú šance pre dlhodobo nezamestnaného na nájdenie si zamestnania mizivé a nachádza sa v sociálnej pasci. 98,1 % dlhodobo nezamestnaných zostane dlhodobo nezamestnanými, 0,13 % zomrie alebo ide do dôchodku, 0,64 % je vyradených z evidencie bez toho, aby začali pracovať (teda naďalej sú dlhodobo nepracujúci), 0,1 % odíde do zahraničia, **0,6 % sa reálne zamestná** a 0,2 % začne inak pracovať (rôzne prekérne formy práce, nútená živnosť, netrvalé zamestnanie,...). Zároveň **6 % krátkodobo nezamestnaných sa stane dlhodobo nezamestnanými** (a 3,4 % sa zamestná). Teda viac dlhodobo nezamestnaných zomrie, ide do dôchodku, odíde do zahraničia alebo sa dostane mimo evidencie ako tých, čo sa zamestná.



Ilustráciu týchto šancí vystihuje porovnanie s hazardom. Ak sa dlhodobo nezamestnaný rozhodne zainvestovať 10 € do hľadania zamestnania, tak v priemere sa mu vráti 4,2 € (teda stratí 5,8 €). Ak tieto peniaze „investuje“ do lotérie (Tipos Prasa v žite #1403), v priemere stratí „iba“ 4,2 €, pričom pravdepodobnosť, že získa výhru vo výške minimálnej mzdy, je podobná ako pri hľadaní zamestnania.

Možností na reálne riešenie dlhodobej nezamestnanosti v regiónoch ako Revúca alebo Rimavská Sobota je niekoľko, avšak ich účinnosť je nízka, rovnako ako potenciál znížiť nezamestnanosť tak, aby nikto nemohol povedať, že ide o metodické zmeny alebo čachrovanie so štatistikami. Drobné zmeny v daňovo-odvodovom systéme (zníženie daní, odvodov, odpočítateľné položky zo zdravotných odvodov,...) majú efekt, iba ak existuje trh práce a dopyt po tovaroch a službách. Zmeny v nedávnej minulosti mali efekt na západnom Slovensku, avšak na strednom a východnom SR prešli takmer bez povšimnutia a teda bez efektu na nezamestnanosť. Rôzne dotačné schémy (záruka pre mladých, sociálne podniky,...) majú problém s nastavením výšky dotácie (najmä ak je snaha nastaviť jednotnú výšku pre celé Slovensko): ak je dotácia privysoká, činnosť sa stane neprímerane zisková a so všetkými negatívami; ak je dotácia prinízka, nebude využívaná a minie sa svojmu účelu. Rovnako, štát nemá kapacity a zdroje rozumne dotovať státisíce dlhodobo nezamestnaných. Ponechanie riešenia dlhodobej nezamestnanosti na demografiu situáciu ešte zhorší, keďže vyše 15 % z dlhodobo nezamestnaných sú mladí ľudia.

Nie je pravda, že za nepriaznivú situáciu na trhu práce je zodpovedný výhradne rezort práce, a teda výhradne on by ju mal riešiť. Zdroje a možnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR sú však obmedzené a mnohé problémy, ktoré môžeme pozorovať na našom trhu práce, presahujú kompetencie tohto rezortu. Zmena situácie k lepšiemu si preto vyžaduje spoluprácu veľkého množstva subjektov a zmenu viacerých zákonov. Konkrétnym prípadom, kde by sa takýto prístup mal uplatňovať, je proces verejného obstarávania.

Inštitút zamestnanosti preto podal pripomienku k návrhu zákona o verejnom obstarávaní predkladaným Úradom pre verejné obstarávanie. **Ani súčasné znenie zákona o verejnom obstarávaní nekladie dôraz na sociálne aspekty verejného obstarávania (rast zamestnanosti) a túto požiadavku nespĺňa ani návrh nového zákona.** Ak by sa v procese verejného obstarávania prihliadalo aj na počet osôb, ktorý sa vďaka realizácii každej zákazky zamestná, dokázali by sme na Slovensku zvyšovať zamestnanosť aj tých najviac problémových skupín nezamestnaných aj v tých najviac problémových regiónoch. Avšak v súčasnosti sa v procese verejného obstarávania prihliada predovšetkým na marketingovú výšku faktúry (a nie na najnižšie náklady verejného sektora). Nemalo by sa stávať, že štát umelo zvyhodňuje použitie strojov, aj keď v tom istom regióne má nezamestnaných, ktorí nemajú inú šancu pracovať ako pracovať na tej zákazke.

V súčasnosti platné a ani vládou navrhované znenie zákona o verejnom obstarávaní neumožňuje jednoduchý, transparentný, efektívny a masový dôraz na sociálne aspekty. Napriek dlhoročnej možnosti osobitných podmienok sociálnych hľadísk stále hľadáme **jediný dobrý príklad** zo slovenskej praxe. Platná možnosť požadovať povinný podiel znevýhodnených zamestnaných má rozsiahle implementačné nedostatky (najmä v oblasti kontroly, monitoringu, sankcií), ktoré nie sú centrálné, transparentne a nenáročne vyriešené.

Európska komisia vyzýva v strategickom dokumente Európa 2020 členské štáty EÚ k tomu, aby dosahovali inkluzívny rast. Inkluzívny rast predstavuje hospodársky rast spojený s rastom zamestnanosti, o ktorý sa pričíní celá spoločnosť, a taktiež celá spoločnosť z neho profituje.

Zmenou zákona o verejnom obstarávaní tak, ako to navrhuje Inštitút zamestnanosti vo svojej pripomienke k Návrhu zákona o verejnom obstarávaní, je možné v horizonte 10 rokov znížiť počet dlhodobo nezamestnaných až o jednu tretinu. Aby sme toto dosiahli, bude potrebné vykonať predovšetkým nasledujúce kroky.

V zákone o službách zamestnanosti:

- **definovať** pojem inkluzívny podnik, so štandardami, kontrolnými mechanizmami, evidenciou, podporou, ...

V zákone o verejnom obstarávaní:

- zaviesť pojem **inkluzívne verejné obstarávanie**,
- stanoviť jednotné pravidlá inkluzívneho verejného obstarávania tak, aby toto obstarávanie využívalo štandardné postupy a bolo jednoduché, a aby zákazky boli malé a bolo ich veľa (cca sto tisíc),
- stanoviť kontrolné mechanizmy procesu inkluzívneho verejného obstarávania a sankcie pri porušení zákonom stanovených podmienok inkluzívneho verejného obstarávania.
- **sekundárne** inkluzívne verejné obstarávanie: dať možnosť obstarávateľom akéhokoľvek verejného obstarávania požiadavku, aby určité percento zákazky išlo inkluzívnym podnikom.

Inkluzívne verejné obstarávanie je verejné obstarávanie berúce do úvahy sociálne aspekty realizácie zákaziek. V inkluzívnom verejnom obstarávaní zadáva zákazky ako verejný, tak i súkromný sektor, avšak o vykonanie zákazky sa v takomto type obstarávania môžu uchádzať iba inkluzívne podniky. Inkluzívnym podnikom môže byť každý podnik, ktorý zamestnáva $\frac{3}{4}$ z počtu zamestnancov z cieľovej skupiny a spĺňa ďalšie právnu normou stanovené technické kritériá. Cieľovou skupinou inkluzívnych podnikov sú osoby, ktoré sú bez práce dlhšie ako jeden rok (t. j. najmä dlhodobo nezamestnané osoby podľa zákona o službách zamestnanosti, osoby po výkone trestu). **Cieľom inkluzívnych podnikov nie je dosahovať zisk, ale vytvárať pracovné návyky a poskytovať reálne pracovné skúsenosti dlhodobo nezamestnaným. Dlhodobo nezamestnané osoby si vďaka práci v inkluzívnych podnikoch zvýšia svoje šance uplatniť sa na reálnom trhu práce.**

Realizáciou inkluzívneho verejného obstarávania je možné znížiť dlhodobú nezamestnanosť na Slovensku v horizonte 10 rokov o 100 000 osôb, teda o tretinu. Takýmto spôsobom by sa dalo dosiahnuť zníženie celkovej miery nezamestnanosti o 5,1 p. b. a zvýšenie miery zamestnanosti o cca 4,3 p. b., pričom nepriame alebo ťažko kvantifikovateľné efekty môžu byť ešte väčšie (zmierni sa sociálne napätie, zvýši sa príjem a spotreba cieľovej skupiny a pod.).

Koncepciu inkluzívneho zamestnávania predstavil Inštitút zamestnanosti ešte v roku 2011, a aj keď jej svoju priazeň vyjadrilo viacero odborníkov a vládnych predstaviteľov, táto koncepcia dodnes nie je uplatňovaná. Inkluzívnemu zamestnávaniu v minulosti vyjadril podporu aj **minister práce, sociálnych vecí a rodiny Ján Richter, ktorý 27.12.2013 pre TASR povedal: „Je veľmi dôležité pokračovať v procesoch, ktoré sa naštartovali v roku 2013. Uvažujeme o inkluzívnej práci, ktorá by mala byť aktuálna pre budúci rok a kde úzko spolupracujeme s Inštitútom zamestnanosti.“** Inkluzívne verejné obstarávanie má reálny potenciál priniesť v podmienkach Slovenska viditeľné výsledky v oblasti zamestnanosti. V národnej stratégii zamestnanosti z decembra 2014 je výrazný dôraz na sociálnu ekonomiku a inkluzívne zamestnávanie. Aj vzhľadom na uvedené predkladáme túto pripomienku k legislatíve.

Inštitút zamestnanosti na tlačovej konferencii predstavil tiež publikáciu Politika zamestnanosti – budúcnosť pre Slovensko, ktorá obsahuje popis fungovania súčasných aktívnych a pasívnych opatrení trhu práce, identifikuje ich problematické aspekty a navrhuje riešenia. Publikácia bola cyklokuriérom doručená všetkým poslancom NR SR.

Viac informácií o inkluzívnom verejnom obstarávaní nájdete na stránke <http://www.iz.sk/sk/projekty/inkluzivny-rast> a tiež v publikácii Inkluzívne zamestnávanie <http://www.iz.sk/download-files/sk/inkluzivny/inkluzivne-zamestnavanie-publikacia.pdf>.

<http://www.iz.sk/sk/projekty/inkluzivny-rast/tk-februar-2015>

