

Úrad pre verejné obstarávanie
Dunajská 68,
Bratislava 24
820 04

Pripomienka k Návrhu zákona o verejnom obstarávaní

Rezortné číslo: 707-P/2015

V dokumente „Návrh zákona o verejnom obstarávaní“, ktorý je od 22. 1. 2015 k dispozícii na Portáli právnych predpisov na pripomienkovanie, žiadame: do zákona o službách zamestnanosti číslo 5/2004 Z.z. sa dopĺňa:

§ 50k vrátane nadpisu 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) nemá pracovníkov na zmluvy mimo pracovného pomeru,
 - f) mzdové náklady v každom štvrtroku predstavujú minimálne 70% celkových nákladov podniku,
 - g) 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) zákona,
 - c) v pracovnej zmluve má zakotvené právo podať výpoveď v prípade nájdenia si pracovného miesta ktoré nie je inkluzívnym zamestnaním s výpovednou dobou v dĺžke maximálne 1 týždeň,
 - d) 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 email 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,
 - 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 email 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
- plniť povinnosti zamestnávateľa podľa osobitého predpisu,
 - plniť povinnosti podľa 1)
 - zasilať úradu kópiu výkazu do sociálnej poisťovne s vyznačenými inkluzívnymi zamestnancami
 - oznamovať ústrediu všetky zmeny údajov uvedených v rozhodnutí o priznaní postavenia inkluzívneho podniku,
 - 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.

Inkluzívne verejné obstarávanie

v zákone o verejnom obstarávaní sa mení:

Do §112 sa do bodu (8) vkladá veta, ktorá znie: „Verejný obstarávateľ môže vo výzve na predkladanie ponúk určiť povinnosť realizovať určité percento zákazky formou subdodávky od inkluzívnych podnikov (podľa osobitého predpisu).“

Do §5 sa vkladá nový odsek (9), ktorý znie:

(6) Inkluzívna zákazka je zákazka v zmysle §116b bez ohľadu na hodnotu zákazky.

Za §116 sa vkladá nový §116b, 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.
- (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.

(4) Predpokladaná hodnota inkluzívnej zákazky je maximálne 30 000 eur bez DPH a maximálne 7 000 eur bez DPH na mesiac trvania zákazky.

(5) Obstarávateľ zverejní oznámenie o inkluzívnom verejnom obstarávaní zaslaním do elektronického trhoviska.

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

(7) Záujemca predloží ponuku zadaním do elektronického trhoviska. Ponuku rozdelí na jednotlivé etapy.

(8) Kritérium 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.

tieto pripomienky sú zásadné.

Odôvodnenie

Zákon o verejnom obstarávaní v minulosti nebol a ani jeho nová verzia nie je sociálna. Ak dáme obstarávateľom **možnosť** podporovať zamestnanosť znevýhodnených osôb, k takémuto zamestnávaniu bude dochádzať len vo veľmi malej miere, ak vôbec (čoho dôkazom sú napríklad sociálne podniky), pritom znevýhodnených je v súčasnosti na Slovensku až 90 % uchádzačov o zamestnanie. Zamestnávanie znevýhodnených osôb je v podmienkach Slovenska obzvlášť náročné, o čom svedčí aj vysoká miera dlhodobej nezamestnanosti, ktorá je v našej krajine už niekoľko rokov jednou z najvyšších v Európskej únii. Súčasné opatrenia sú na nezamestnané masy prikrátke a ani verejné obstarávanie nie je zamestnávaniu znevýhodnených osôb naklonené. Zákon o verejnom obstarávaní rieši problematiku iba naoko, keďže v praxi sa vo verejnom obstarávaní prihliada predovšetkým na cenu, avšak určite nie na zamestnanosť. Toto ale nie je problém iba zákona o verejnom obstarávaní, ale tiež ďalších noriem, ktoré ustanovujú možnosť konať sociálnym spôsobom (napr. zamestnávanie povinného podielu zdravotne postihnutých, ktorý – napriek tomu, že je „povinný“ – umožňuje túto povinnosť aj ľahko a lacno obchádzať).

V súvislosti s ekonomicko-sociálnymi problémami súčasnosti poukazuje Európska komisia na potrebu dosahovania inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu. Inkluzívny rast je v strategickom dokumente Európa 2020 definovaný ako hospodársky rast sprevádzaný rastom zamestnanosti, o dosiahnutie ktorého sa snaží celá spoločnosť a celá spoločnosť z neho aj profituje. V mnohých európskych krajinách k inklúzii a k zvyšovaniu zamestnanosti aj ťažko zamestnateľných osôb prispieva sociálna ekonomika. V našej krajine je táto súčasť hospodárstva stále málo rozvinutá, avšak zakotvenie povinnosti zadávateľov podporovať zamestnanosť znevýhodnených osôb v rámci verejného obstarávania k jej rozvoju výrazne prispeje. Pojem

„sociálny“ je v súčasnosti vnímaný pomerne negatívne, čo je potrebné zmeniť a verejný sektor by mal ísť súkromnému príkladom. **Inštitút zamestnanosti navrhuje vytvorenie inkluzívneho verejného obstarávania.**

Inkluzívne verejné obstarávanie je verejné obstarávanie podporujúce zamestnanosť znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, a teda berúce do úvahy sociálne aspekty v procese verejného obstarávania. 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 (napr. zákonom o službách zamestnanosti) stanovené kritériá. Cieľovou skupinou sociálnych podnikov sú dlhodobo nezamestnané osoby, ktoré predstavujú najväčšiu časť znevýhodnených nezamestnaných, pričom veľká časť dlhodobo nezamestnaných je ešte aj inak znevýhodnená.

Dlhodobo bez práce (t.j. dlhšie ako 1 rok) je na Slovensku viac ako polovica nezamestnaných a aktívne opatrenia v našej krajine si s touto skupinou už niekoľko rokov nevedia poradiť. Takáto situácia je však neudržateľná. Veľké množstvo nezamestnaných predstavuje veľké výpadky v štátnych príjmoch (v podobe daní a odvodov, ktoré by inak zamestnané osoby pravidelne odvádzali) na jednej strane a vysoké výdavky (vynakladané na opatrenia trhu práce, sociálne a zdravotné poistenie, dávku a príspevkov k dávke, ktoré platí štát za nezamestnaných, resp. nezamestnaným) na druhej strane. Ekonomika, v ktorej existujú masy nezamestnaných, pracuje výrazne pod svojím potenciálom, dokonca tento potenciál stráca. Vysoká nezamestnanosť je príčinou sociálneho napätia a môže viesť k nárastu kriminality. Obvykle je spojená so zlou finančnou situáciou a stratou sociálneho kontaktu. Čím dlhšie nezamestnanosť trvá, tým viac šanca nezamestnaných zamestnať sa klesá. Dlhodobo nezamestnané osoby majú obmedzené šance viesť plnohodnotný život a nie sú dobrým príkladom pre ďalšie generácie.

Z uvedeného je zrejmé, že znevýhodnení uchádzači o zamestnanie nie sú homogénna skupina – nemôžeme povedať, že k rastu ich zamestnanosti prispeje určitý jeden konkrétny krok, preto je potrebné zmenu znenia zákona o verejnom obstarávaní vnímať len ako jednu z mnohých potrebných. Súčasnou prioritou Slovenska by mala byť podpora zamestnávania dlhodobo nezamestnaných (ako najväčšej skupiny znevýhodnených nezamestnaných), pričom toto vo veľkej miere umožní zákon o verejnom obstarávaní v znení, ktoré navrhujeme.

Viac o inkluzívnom verejnom obstarávaní uvádzame na stránke Inštitútu zamestnanosti: <http://www.iz.sk/sk/projekty/inkluzivny-rast/inkluzivne-verejne-obstaravanie>.

S pozdravom

Mgr., Ing. Michal Páleník, PhD.
riaditeľ Inštitútu zamestnanosti