

## **Tlačová správa Inštitútu zamestnanosti o návrhoch na riešenie nezamestnanosti**

Inštitút zamestnanosti, Bratislava, 17. 4. 2013, [www.iz.sk](http://www.iz.sk)

Situácia na trhu práce Slovenska je už dlhodobo alarmujúca, najmä v oblasti dlhodobej nezamestnanosti, hlavne v niektorých regiónoch. V správe sa venujeme krátkodobej, ale najmä dlhodobej nezamestnanosti.

### ***Návrhy na zníženie krátkodobej nezamestnanosti***

Zlepšenie krátkodobej nezamestnanosti je možné dosiahnuť aj relatívne lacnými nástrojmi. Musia však spĺňať viacero podmienok: malú administratívnu náročnosť pre štát aj pre žiadateľa, dostupnosť pre všetkých žiadateľov a primeranú finančnú náročnosť. Medzi tieto nástroje navrhujeme:

- bonus pri zamestnaní prvého zamestnanca (vzhľadom na vysokú administratívnu náročnosť spojenú so zamestnávaním; rádovo v stovkách €)
- bonus pri zamestnaní absolventa (absolventi majú nižšiu produktivitu práce, čo sťažuje ich uplatnenie; navrhujeme dotáciu počas prvých šiestich mesiacov, ak zamestná absolventa na dobu neurčitú, rádovo v tretine jeho mzdy)
- bonus pri vytvorení zdieľaného pracovného miesta (ako podpora vytvárania čiastkových pracovných úväzkov, ktoré umožňujú prepojenie rodinného a pracovného života; rádovo v stovkách €)

### ***Návrhy na riešenie dlhodobej nezamestnanosti***

Dlhodobá nezamestnanosť je biľagom Slovenska. Od počiatku harmonizovaného merania nezamestnanosti v EÚ je na Slovensku najvyššia. Dosahuje vyše 50 % z aj tak vysokej miery nezamestnanosti. V celoštátnom priemere každý ôsmy/deviaty človek, ktorý by mohol pracovať, už niekoľko rokov nepracuje. V Českej republike a Poľsku je tento pomer jeden z 33, v susednom Maďarsku jeden z 18. Z regionálneho pohľadu je situácia ešte horšia. V okresoch ako Rimavská Sobota, Veľký Krtíš alebo Trebišov je tento pomer až jeden z troch. Ich šance na uplatnenie sa na súčasnom trhu práce sú prakticky nulové. Celkovo ide o približne 300 tisíc ľudí.

Dôsledky nezamestnanosti na spoločnosť, ekonomiku a verejné financie sú veľmi negatívne: nezamestnaní poberajú sociálne dávky, neplatia dane a odvody, strácajú motiváciu na ďalší rozvoj a vzdelávanie, rezignáciou na trh práce nie sú dobrým vzorom pre svoje deti, často páchajú drobnú kriminalitu, a hlavne vďaka svojej chudobe nedokážu podporiť domáci dopyt. Nevyužívaním týchto ľudských zdrojov prichádza spoločnosť o značnú časť svojho potenciálu.

**Ak má Slovenská republika ambíciu z tejto 300 tisícovej armády viditeľne ukrojiť v horizonte desiatich rokov, sú súčasné nástroje politiky trhu práce nedostatočné.**

Vzhľadom na obrovskú 300 tisícovú skupinu, ktorá je nadôvažok silne regionálne koncentrovaná, je nutné dlhodobé a synergické pôsobenie celého verejného sektora. Ministerstvo práce nemá a nebude mať dostatok finančných či personálnych zdrojov na aspoň zmiernenie tohto biľagu.

Systémové riešenie spolupráce celého verejného sektora navrhujeme formou **inkluzívneho trhu**.

## Inkluzívni zamestnanci

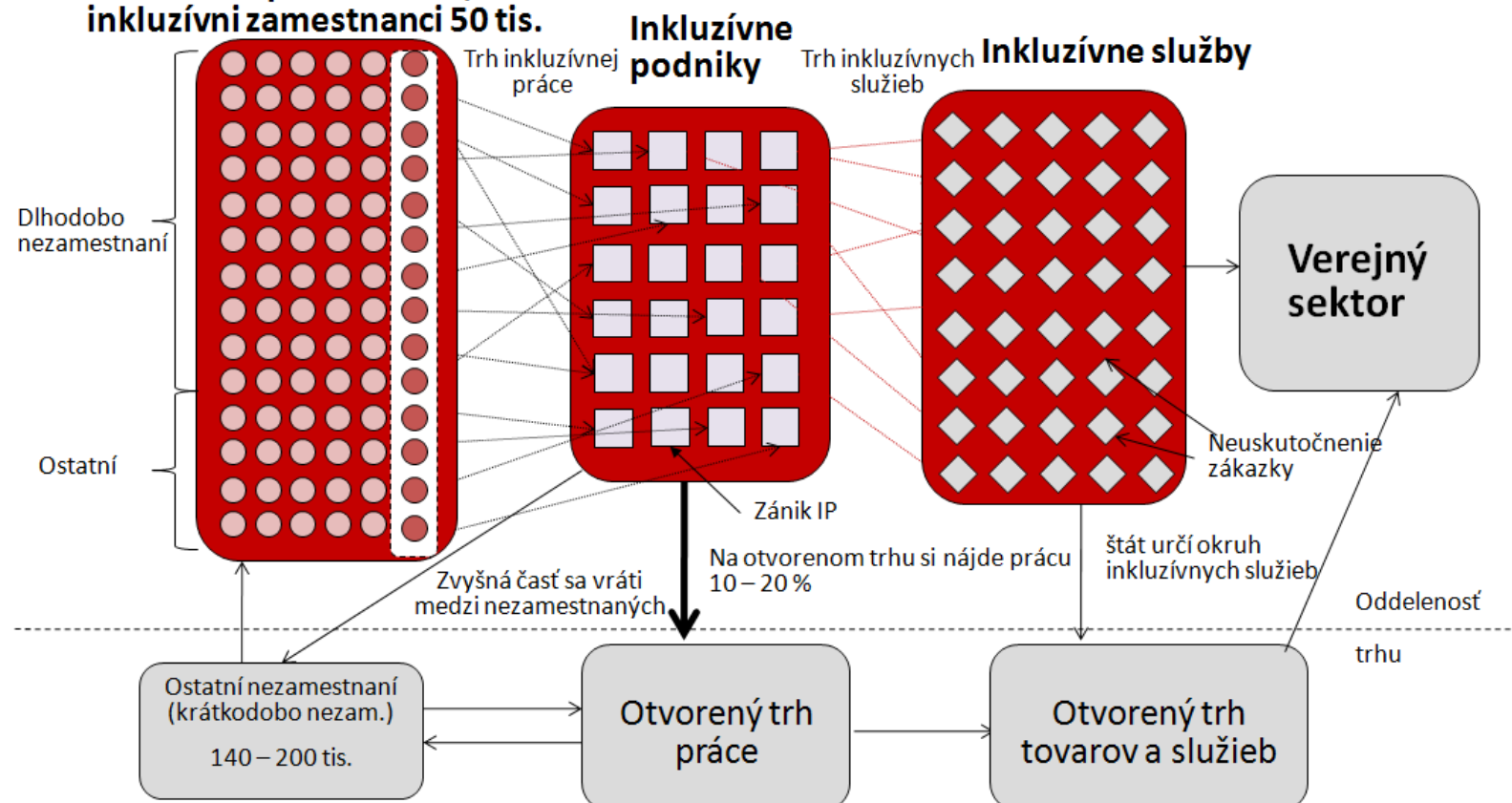
Cieľová skupina inkluzívneho trhu sú osoby, ktoré bez pracovných skúseností počas posledného roka/dvoch nedostanú šancu zamestnať sa na otvorenom trhu práce. Sú to dlhodobo nezamestnaní, osoby po výkone trestu a časť ekonomicky neaktívnych (ktorí by inak boli dlhodobo nezamestnaní, ale nespĺnili niektorú z formálnych podmienok). Celkový objem cieľovej skupiny je na Slovensku okolo 300 tisíc osôb. Inkluzívne služby by mali byť nastavené tak, aby vytvorili pracovné príležitosti pre 50 000 osôb.

Osoby z cieľovej skupiny sa budú uchádzať o pracovné miesta v inkluzívnych podnikoch. Ako zamestnanci budú mať v inkluzívnych podnikoch štandardnú pracovnú zmluvu na dobu určitú. Budú mať možnosť pôsobiť na inkluzívnom trhu maximálne dva roky, po tomto období predpokladáme získanie dostatočných pracovných zručností potrebných na otvorený trh práce.

## Inkluzívne podniky

Inkluzívne podniky sú registrované inštitúcie s hlavnou podmienkou registrácie zamestnávať 3/4 zamestnancov z cieľovej skupiny. Zvyšná štvrtina zamestnancov sú stáli zamestnanci, ktorí zaškoľujú dočasných zamestnancov a udržiavajú dlhodobé fungovanie inkluzívneho podniku. Zakladať ich môže každý, avšak musí zamestnávať problematických zamestnancov. Jedinou výhodou zamestnávania osôb z cieľovej skupiny je možnosť uchádzať sa o inkluzívne služby. Vzhľadom na očakávaný počet inkluzívnych zamestnancov predpokladáme okolo 1000 podnikov rozmiestnených v rámci SR.

**Cieľová skupina 300 tis.,  
inkluzívni zamestnanci 50 tis.**



Inkluzívne podniky budú medzi sebou konkurovať o realizáciu inkluzívnych služieb, čím vznikne ich cena. Podobne budú konkurovať o zamestnancov tak, aby mohli inkluzívne služby realizovať. Je už úloha inkluzívneho podniku, aby vyrovnal nesúlad medzi geografickým umiestnením cieľovej skupiny a realizácie služby. Vzhľadom na veľké množstvo malých verejných obstarávaní inkluzívnych služieb bude mať každý podnik niekoľko zákazok, a teda nebude závislý od jedného projektu.

## **Inkluzívne služby**

Inkluzívne služby sú služby realizované v rámci inkluzívneho verejného obstarávania, ktoré majú právo vykonávať výhradne inkluzívne podniky. Kvôli paralelnosti trhu nemôžu vykonávať tieto služby iné organizácie. Verejné inštitúcie budú mať povinnosť vyhlásovať verejné obstarávanie na vykonanie týchto služieb so štandardnou kontrolou. Očakávame desaťtisíce malých verejných obstarávaní ročne s celkovým objemom 700 miliónov € ročne (cca 2% štátneho rozpočtu).

## **Efekty inkluzívneho trhu**

Pri nastavení 50 000 inkluzívnych zamestnancov z 300 tisícovej cieľovej skupiny predpokladáme v horizonte 10 rokov zvýšenie miery zamestnanosti o 3,7 percentuálne body (z toho 1,5 p. b., čo spôsobia samotní inkluzívni zamestnanci), zníženie miery nezamestnanosti o 5 p. b. (z toho 2 p. b. pracovných miest na paralelnom trhu). Už v prvom roku sa 70 % z objemu zákazok vráti do verejného rozpočtu vo forme daní a odvodov. Zhruba po deviatich rokoch bude priamy vplyv na verejné financie priaznivý (pri započítaní nepriamych vplyvov už po piatich rokoch). Toto je pri realistickom predpoklade umiestnení na otvorenom trhu práce 10 – 20 % z inkluzívnych zamestnancov. Zvýšenie tohto percenta je možné vďaka efektívnej aktívnej politike trhu práce, vzdelávaniu, podpore mobility, ... Popri týchto kvantifikovateľných zmenách príde k zvýšeniu hospodárskeho rastu, zlepšeniu územnej kohézie, zvýšeniu ekonomickej a príjmovej úrovne cieľovej skupiny a k zlepšeniu celkového ekonomického i ekologického prostredia.

Zavedenie inkluzívneho trhu si vyžaduje iba zásah do zákona o službách zamestnanosti (zavedenie pojmu inkluzívny podnik) a do zákona o verejnom obstarávaní (zjednotenie verejného obstarávania pre inkluzívne podniky). Ostatné mechanizmy sú už zabehnuté (pracovnoprávne zmluvy, inšpektorát práce, dodávateľsko-odberateľské vzťahy, splatnosti faktúr, kontrola verejného obstarávania,...). Samostatnou otázkou je záväzok verejnej správy vyhlásovať tieto obstarávania v primeranej výške, ale to je vec politickej zhody a programového rozpočtovania.

viac na <http://iz.sk/Svbz> a  
<http://www.iz.sk/sk/projekty/inkluzivny-rast>.

