

# **Inkluzívne služby ako možný spôsob vytvárania pracovných návykov<sup>1</sup>**

## **1. Úvod**

Inkluzívny rast, spolu s inteligentným a udržateľným rastom, tvoria tri navzájom sa dopĺňajúce priority stratégie Európa 2020 . 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 zmierňovaniu sociálnych, ako aj regionálnych rozdielov.

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 nový 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**

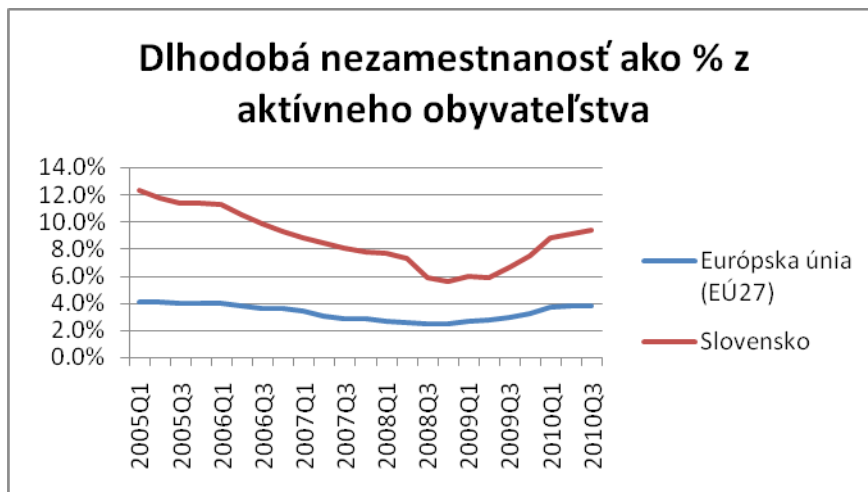
Jednou z hlavných charakteristík slovenského trhu práce je vysoká miera nezamestnanosti. Ešte nepriaznivejšia je štruktúra tejto nezamestnanosti. Slovensko má výrazne vyšší podiel dlhodobu nezamestnaných<sup>2</sup> na celkovom počte aktívneho obyvateľstva ako priemer EÚ, čo dokladujeme na nasledujúcom grafe.

---

<sup>1</sup> Autori ďakujú za cenné podnety, dátovú a výpočtovú podporu a technické spracovanie Andrejovi Šimovi z Inštitútu zamestnanosti, za cenné rady a pripomienky Marekovi Radvanskému, Karolovi Morvayovi, Tomášovi Domonkosovi, Ivanovi Lichnerovi a Miroslavovi Štefánikovi z Ekonomického ústavu SAV, Ivanovi Jurášovi z UPSVaR 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 prispejú k potenciálnej realizovateľnosti predloženého konceptu.

<sup>2</sup> Slovensko má pravidelne najvyšiu mieru dlhodobej nezamestnanosti v celej EÚ27.

**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 nezamestnaných (z obdobia krízy) na trh práce a následne zaviesť dlhodobý projekt zvyšovania pracovných návykov ostatných dlhodobo nezamestnaných a časti ekonomicky neaktívnych<sup>3</sup>. 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 príspevok<sup>4</sup>), respektíve cieľovej skupine ponúkali často iba teoretické poznatky, nevyužiteľné bez prvotného impulzu, ktorým by bolo umiestnenie na trhu práce.

<sup>3</sup> 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 ).

<sup>4</sup> 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 neprospievajú trhu práce, ale mu priam škodia (bližšie vid' ).

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 - inkluzívnych služieb so súbežným zrušením neefektívnych nástrojov, predovšetkým aktivačných prác.

### 3. Trh Inkluzívnych služieb

Trh inkluzívnych služieb môžeme definovať 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.**

Táto cieľová skupina je problematická na umiestnenie na trhu práce kvôli nižšej produktivite práce (spôsobenej stratou alebo nenadobudnutím pracovných návykov) oproti zamestnancom, ktorí pracujú už dlhšie. Ak sa zamestnávateľ rozhodne zamestnať osobu s nižšou produktivitou práce, stáva sa nekonkurencieschopný na trhu svojich produktov. Preto sú sociálne podniky v záujme kompenzácie nižšej produktivity práce spravidla dotované, čo je nevyhnutne sprevádzané subjektivismom až korupciou alebo veľmi ľahko zneužitelným objektivismom.

#### 3.1. Inkluzívny zamestnanci

Inkluzívny 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 vzťah, 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 v slovenských podmienkach odhadujeme na 50 000 až 100 000 osôb.

**Štát** uzákoní degresívny 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 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 len inkluzívnych zamestnancov a vykonávať iba inkluzívne služby.

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

Podniky by sa uchádzali o **zakázky 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 trhu inkluzívnych služieb. Podniky by vznikali so svojim podnikateľským zámerom a podľa úspešnosti jeho realizácie by rástli alebo zanikali<sup>5</sup>. 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 trhu)<sup>6</sup>, vrátane ziskového resp. neziskového charakteru inkluzívneho podniku. Alternatívne by štát priebežne poskytoval nárokovateľné ciele dotovanie pracovnej sily<sup>7</sup>

### 3.3. Inkluzívne služby

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

**Subjektami 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 nepojení.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Napríklad analogicky ako register sociálnych podnikov v Zákone č. 5 o službách zamestnanosti.

<sup>7</sup> Napríklad príspevok na dochádzanie za prácou, príspevok na rekvalifikáciu.

**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.

**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 sprostredkované 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 práce<sup>9</sup>. Po uzavretí pracovnej zmluvy začína ako zamestnanec pracovať. Zamestnávateľ mu zadelí prácu, zaškolí ho, prideli 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.

---

<sup>8</sup> Napríklad krajinotvorba - služby v súčasnosti vykonávané v rámci aktivačných prác pri skrášľovaní obcí, rozbiehajúce sa práce pre štátne lesy, protipovodňové úpravy.

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

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 ( $\approx$  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 inkluzívnych služieb bude slúžiť ako pozitívna motivácia. Jej výška musí byť dostatočne veľká aby motivovala k zúčastneniu sa inkluzívnych služieb a zároveň nemôže byť privysoká, aby neprekážala prechodu na riadny pracovný trh a nediskriminovala nízko zarábajúcich na regulárnom trhu práce<sup>10</sup>.

#### **4. Národohospodársky dopad zavedenia inkluzívnych služieb**

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

<sup>10</sup> 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)

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. Ak  $p$  je pravdepodobnostná funkcia, tak bude klesajúca a konvexná. Formálne:

$$\frac{dp}{dt} < 0, \frac{d^2p}{dt^2} > 0$$

V našom modeli sme počítali s 2 variantami vývoja pravdepodobnosti prechodu, ktorých hodnoty v diskretnom čase (10 rokov) uvádzame v nasledovnej tabuľke:

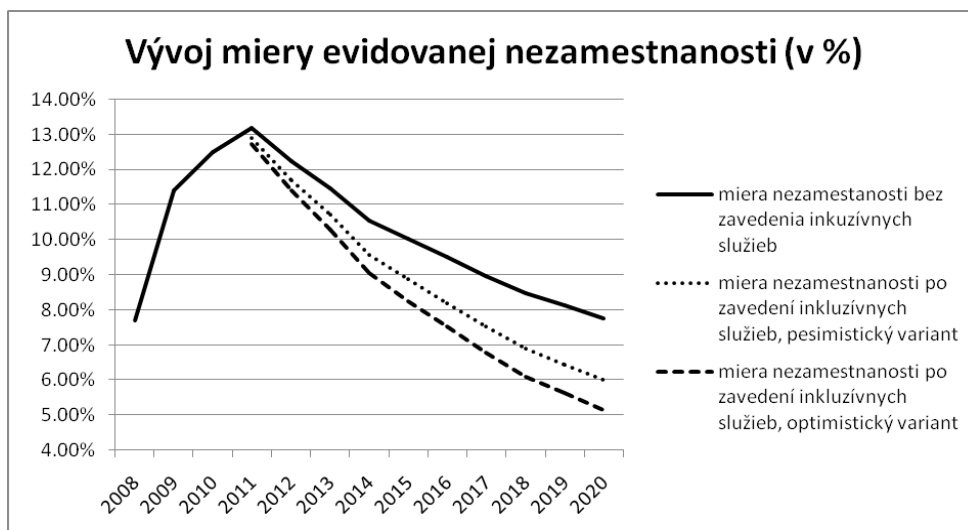
**Tabuľka 1. Pravdepodobnosti prechodu na riadny trh práce.**

Pravdepodobnosti prechodu na riadny trh práce v jednotlivých rokoch, počet osôb, ktoré si nájdu prácu vďaka inkluzívnym službám										
optimistický variant	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>pravdepodobnosť prechodu na riadny trh práce</b>	<b>34.8</b>	<b>31.4</b>	<b>28.1</b>	<b>24.94</b>	<b>21.89</b>	<b>18.97</b>	<b>16.20</b>	<b>13.58</b>	<b>11.11</b>	<b>8.82%</b>
počet osôb, ktoré sa zamestnajú vďaka inkluzívnym službám	17	15	14	12	10	9 487	8 100	6 788	5 556	4 409
kumulatívny počet osôb	428	715	062	471	945	80	88	94	100	104
kumulatívny počet + súčasní zamestnanci na inkluzívnom trhu	428	143	205	676	621	107	207	996	552	961
pesimistický variant	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>pravdepodobnosť prechodu na riadny trh práce</b>	<b>22.2</b>	<b>20.2</b>	<b>18.3</b>	<b>16.48</b>	<b>14.68</b>	<b>12.93</b>	<b>11.23</b>	<b>9.60</b>	<b>8.03</b>	<b>6.54%</b>
počet osôb, ktoré sa zamestnajú vďaka inkluzívnym službám	11	10	9 170	8 242	7 339	6 463	5 616	4 800	4 017	3 271
kumulatívny počet osôb	098	123	30	38	45	52	58	62	66	66
kumulatívny počet + súčasní zamestnanci na inkluzívnom trhu	098	221	391	633	972	435	051	851	869	70 139

Zdroj: vlastný model autorov

Ak poznáme pravdepodobnosti prechodu na riadny trh práce, pri rozsahu trhu inkluzívnych služieb 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).

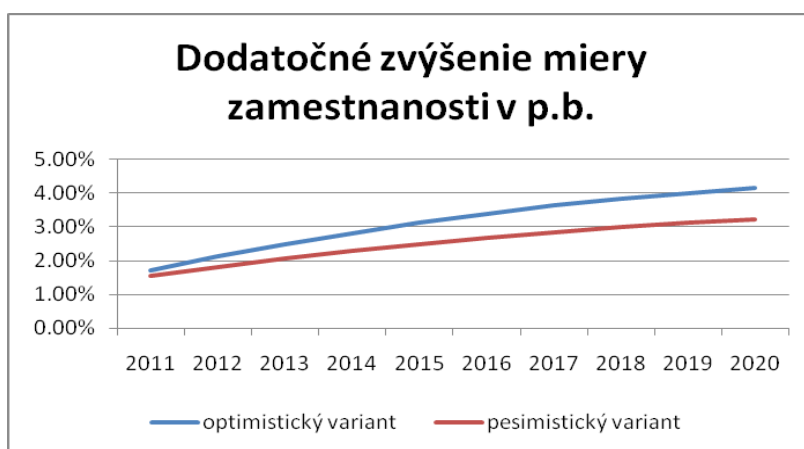
**Graf 2. Vývoj miery evidovanej nezamestnanosti v percentách celkového počtu aktívneho obyvateľstva.**



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

Súbežne so znižovaním miery nezamestnanosti sa bude zvyšovať miera zamestnanosti. Jej vývoj znázorňujeme v nasledovnom grafe.

**Graf 3. Dodatočné zvýšenie miery zamestnanosti v percentuálnych bodoch.**



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 autora

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 stúpol potenciálny produkt našej krajiny.

## 5. Záver



Trh inkluzívnych služieb je v práci 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 3 p.b. a zvýšenie miery zamestnanosti o 3-4 p.b. Z hľadiska verejného rozpočtu by investícia do takéhoto modelu mohla byť návratná v strednodobom horizonte niekoľkých rokov. Z makroekonomického hľadiska by stúpol 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, stúpol by počet občanov, ktorí sa osobnostne obohatia tým, že aktívnou prácou prispievajú k blahu svojmu, ako aj spoločnosti ako celku.

#### Literatúra

- [1]Európska Komisia: EURÓPA 2020 Stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu. Oznámenie Komisie, KOM(2010) 2020 v konečnom znení, Brusel 3.3.2010, 36 str.
- [2]Harvan, Peter: Hodnotenie efektívnosti a účinnosti výdavkov na aktívne politiky trhu práce na Slovensku. IFP MF SR, Ekonomická analýza 22, Bratislava, 2011, 23 s.
- [3]Páleník, Viliam a kol: Analýza zavedenia inkluzívnych služieb – draft, Bratislava 31.3.2011, 28 str.
- [4]Radvanský, Marek a kol. : Makroekonomická prognóza vývoja slovenskej ekonomiky so zameraním sa na vývoj dopytu po práci, Ekonomický ústav SAV, Bratislava 2010, 107 str.

#### Adresa autorov:

Viliam Páleník, h. doc. RNDr., PhD.  
samostatný vedecký pracovník

Michal Páleník, Mgr. Ing., PhD.  
riaditeľ

Ekonomický ústav SAV  
Šancová 56  
811 01, Bratislava  
[viliam.palenik@savba.sk](mailto:viliam.palenik@savba.sk)

Inštitút zamestnanosti  
Povraznícka 11,  
811 05 Bratislava  
[michal.palenik@iz.sk](mailto:michal.palenik@iz.sk)

prezident  
Inštitút zamestnanosti  
Povraznícka 11, 811 05 Bratislava  
[viliam.palenik@iz.sk](mailto:viliam.palenik@iz.sk)

