

**UNIVERZITA KOMENSKÉHO V BRATISLAVE
FAKULTA MATEMATIKY, FYZIKY A INFORMATIKY**



MODELOVANIE MOŽNÝCH STRATÉGIÍ INKLUZÍVNEHO RASTU

Diplomová práca

2012

Bc. Andrej Šimo

**UNIVERZITA KOMENSKÉHO V BRATISLAVE
FAKULTA MATEMATIKY, FYZIKY A INFORMATIKY**

MODELOVANIE MOŽNÝCH STRATÉGIÍ INKLUZÍVNEHO RASTU

Diplomová práca

Študijný program: ekonomická a finančná matematika (Jednoodborové štúdium,
magisterský II. st., denná forma)

Študijný odbor: 1114 aplikovaná matematika

Školiace pracovisko: Katedra aplikovanej matematiky a štatistiky

Školiteľ: RNDr. Viliam Páleník, PhD., h. doc.

Bratislava 2012
Bc. Andrej Šimo



Univerzita Komenského v Bratislave
Fakulta matematiky, fyziky a informatiky

ZADANIE ZÁVEREČNEJ PRÁCE

Meno a priezvisko študenta: Bc. Andrej Šimo
Študijný program: ekonomická a finančná matematika (Jednoodborové štúdium, magisterský II. st., denná forma)
Študijný odbor: 9.1.9. aplikovaná matematika
Typ záverečnej práce: diplomová
Jazyk záverečnej práce: slovenský

Názov: Modelovanie možných stratégií inkluzívneho rastu
Cieľ: Inkluzívny rast je jednou z priorit stratégie Europe 2020. Dôležitými indikátormi inkluzívneho rastu je rast miery zamestnanosti a pokles miery nezamestnanosti. Cieľom práce bude skonštruovanie vhodného modelu správania, ktorý umožní modelovať možné stratégie inkluzívneho rastu a ich efekty na príklade Slovenska. Hlavné črty možných scenárov budú princípy a parametre systému sociálneho zabezpečenia, využitie nástrojov aktívnej politiky trhu práce, celoživotné vzdelávanie a pod.

Vedúci: doc. RNDr. Viliam Páleník, PhD.
Katedra: FMFLKAMŠ - Katedra aplikovanej matematiky a štatistiky
Dátum zadania: 13.01.2011
Dátum schválenia: 14.01.2011

prof. RNDr. Daniel Ševčovič, CSc.
garant študijného programu

.....
študent

.....
vedúci práce

Čestne prehlasujem, že som túto prácu napísal samostatne, s použitím uvedenej literatúry.

V Bratislave, 26. 4. 2012

.....

Abstrakt

ŠIMO, Andrej: Modelovanie možných stratégií inkluzívneho rastu [Diplomová práca]. Univerzita Komenského v Bratislave. Fakulta matematiky fyziky a informatiky, Katedra aplikovanej matematiky a štatistiky. Vedúci diplomovej práce: RNDr. Viliam Páleník, PhD. h. doc., Bratislava, 2012, 64 s.

Cieľom tejto práce je navrhnutie nového opatrenia aktívnej politiky trhu práce – inkluzívneho trhu. Toto opatrenie, ktoré vychádza zo špecifických podmienok slovenského trhu práce, má potenciál prispieť k naplneniu cieľov Stratégie Európa 2020 a to prostredníctvom zvýšenia miery zamestnanosti. V teoretickej časti skúmame príčiny pretrvávajúcej vysokej miery nezamestnanosti a opíšeme možné spôsoby riešenia tohto problému. Praktickú časť sme rozdelili na 2 kapitoly, v prvej bližšie charakterizujeme inkluzívny trh, vrátane jeho štruktúry a princípov fungovania, v druhej prinášame výsledky tohto opatrenia na vybrané makroekonomické ukazovatele. Porovnaním základného modelu s extrémnejšími prípadmi vykonáme analýzu citlivosti vzhľadom k vstupným parametrom. V záverečnej časti zhrnieme pozorované výsledky.

Kľúčové slová: aktívne politiky trhu práce, hysterezia nezamestnanosti, inkluzívny trh.

Abstract

ŠIMO, Andrej: Modelling of Possible Strategies of Inclusive Growth [Master thesis]. Comenius University in Bratislava. Faculty of Mathematics, Physics and Informatics, Department of Applied Mathematics and Statistics. Thesis supervisor: RNDr. Viliam Páleník, PhD. h. doc., Bratislava, 2012, 64 p.

The aim of this thesis is to propose a new labour market policy measure – the inclusive market. This measure, based on the specific conditions of the Slovak labour market, has the potential to contribute to the fulfilment of Europe 2020 goals, namely by an increase in the employment rate. In the theoretical part we look at the causes of the persistency of the high unemployment rate and describe possible approaches in dealing with this problem. The practical part is divided into two parts, in the first we characterize the inclusive market, including its structure and basic principles under which it operates, in the second we offer results of this LMP measure in selected macroeconomic indicators. By comparing the basic model with other more extreme cases we carry out a sensitivity analysis with respect to input parameters. The final section summarizes observed results.

Key words: active labour market policies, hysteresis of unemployment, inclusive market.

Predhovor

Nástup témy inkluzívneho rastu ako celospoločenskej priority je spojený so Stratégiou Európa 2020. V tomto dokumente, nástupcom Lisabonskej stratégie, sa upúšťa od pojmu sociálna inklúzia a prechádza k inkluzívnemu rastu. Tento možno charakterizovať ako dodatočný ekonomický rast založený na začlenení čo najväčšieho počtu ľudí na trh práce. Poučením z predchádzajúcej stratégie je snaha o kvantifikovanie jednotlivých parametrov a prihliadanie na národné špecifiká, čo konkrétne pre SR znamená záväzok zvýšenia miery zamestnanosti – hlavného indikátora, o 5 p.b. v priebehu jedného desaťročia. V rámci tejto práce ukážeme, akými spôsobmi toto zvýšenie môže nastať.

Hlavnú časť tohto dokumentu tvorí koncept inkluzívneho trhu, autorom základnej myšlienky je RNDr. Viliam Páleník, PhD., h. doc., ktorému by som sa chcel poďakovať za možnosť rozpracovať túto ideu a predovšetkým za cenné konzultácie, pri ktorých mi bol poskytnutý komplexnejší pohľad na problematiku trhu práce a jej význam. Postupom času sa téma inkluzívneho trhu stala náplňou práce Inštitútu zamestnanosti, za rady a kritické pripomienky by som sa chcel poďakovať aj kolegom Mgr. Michalovi Páleníkovi, PhD. a Ing. Dušanovi Halgašovi a ostatným zamestnancom Združenia pre ekonomické modelovanie, prognózy a analýzy a Ekonomického ústavu SAV.

Obsah

Abstrakt.....	5
Abstract.....	6
Predhovor	7
Zoznam obrázkov, tabuliek a grafov	10
Zoznam použitých skratiek a pojmov	11
Úvod.....	13
1. Teoretická časť.....	14
1.1. Aktívne politiky trhu práce	14
1.2. Opodstatnenosť a efektivita APTP	15
1.3. Špecifické podmienky trhu práce SR.....	19
1.4. Motivácia zavedenia nového opatrenia na trhu práce	25
2. Inkluzívny trh – teoretická časť.....	28
2.1. Cieľová skupina inkluzívneho trhu	28
2.2. Štruktúra inkluzívneho trhu	30
Inkluzívni zamestnanci	30
Inkluzívne podniky	32
Inkluzívne služby	32
2.3. Princíp fungovania inkluzívneho trhu	33
2.4. Pravdepodobnosť prechodu na otvorený trh práce	35
2.5. Vplyv zavedenia inkluzívneho trhu na verejné financie.....	38
Výdavky spojené so zavedením inkluzívneho trhu	38
Príjmy/úspory vyplývajúce zo zavedenia inkluzívneho trhu.....	39
3. Inkluzívny trh – praktická časť	42
3.1. Základný model	43

3.2. Analýza citlivosti.....	45
A. Analýza citlivosti vzhľadom k počtu inkluzívnych zamestnancov	45
B. Analýza citlivosti vzhľadom k účinnosti opatrení APTP	46
C. Analýza citlivosti vzhľadom k objemu cieľovej skupiny.....	47
Záver	49
Príloha č. 1 – Podiel výdavkov vybraných kapitol APTP na HDP.....	51
Príloha č. 2 – Jednotlivé kapitoly APTP, v ktorých sa po zavedení inkluzívneho trhu dosiahnu úspory.....	53
Príloha č. 3 – Základný model inkluzívneho trhu, doplňujúce výpočty	54
Príloha č. 4 – Existujúca legislatíva	58
Zoznam použitej literatúry.....	63

Zoznam obrázkov, tabuliek a grafov

Obrázok 1 – Schéma fungovania inkluzívneho trhu	34
Tabuľka 1 – Typy PTP a ich podkategórie	14
Tabuľka 2 – Podiel jednotlivých zložiek populácie na celkovej populácii.....	22
Tabuľka 3 – Ekonomicky neaktívne obyvateľstvo v tis. osôb	28
Tabuľka 4 – Jednotlivé kategórie príjmov zo zavedenia IT ako % celkových nákladov	44
Tabuľka 5 – Podiel vybraných kapitol APTP na HDP (v %)	52
Tabuľka 6 – Časť APTP, v ktorej sa dosiahnu čiastočné úspory vďaka zvýšeniu počtu zamestnaných	53
Tabuľka 7 – Časť APTP, v ktorej sa dosiahnu 100%-né úspory	53
Tabuľka 8 – Príjmy a výdavky zavedenia inkluzívneho trhu – základný model	57
Graf 1 – Miera nezamestnanosti ako % z aktívneho obyvateľstva.....	20
Graf 2 – Miera dlhodobej nezamestnanosti ako % z aktívneho obyvateľstva	20
Graf 3 – Podiel dlhodobo nezamestnaných na celkovom počte nezamestnaných.....	21
Graf 4 – Vývoj jednotlivých zložiek populácie vekovej skupiny 20-64 rokov (v tis. osôb)...	22
Graf 5 – Krížový graf miery zamestnanosti a miery nezamestnanosti	23
Graf 6 – Inkluzívny trh – základný model.....	43
Graf 7 – Analýza citlivosti vzhľadom k počtu inkluzívnych zamestnancov	46
Graf 8 – Analýza citlivosti vzhľadom k vplyvu APTP	47
Graf 9 – Analýza citlivosti vzhľadom k veľkosti cieľovej skupiny	48

Zoznam použitých skratiek a pojmov

Miera nezamestnanosti – percentuálny podiel nezamestnaných osôb na aktívnom obyvateľstve.

Miera zamestnanosti – percentuálny podiel zamestnaných osôb na populácii stanovenej vekovej skupiny (napr. 20-64 rokov).

Ekonomicky aktívne obyvateľstvo – suma zamestnaných a nezamestnaných osôb.

Ekonomicky neaktívne obyvateľstvo – osoby, ktoré nie sú ani zamestnané, ani nezamestnané, ekonomicky neaktívne obyvateľstvo možno rozdeliť do 4 skupín: osoby navštevujúce vzdelávacie inštitúcie, dôchodcovia, osoby venujúce sa rodinným povinnostiam a ostatné osoby.

Zamestnané osoby – osoby staršie ako 15 rokov, ktoré počas referenčného týždňa pracovali aspoň 1 hodinu za mzdu (alebo inú formu odmeny) alebo boli v zamestnaní dočasne neprítomní.

Nezamestnané osoby – osoby, ktoré počas referenčného týždňa neboli zamestnané a zároveň sú schopné v priebehu 2 týždňov nastúpiť do zamestnania a zároveň aktívne hľadali zamestnanie počas 4-týždňového obdobia končiacim referenčným týždňom (týždeň, v ktorom osoba vyplňala dotazník VZPS).

Dlhodobo nezamestnaná osoba – osoba, ktorá je nezamestnaná viac ako rok.

VZPS – Výberové zisťovanie pracovných síl = LFS – Labour force survey.

DHN a PkD – dávka v hmotnej núdzi a príspevky k dávke.

Cieľová skupina inkluzívneho trhu – suma dlhodobo nezamestnaných a časti ekonomicky neaktívnych osôb schopných pracovať, alternatívne do tejto skupiny môžu patriť aj znevýhodnení uchádzači o zamestnanie.

APTP – aktívne politiky trhu práce.

OAPTP – opatrenia aktívnej politiky trhu práce.

Inkluzívny trh (IT) – nové opatrenie APTP z kategórie priamej tvorby pracovných miest, nahrádza aktivačný príspevok. Založené na prenesení problému nezamestnanosti na inkluzívne podniky, ktoré budú zamestnávať osoby z cieľovej skupiny.

Inkluzívny zamestnanec – osoba priamo zamestnaná na inkluzívnom trhu, zamestnaná v inkluzívnom podniku.

Inkluzívne podniky – nový typ podniku, ktorého prevažnú časť (min. 75%) tvoria osoby z cieľovej skupiny, o zákazky (inkluzívne služby) sa uchádza v procese inkluzívneho verejného obstarávania.

Inkluzívne služby – vybrané druhy služieb, o ktoré môžu v procese inkluzívneho verejného obstarávania súťažiť inkluzívne podniky.

Vysvetlenie pojmov **uchádzač o zamestnanie (UoZ)**, **znevýhodnený UoZ**, **absolventská prax**, **aktivačný príspevok** uvádzame ako vybrané časti zákona o službách zamestnanosti v prílohe č. 4.

Úvod

V tejto práci sa budeme zaoberať rôznymi prístupmi k problematike aktívnej politiky trhu práce a navrhnutím inkluzívneho trhu ako nového opatrenia spájajúceho prvky viacerých typov opatrení sa budeme snažiť reagovať na špecifické podmienky slovenského hospodárstva, hlavne na vysokú mieru dlhodobej nezamestnanosti a ekonomickej neaktivity. V praktickej časti ukážeme možné dopady zavedenia tohto projektu na vybrané makroekonomické ukazovatele, ktoré spolu s analýzou finančnej náročnosti pre verejné financie budeme považovať za indikátory efektívnosti tohto opatrenia. Samotnému modelu bude predchádzať analýza relevantnosti jeho predpokladov.

Štruktúra tejto práce bude zodpovedať týmto cieľom. V teoretickej časti sa najprv budeme venovať problematike aktívnych politík trhu práce, ich opodstatnenosti a uvedieme ich rôzne formy, po analýze špecifických podmienok slovenského hospodárstva v praktickej časti navrhne nové opatrenie aktívnych politík trhu práce – inkluzívny trh, v jej opisnej časti vysvetlíme princípy fungovania tohto opatrenia a v časti výsledkov prezentujeme dopady tohto opatrenia pri rôznych scenároch. V záverečnej časti zhrnieme pozorované výsledky.

1. Teoretická časť

1.1. Aktívne politiky trhu práce

Skôr ako sa budeme venovať vzniku a opodstatnenosti zásahov na trhu práce, je užitočné venovať sa najprv ich definícii a štruktúre. Vo všeobecnosti vládne zásahy na trhu práce označujeme súhrnným pojmom politiky trhu práce.

Politiky trhu práce (PTP) môžeme rozdeliť na aktívne a pasívne, pojem aktívne politiky trhu práce (AFTP) zahŕňa všeobecné služby PTP a opatrenia AFTP. Všeobecné služby PTP predstavujú služby a opatrenia vykonávané úradmi práce a ostatnými verejnými agentúrami, ktorých hlavným cieľom je pomoc nezamestnanému pri hľadaní práce, táto pomoc spravidla nevedie k zmene statusu na trhu práce¹. Opatrenia AFTP predstavujú intervencie na trhu práce, ktorých cieľom nie je pomoc pri hľadaní zamestnania a zvyčajne predstavujú zmenu statusu na trhu práce. Primárne sa jedná o dočasnú pomoc pre osoby znevýhodnené na trhu práce, s cieľom aktivovania nezamestnaných, pomocou prechodu z nedobrovoľnej neaktivity k zamestnaniu sa alebo podporou ohrozených pracovných miest. Pasívne politiky trhu práce (PFTP) sú podporné opatrenia PTP, predstavujú priamu alebo nepriamu finančnú pomoc ako kompenzáciu za znevýhodnenie vyplývajúce zo stavu trhu práce. V tejto práci sa zameriame na aktívne PTP. V nasledujúcej tabuľke uvádzame jednotlivé typy PTP aj s podkategóriami.

Tabuľka 1 – Typy PTP a ich podkategórie²

Všeobecné služby PTP		
1	Všeobecné služby zamestnanosti	Služby a aktivity poskytované úradmi práce a ostatnými agentúrami, ktoré napomáhajú k integrovaniu nezamestnaných a ostatných uchádzačov o zamestnanie na trh práce alebo pomáhajú zamestnávateľom pri nábere zamestnancov.
Opatrenia AFTP		
2	Vzdelávanie	Opatrenia cielené na zvýšenie zamestnateľnosti cieľových skupín pomocou vzdelávania.

¹ Registrovaný nezamestnaný počas tejto pomoci naďalej zostáva nezamestnaným.

² Európska komisia, Labour Market Policy Database Methodology, Revision of June 2006.

3	Rotácia a zdieľanie práce	Nahradenie odpracovaných hodín existujúceho zamestnanca nezamestnaným alebo inou osobou z cieľovej skupiny.
4	Motivácia k zamestnaniu	Napomáhanie k zamestnaniu dlhodobo nezamestnaných a iných cieľových skupín alebo k udržaniu pracovnej pozície osoby s rizikom jej nedobrovoľnej straty.
5	Podporované zamestnanie postihnutých	Podpora integrácie osôb so zníženou schopnosťou pracovať.
6	Priama tvorba pracovných miest	Tvorba dodatočných pracovných miest verejnoprospešného charakteru pre dlhodobo nezamestnaných.
7	Stimuly k štartu	Podpora nezamestnaných a ostatných cieľových skupín k založeniu vlastného podniku alebo živnosti.
Pasívne PTP		
8	Podpora pri strate mzdy	Podpora jednotlivca pri strate mzdy.
9	Predčasný dôchodok	Umožňuje prechod k plnému alebo čiastočnému predčasnému dôchodku pre osoby s nízkou šancou uplatnenia sa na trhu práce.

1.2. Opodstatnenosť a efektivita APTP

V tejto časti budeme pomocou vybranej literatúry prezentovať rôzne pohľady na opodstatnenosť jednotlivých APTP a ich efektivitu, čo nám v ďalšej kapitole umožní lepšie sa zamerať na podstatné charakteristiky slovenského hospodárstva.

Podnetom k systematickému zaoberaniu sa politikami trhu práce sa stal nárast miery nezamestnanosti v Európe v 70. a 80. rokoch minulého storočia. Hľadanie príčin prispelo k identifikovaniu viacerých typov problémov, na riešenie ktorých boli vytvorené už vyššie uvedené opatrenia. Postupom času môže byť úspešnosť týchto opatrení verifikovaná, čo nám dáva možnosť súdiť ich efektivitu a prípadne doterajšie opatrenia modifikovať.

Efektivitu APTP môžeme merať na viacerých úrovniach. Na makro úrovni autori väčšinou sledujú vplyv APTP (a ich jednotlivých zložiek) na mieru nezamestnanosti alebo mieru zamestnanosti. Na mikro úrovni efektivitu merajú pomocou zmeny šance zamestnať sa vďaka zúčastneniu sa na programe APTP oproti neúčasti, inými typmi mikro prístupu sú: meranie dĺžky trvania nezamestnanosti účastníkov APTP oproti ostatným nezamestnaným, resp. veľkosť výdavkov APTP na jedného nezamestnaného.

Nárast nezamestnanosti Estevão (2003) pripisuje nasledovným faktorom: nesúlady medzi ponukou a dopytom pracovných zručností, príliš vysokou mzdovou úrovňou oproti produktivite práce, štedrý sociálny systém, rigidita inštitúcií. APTP podľa neho môže zvýšiť súlad medzi dopytom a ponukou zručností a takisto zvýšiť produktivitu práce (obe pomocou vzdelávania), APTP takisto môžu motivovať aj dlhodobo nezamestnaného k zotrvaniu medzi potencionálnymi pracovnými silami, čo vedie k zvýšeniu konkurenčnosti prostredia a zvýšeniu zamestnanosti. Pomocou panelových dát 15 krajín OECD skúmal vplyv APTP na zvýšenie zamestnanosti. Za najefektívnejšie považuje opatrenia na priamu tvorbu pracovných miest, ktorých vplyv bol v druhej polovici sledovaného obdobia (1992-2000) signifikantne kladný.

Naproti tomu Boone a van Ours (2004) tvrdia, že nevýhodou APTP je to, že stimulujú zamestnanca k zníženiu snahy o hľadanie práce, namiesto toho aby ju zvyšovali. V práci skúmajú vplyv podporovaných pracovných pozícií, verejných inštitúcií a vzdelávania na zamestnanosť, z ktorých signifikantne pozitívny vplyv preukázali iba pri vzdelávaní. Vzdelávanie zvyšuje očakávanú efektivitu zamestnanca. V rámci vzdelávania autori zahŕňajú aj jeho alternatívne formy, vzdelávanie „na mieste“ – pomocou podpory tvorenia voľných pracovných miest a teda vyššieho prítoku nezamestnaných na pracovné pozície sa vzdelávaním formou práce zvýši prechod z nízkej produktivity k vyššej.

Kluve a Schmidt (2002) vo svojej štúdií, v ktorej porovnávajú výsledky 53 prác tvrdia, že programy zamerané na vzdelávanie vo väčšine prípadov prinášajú najpozitívnejšie výsledky, pričom programy zamerané na priamu tvorbu pracovných miest sú takmer vždy neefektívne.

Príkladom štúdie založenej na mikro prístupe v slovenských podmienkach je sledovanie efektívnosti aktivačného príspevku a absolventskej praxe. Harvan (2011) skúma čistú účinnosť týchto programov. Porovnáva priemerné výsledky experimentálnej skupiny participantov s kontrolnou skupinou neparticipantov. Čistú účinnosť vyjadruje ich rozdiel. Z tejto štúdie vyplýva, že šanca participantov absolventskej praxe bola v rokoch 2006 – 2009 o 3 p.b. vyššia ako neparticipantov a o 6,3 p.b. nižšia v prípade aktivačného

príspevku³. Hlavným záverom je, že participanti APTP strácajú motiváciu hľadať si pracovné miesto počas programu a vykonávanie drobných prác pre obec výrazne nezlepšuje ich zručnosti, a teda ani šancu uplatniť sa na nedotovanom pracovnom mieste.

Cockx (1998) poukazuje na nutnosť preskúmania príčin pretrvávajúcej vysokej nezamestnanosti, len po tejto analýze by sme sa mali uchýliť k navrhnutiu konkrétnych opatrení. Takisto obhajuje opodstatnenosť APTP a reaguje tým na názory, že APTP sú zbytočné. Tvrdí, že aj za predpokladu, keď vysoká nezamestnanosť je spôsobená mzdovou rigiditou, zapríčinenou reguláciami na trhu práce a ako najoptimálnejšia politika sa javí vrátenie do stavu trhovej ekonomiky, kde si flexibilné mzdy a dokonale regulovaný trh práce poradia s nezamestnanosťou, aj v tejto situácii by APTP boli potrebné a ich úloha by potom spočíva v odstraňovaní trhových nedokonalostí, ako príklad uvádza programy asistencie pri hľadaní práce, ktoré môžu zlepšiť fungovanie trhu práce odstránením asymetrie informácií medzi potenciálnym zamestnancom a zamestnávateľom. Cockx však upozorňuje na to, že ak by aj deregulácia odstránila nezamestnanosť, tento stav nemusí byť želateľný, keďže znížená nezamestnanosť je vymenená za zvýšenú príjmovú nerovnosť a chudobu. Výhody zníženia nezamestnanosti sú často preceňované oproti ich nákladom.

Jedným z dôvodov pretrvávajúcej vysokej nezamestnanosti môže byť samotný dlhodobý charakter tohto javu – hysterézia miery nezamestnanosti⁴. Pri negatívnych ekonomických šokoch a rigidných mzdách sa tento šok premietne zvýšením nezamestnanosti. Ak táto situácia pretrváva dlhšie, tento proces vedie k zhoršeniu pracovných zručností jednotlivca, ktorý nemá možnosť využívať nadobudnuté vedomosti a zručnosti v praxi. Nezamestnanosť (špeciálne pri systéme sociálneho zabezpečenia, ktorý nemotivuje osoby zamestnať sa a vzniknutou odkázanosťou predlžuje dĺžku nezamestnanosti) indukuje proces demotivácie a návyku, ktorý vedie k zníženiu aktivity nezamestnaného k hľadaniu nového zamestnania a následne znižuje šancu zamestnania sa. Hysterézny charakter nezamestnanosti podporujú aj závery štúdie Blancharda a Diamonda (1990), v ktorej autori ukázali, že pri nedokonalosti informácií, zamestnávateľ

³ Podmienky účasti a definícia opatrení absolventská prax a aktivačný prostriedok uvádzame v prílohe č. 4.

⁴ Blanchard a Summers 1986.

môže použiť údaj o dĺžke nezamestnanosti ako signál o kvalite potencionálneho zamestnanca a pri väčšom počte záujemcov o pracovnú pozíciu, týchto kandidátov na základe tohto údaja zoradiť. Layard a kol. (1991) tvrdia, že pretrvávajúca vysoká miera dlhodobej nezamestnanosti spôsobí, že časť týchto osôb už nie je ekonomicky aktívna, čo vedie k zníženiu ponuky práce. Avšak pri období hospodárskeho rastu voľné miesta nie sú naplnené, čo vedie k nedostatku pracovných síl aj pri veľkej nezamestnanosti, čo zvyšuje vyjednávaciu pozíciu zamestnaných a zvýši tlak na rast miezd a zabrzdí rast zamestnanosti, čo ešte viac oslabí možnosť nízko kvalifikovaných zamestnať sa (tým pádom pozitívny šok pre ekonomiku nezvráti predchádzajúce negatívne šoky). Za platnosti predchádzajúcich argumentov Cockx vidí riešenie v podmienení príspevkov pre nezamestnaných participáciou na programoch APTP, tieto programy vo forme dočasných pracovných príležitostí fungujú ako prevencia straty návykov a zručností, ale aj ako prostriedok ich znovuobnovenia.

Iným, často uvádzaným dôvodom vysokej miery nezamestnanosti, je nesúlad medzi ponukou a dopytom po pracovných zručnostiach. Aj vďaka technologickému pokroku (Moreno-Galbis a Sneessens 2004) a globalizácii sa prudko znížil dopyt po nízko kvalifikovaných zamestnancoch, ktorý sa prejavuje najmä počas slabšieho výkonu ekonomiky. Vysoká nezamestnanosť vtedy postihuje práve nízko kvalifikované pracovné sily. V tomto prípade dočasné podporované zamestnanie nie je účinné, hlavný dôraz by sa mal klásť na vzdelávanie a taktiež vzdelávanie formou vzdelávania „na mieste“.

Okrem priamych efektov APTP, môžeme sledovať aj nepriame efekty APTP, Calmfors (1994) uvádza nasledovné: efekt vytesňovania – pracovné miesta vytvorené jedným programom sú na úkor ostatných miest, umŕtvené straty – PTP dotujú proces najímania pracovníkov, ktorý by sa uskutočňoval aj bez PTP, substitučný efekt – pracovné miesta vytvorené pre istú skupinu zamestnancov nahradia iné zmenou mzdových nákladov, financovanie PTP na úkor iných výdavkov.

Programy APTP a špeciálne programy priamej tvorby pracovných miest predstavujú pre ekonomiku pozitívny šok. Participáciou na týchto programoch sa účastníkovi na jednej strane zvýši príjem, na druhej tento dodatočný príjem použije na nákup tovarov a služieb, zvýšený dopyt po nich zvýši aj ich produkciu... Týmto sme sa

dostali k jednej z centrálnych otázok ekonomickej teórie a to k platnosti Sayovej teórie. Jedna z jej definícií znie:

- Každá ponuka si sama vytvára svoj dopyt. Pretože rozšírením výroby sa vytvára dodatočný dôchodok z výrobných faktorov, ktorý jeho príjemcovia použijú na dopyt po statkoch.⁵

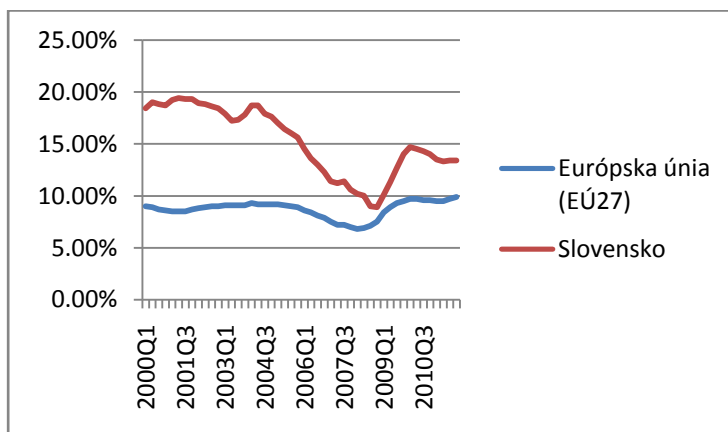
O platnosti tejto teórie sa vedú diskusie a je jedným z prvkov, ktorý rozdeľuje jednotlivé smery ekonomického myslenia. Klasicko-neoklasická teória, všeobecná teória rovnováhy a monetaristické teórie predpokladajú jej prísne uplatnenie, naproti tomu Keynesovská teória a neokeynesovské teórie a teória racionálnych očakávaní predpokladajú iba jej slabé uplatnenie. Marx, Keynes a postkeynesovské teórie neuznávajú platnosť tejto teórie vôbec. Platnosť Sayovej teórie výrazným spôsobom obmedzuje platnosť argumentov vyššie uvedených nepriamych (a negatívnych) efektov APTP, avšak pri neplatnosti tejto teórie sa dostávame naspäť do pozície, v ktorej uvažujeme o samotnej opodstatnenosti APTP. V tejto práci predpokladáme jej platnosť, čo bude jedným z hlavných predpokladov.

1.3. Špecifické podmienky trhu práce SR

Na základe predchádzajúcich pozorovaní sa v tejto časti zameriame na identifikovanie hlavných príčin pretrvávajúcej vysokej úrovne miery nezamestnanosti na Slovensku. Jej samotnú vysokú úroveň dokumentujeme na nasledovných grafoch. Špeciálne vysoká miera dlhodobej nezamestnanosti (viac ako 1 rok) je už stabilne jednou z najvyšších v rámci EÚ.

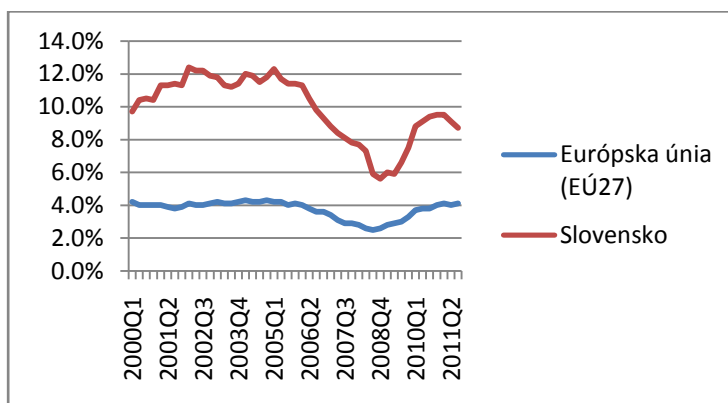
⁵ Felderer a Homburg (1991).

Graf 1 – Miera nezamestnanosti ako % z aktívneho obyvateľstva



Zdroj: Eurostat (LFS).

Graf 2 – Miera dlhodobej nezamestnanosti ako % z aktívneho obyvateľstva

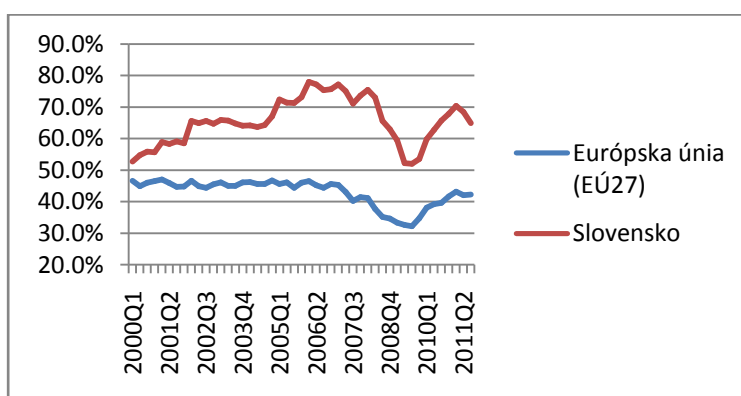


Zdroj: Eurostat (LFS).

Hoci miera nezamestnanosti je v súčasnosti výrazne nižšia ako počas vrcholu v rokoch 2001 a 2002, treba si ale všimnúť, že miera dlhodobej nezamestnanosti na Slovensku je podstatne vyššia ako priemer Európskej únie (rádovo 2 až 3-krát). Počas minima miery nezamestnanosti na Slovensku v roku 2008 na úrovni 8.9% (a 7.5% EÚ27) miera dlhodobej nezamestnanosti predstavovala 5.6% (v EÚ27 2.6%), teda viac ako polovicu všetkých nezamestnaných tvorila skupina dlhodobo nezamestnaných. Pomer dlhodobo nezamestnaných na celkovom počte nezamestnaných (graf 3) je však

dlhodobo nad touto úrovňou⁶. Spolu s vysokou úrovňou miery nezamestnanosti počas vrcholu hospodárskeho cyklu to môže na základe poznatkov z predchádzajúcej časti poukazovať na hysterézný charakter nezamestnanosti. Kureková (2011) pripomína, že počas maxima hospodárskeho cyklu podniky v niektorých odvetviach zápasili s chýbajúcou pracovnou silou a to pri (na európske pomery) vysokej nezamestnanosti, čo taktiež môže signalizovať problém vysokej nezamestnanosti ako výsledok zhoršenia pracovných zručností a návykov v dôsledku jej pretrvávajúceho charakteru.

Graf 3 – Podiel dlhodobo nezamestnaných na celkovom počte nezamestnaných

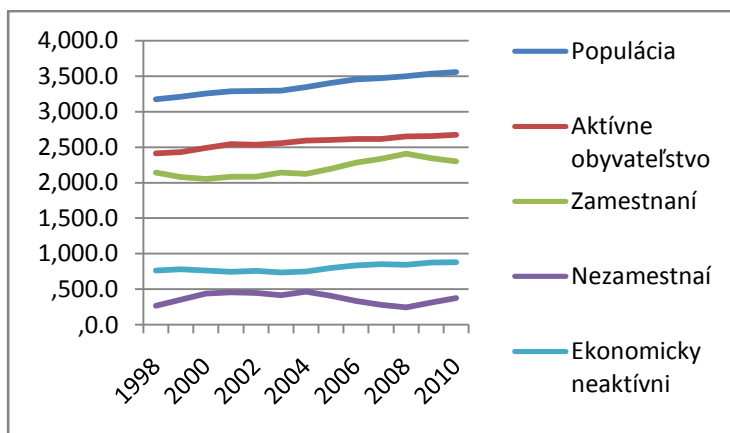


Zdroj: Eurostat (LFS).

Skrytým problémom, ktorý tieto nelichotivé čísla ešte zhoršuje je prechod časti dlhodobo nezamestnaných medzi neaktívnych (ktorí sa tým pádom ďalej v štatistikách nezamestnanosti nevyskytujú). Preto považujeme za výhodnejšie ako hlavný výstupný ukazovateľ používať mieru zamestnanosti. Slovenská republika je dlhodobo na dne rebríčkov, čo sa týka miery nezamestnanosti i miery zamestnanosti. Nasledujúci graf poskytuje informácie o vývoji populácie, počtu aktívneho (z toho zamestnaní a nezamestnaní) a neaktívneho obyvateľstva vo vekovej skupine 20-64 rokov, v tabuľke je uvedený percentuálny podiel jednotlivých kategórií na celkovej populácii. V sledovanom období sa podiel ekonomicky neaktívnych na celkovej populácii zvýšil o 2 p.b., čo predstavuje ďalší náznak hysterézie.

⁶ Pokles tohto pomeru v roku 2009 je zapríčinený prítokom nových nezamestnaných (=krátkodobo nezamestnaní), zapríčinený hospodárskou krízou.

Graf 4 – Vývoj jednotlivých zložiek populácie vekovej skupiny 20-64 rokov (v tis. osôb)



Zdroj: Eurostat (LFS).

Tabuľka 2 – Podiel jednotlivých zložiek populácie na celkovej populácii

Rok	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Populácia	3 291.7	3 294.3	3 344.4	3 401.7	3 452.4	3 468.3	3 496.1	3 532.5	3 554.6
Zamestnaní	2 080.9	2 139.8	2 124.9	2 194.1	2 278.6	2 332.4	2 406.5	2 344.7	2 297.9
Miera zamestnanosti	63.2%	65.0%	63.5%	64.5%	66.0%	67.2%	68.8%	66.4%	64.6%
Nezamestnaní	450.2	416.9	468.0	407.4	334.5	280.2	243.2	309.8	374.1
Podiel nezamestnaných na celkovej populácii	13.7%	12.7%	14.0%	12.0%	9.7%	8.1%	7.0%	8.8%	10.5%
Ekonomicky neaktívni	760.6	737.6	751.5	800.2	839.2	855.8	846.5	878.0	882.5
Podiel neaktívnych na celkovej populácii	23.1%	22.4%	22.5%	23.5%	24.3%	24.7%	24.2%	24.9%	24.8%

Zdroj: Eurostat (LFS).

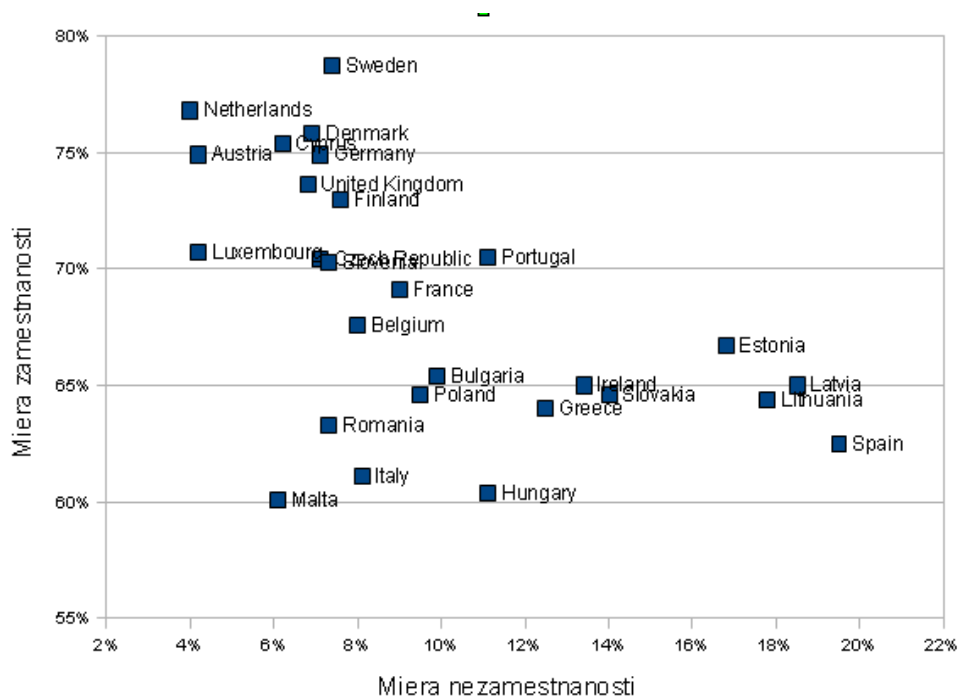
Na nasledujúcom krížovom grafe miery zamestnanosti a nezamestnanosti za rok 2010 si môžeme všimnúť z definície⁷ miery zamestnanosti a miery nezamestnanosti vyplývajúcu skutočnosť, a to, že tieto veličiny nie sú úplne korelované, ich vzájomná korelácia predstavuje 0.571

Na samotnom grafe si môžeme avšak všimnúť zaujímavý fakt, a to, že tento graf vie pomerne presne rozdeliť krajiny EÚ na „prosperujúci“ sever a západ a „problematický“ juh a východ. To, čo na základe tohto grafu charakterizuje (v súčasnosti) prosperujúce

⁷ Vid' zoznam použitých skratiek a pojmov.

krajiny je nízka miera nezamestnanosti a zároveň vysoká miera zamestnanosti. Hoci skupina krajín Malta, Rumunsko, Taliansko, Poľsko, Bulharsko, Maďarsko patria do skupiny krajín s priemernou alebo nižšou mierou nezamestnanosti, od prosperujúcich krajín severu ich oddeľuje práve nízka miera zamestnanosti.

Graf 5 – Krížový graf miery zamestnanosti a miery nezamestnanosti⁸



Zdroj: Eurostat (LFS).

Na tomto mieste treba upozorniť na pohyblivú a nestabilnú (a administratívne danú) hranicu medzi nezamestnanosťou a ekonomickou neaktivitou. Ako príklad môžeme uviesť situáciu, keď štátne orgány sprísnia výklad pojmu „aktívne hľadanie zamestnania“, a to napr. zvýšením frekvencie povinných návštev úradov práce. Toto administratívne opatrenie môže spôsobiť, že časť nezamestnaných túto podmienku nesplní a tieto osoby už ďalej nebudú môcť byť evidované ako nezamestnané osoby, týmto opatrením sa znížila miera zamestnanosti, miera zamestnanosti sa v tomto prípade nijako nemení a správne vyjadruje fakt, že v ekonomike nenastala žiadna zmena. Hysteréziu nezamestnanosti môžeme pozorovať aj pri nezmenenej miere nezamestnanosti, ak je táto sprevádzaná

⁸ Miera zamestnanosti a nezamestnanosti vekovej skupiny 20-64 rokov, údaje za rok 2010, miera zamestnanosti v SR 64.6%.

zvýšením pomeru ekonomicky neaktívnych na populácii. Na druhej strane aj miera zamestnanosti môže v sebe obsahovať administratívne vplyvy a to napr. zvyšovaním veku odchodu do dôchodku alebo zmenou počtu osôb v predčasnom dôchodku a preto tieto veličiny treba sledovať vo vzájomnom kontexte.

Ako druhý možný dôvod pretrvávajúcej vysokej nezamestnanosti sme v predchádzajúcej časti uviedli nesúlad medzi dopytom a ponukou pracovných zručností. Tejto téme sa v slovenských pomeroch venoval Radvanský (2011). Podľa jeho práce je v slovenskom hospodárstve významný problém podkvalifikovanosti. 36,1% všetkých pracovných pozícií požaduje vysokú úroveň zručností, pričom 61,5% zamestnancov na týchto pozíciách bolo podkvalifikovaných (čo tvorí 22% celkovej populácie). Pracovné pozície vyžadujúce nízku úroveň zručností tvoria iba 10% všetkých pozícií. Problém prekvalifikovanosti je tu však tiež výrazný, až 74% osôb tu je prekvalifikovaných. Tento problém zároveň predstavuje bariéru vstupu nezamestnaných s nízkou kvalifikáciou na tieto pozície. V kontexte tejto práce to naznačuje, že aj nesúlad v požadovaných zručnostiach a ponúkanej kvalifikácii môže prispievať k vysokej miere nezamestnanosti. Ako vhodné opatrenie APTP sa v tomto prípade vo všeobecnosti odporúča podpora vzdelávania. Tu si však treba všimnúť skutočnosť, že v prípade účinného programu vzdelávania⁹ by mohlo dôjsť k presunu časti zamestnancov so strednou úrovňou vzdelania medzi vyššiu úroveň, čím by sa zvýšila zhoda (znížila súčasná podkvalifikovanosť) v tejto kategórii, uvoľnili sa pozície so strednou úrovňou požadovanej kvalifikácie pre prekvalifikovaných zo zamestnaní s nízkou úrovňou požadovaných zručností a uvoľnili pracovné pozície pre nízko kvalifikovaných (doteraz nezamestnaných a neaktívnych).

Na základe pozorovaní stavu slovenského trhu práce sme dospeli teda k tomu, že vysoká nezamestnanosť je pravdepodobne spôsobená kombináciou hysterézie nezamestnanosti, ale aj nesúladu ponuky a dopytu zručností.

⁹ Nielen obmedzeného na nezamestnaných, ale k dispozícií pre všetky kategórie.

1.4. Motivácia zavedenia nového opatrenia na trhu práce

Keď sa vrátíme k úplnému úvodu práce, totiž k záväzku SR zvýšiť mieru zamestnanosti o 5 p.b., v kontexte zistení predošlej kapitoly sa tento záväzok javí ako ťažko uskutočniteľný. Štátne orgány sa pri plnení tohto cieľa môžu vydať dvoma cestami alebo ich kombináciami:

- Pomocou zmeny legislatívy (najmä flexibilnejší zákonník práce) sa snažiť využiť plný potenciál hospodárskeho rastu a zamerať sa na zníženie krátkodobej nezamestnanosti.
- Aktivizovanie dlhodobo nezamestnaných a ekonomicky neaktívnych (inkluzívny rast).

Nutnou podmienkou prvého prístupu je vysoký hospodársky rast (čo z pozície malej otvorenej ekonomiky štátne orgány vedia ovplyvniť iba v minimálnej miere). Avšak aj pri plnom využití potenciálu krátkodobo nezamestnaných, t.j. pri zamestnaní 100 tis. osôb z tejto skupiny, by sa miera zamestnanosti zvýšila iba o 3 p.b., čo je pod hranicou navýšenia o 5 p.b., ku ktorej sa zaviazala SR. Toto implikuje potrebu venovania sa aj problému dlhodobej nezamestnanosti.

Na aktivizovanie nezamestnaných a neaktívnych existujú mnohé opatrenia APTP aj v súčasnosti, o ich nízkej efektivite hovorí Havran (2011), ale tento predpoklad môže byť podložený aj vývojom v rokoch 2001-2008 keď pri vysokom hospodárskom raste miera nezamestnanosti neklesla výraznejšie pod 10%, zároveň sme zaznamenali zvýšenie pomeru dlhodobo nezamestnaných na celkovom počte nezamestnaných a zvýšenie podielu ekonomicky neaktívnych na populácii, v kategórii dlhodobo nezamestnaných zostáva skupina obyvateľstva imúnna voči akémukoľvek ekonomickému rastu a doterajšie opatrenie APTP tomuto nezabránilo.

Za hlavnú príčinu neúspechu doterajších opatrení považujeme ich malú komplexnosť. V predošlej kapitole sme zistili, že za vysokou nezamestnanosťou môže byť aj hysterézia nezamestnanosti a zároveň aj nesúlad ponuky a dopytu zručností. Opatrenie, ktoré sa zameria iba na jeden z týchto problémov, bez toho aby bolo doplnené opatrením, ktoré rieši aj druhý problém, nemá veľkú šancu byť úspešné. Vzdelávacie programy budú

neúspešné ak participantovi chýbajú elementárne pracovné návyky. Na druhej strane ak programy priamej tvorby pracovných miest budú ďalej poskytovať na otvorený trh práce iba pracovníkov s najnižšou kvalifikáciou, ani tieto nebudú veľmi úspešné.

Medzi ďalšie dôvody ich nízkej efektívnosti¹⁰ uvádzame nasledovné faktory:

- Nízky objem financovania¹¹ a tým pádom nemožnosť osloviť širšie vrstvy obyvateľstva, pri hodnotení efektivity týchto opatrení sa ich prípadne pozitívne výsledky na makro úrovni stratia. Navyše mnohé z týchto opatrení sú z väčšej časti financované na základe eurofondov, čím vzniká závislosť projektov od dotácii a pri ich neobdržaní hrozí pozastavenie alebo zrušenie projektu bez toho, aby trvanie projektu bolo dostatočne dlhé na to, aby prinieslo konkrétne výsledky.
- Zameranie sa na riešenie problému vysokej nezamestnanosti ako celku, bez diferenciácie na problémové (dlhodobá nezamestnanosť, ekonomická neaktivita) a menej problémové skupiny obyvateľstva (zvyšní nezamestnaní), mnohé opatrenia na trhu práce vo forme plošných opatrení, bez prihliadania na regionálne špecifiká.
- Nastavenie sociálneho systému nemotivuje (a niekedy až znemožňuje) osoby v hmotnej núdzi zamestnať sa, pričom osoby poberajúce DHN tvoria jadro dlhodobo nezamestnaných a neaktívnych. Nutnou podmienkou efektívneho opatrenia je teda aj reforma sociálneho systému.

Na základe týchto pozorovaní navrhujeme zavedenie nového opatrenia APTP – inkluzívneho trhu, ktorý takisto ako aktivačný príspevok, ktorého je náhradou, spadá do kategórie priama tvorba pracovných miest. Toto opatrenie predstavuje istý druh medzitrhu práce, na ktorom sa môžu zamestnať iba osoby s cieľovej skupiny a jeho hlavným prínosom je predpokladaná vyššia pravdepodobnosť prechodu na otvorený trh práce ako pri doterajších opatreniach.

¹⁰ V zmysle neklesajúcej miery dlhodobej nezamestnanosti a miery ekonomickej neaktivity.

¹¹ Príloha č.1 – Podiel výdavkov jednotlivých kapitol APTP na HDP

Pri koncipovaní inkluzívneho trhu sme tento projekt navrhli tak, aby bol dostupný pre široké vrstvy cieľovej skupiny (v objeme cca 50 tis. účastníkov, poberateľov aktivačného príspevku je cca 60 tis.). Tento projekt je zároveň navrhnutý tak, aby bol čiastočne samofinancovateľný (50-70%, pri možnosti čerpať eurofondy¹² je tento projekt v strednodobom horizonte fiškálne pozitívny). Zamestnanie sa na inkluzívnom trhu automaticky spája teoretické a praktické zručnosti. Koncept vzdelávania je v tomto projekte zahrnutý hlavne vďaka vzdelávaniu „na mieste“, teda zvyšovanie si kvalifikácie prácou. Tento projekt takisto predstavuje čiastočne prenesenie zodpovednosti pri riešení problémov nízkej miery zamestnanosti a vysokej dlhodobej nezamestnanosti z centrálnej úrovne na úroveň jednotlivcov a samospráv, ktorí môžu prihliadať na špecifiká jednotlivých regiónov a majú lepší kontakt s osobami, pre ktorých je projekt zameraný.

V súčasnosti je hlavným opatrením zameraným na cieľovú skupinu (z kategórie priama tvorba pracovných miest) aktivačný príspevok. Tento príspevok je vyplácaný ako príspevok k DHN, je podmienený odpracovaním 20 hodín týždenne. Počas tohto obdobia je účastník naďalej nezamestnaný, nemá žiadnu pracovnú zmluvu a z toho vyplývajúce práva a povinnosti zamestnanca. Naproti tomu zamestnanie sa na inkluzívnom trhu predstavuje štandardný pracovno-právny vzťah, s právami a povinnosťami zamestnanca. Aktivačný príspevok je obmedzený na obec, v ktorej má poberateľ trvalé bydlisko (účastník teda nemá skúsenosti s dochádzaním za zamestnaním), toto obmedzenie na inkluzívnom trhu neplatí.

V nasledujúcej časti tejto práce bližšie charakterizujeme toto opatrenie, prezentujeme princípy jeho fungovania tak, aby sme v záverečnej praktickej časti ukázali možné scenáre vývoja jeho úspešnosti.

¹² Z OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia, OP životné prostredie

2. Inkluzívny trh – teoretická časť

2.1. Cieľová skupina inkluzívneho trhu

K vytvoreniu efektívneho opatrenia APTP napomáha vhodné definovanie cieľovej skupiny tohto opatrenia. Už v predošlých úvahách sme narazili na jeden zo závažných problémov slovenského hospodárstva, a to, že existujú skupiny obyvateľstva imúnne voči ekonomickému rastu. Ak rozložíme skupinu nepracujúcich na krátkodobo nezamestnaných v jednej skupine a dlhodobo nezamestnaných spolu s neaktívnymi v druhej skupine, podiel druhej skupiny na celkovej populácii tvorí približne 30% (v absolútnych číslach sa jedná o 1.1 mil. osôb). Treba však pripomenúť, že nie všetky ekonomicky neaktívne osoby sú schopné pracovať, preto je dôležité pozrieť sa na štruktúru ekonomicky neaktívnych osôb. Tu však narážame na technický problém, a to chýbajúcu podrobnú štruktúru ekonomicky neaktívnych v jednotlivých vekových kategóriách (hlavne v kľúčovej vekovej kategórii 20-64 rokov). Môžeme sa iba oprieť o dáta vo vekovej kategórii 15 a viac rokov.

Tabuľka 3 – Ekonomicky neaktívne obyvateľstvo v tis. osôb

Kategória	2010
Muži a ženy spolu	
Ekonom. neaktívne obyv. od 15 r. spolu	1 882,8
Študenti, uční	535,3
Dôchodcovia	1 052,1
Osoby v domácnostiach	124,3
Osoby na rodičovskej dovol.	74,9
Odradení	11,4
Práceschopné obyvateľstvo	78,0
Ostatné ekonom. neaktívne obyv.	6,5

Zdroj: ŠÚ SR (VZPS).

Pre potreby ďalšej analýzy môžeme hneď vylúčiť dve najväčšie skupiny – študentov a dôchodcov. Hlavnými kategóriami, v ktorých predpokladáme skrytých nezamestnaných, sú osoby v domácnostiach, odradení a časť osôb na rodičovskej dovolenke a práceschopného obyvateľstva. Ak predpokladáme, že 20-60% osôb

v domácnostiach, 5-15% osôb na rod. dovolenke, 10-30% práceneschopných 80% odradených a 40-60% ostatných neaktívnych je schopných pracovať, ale z rôznych dôvodov (najčastejšie z nevýhodnosti zamestnania sa a straty DHN a PkD¹³) sú zaradení medzi ekonomicky neaktívne obyvateľstvo, dostaneme pomerne široký odhad 45-120 tis. osôb, ktoré sa prakticky nelíšia od dlhodobo nezamestnaných.

Alternatívne pri určení počtu neaktívnych, ktorí by mohli pracovať môžeme použiť dáta LFS o ekonomickej neaktivite. Podľa týchto dát 81,5 tis. obyvateľov by chcelo pracovať, ale nehľadajú si prácu a ďalších 14,3 tis. obyvateľov si hľadá prácu, ale nie sú zaregistrovaní na úradoch práce. V súčte sa jedná o približne o 95 tis. osôb, čo je číslo z vyššie uvedeného intervalu. Deklarovanie toho, že daná osoba chce pracovať, sa môže rozchádzať s reálnym rozhodnutím v praxi, preto aj tieto dáta treba brať s rezervou. Metódy odhadnutia čo najpresnejšieho objemu cieľovej skupiny však nie sú prioritou tejto práce, preto ďalej budeme pracovať s už uvedeným odhadom a v praktickej časti práce ukážeme, že odchýlka niekoľko desiatok tisíc osôb nemá na celkové výsledky výrazný vplyv.

Ak zadefinujeme cieľovú skupinu inkluzívneho trhu ako osoby bez predchádzajúcich pracovných skúseností (min. v priebehu posledných 12 mesiacov) schopných pracovať, toto zodpovedá súčtu dlhodobo nezamestnaných a časti neaktívnych, v absolútnych číslach sa jedná o približne 200-300 tis. osôb. Táto definícia cieľovej skupiny je pre ďalšie potreby potrebná, keďže účastníkom inkluzívneho trhu sa môže stať iba osoba z cieľovej skupiny.

Alternatívna definícia cieľovej skupiny obsahuje okrem dlhodobo nezamestnaných a ekonomicky neaktívnych aj znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, prevažná časť znevýhodnených už je pokrytá v skupine dlhodobo nezamestnaných, cieľová skupina sa však rozšíri aj o časť krátkodobo nezamestnaných – absolventi, občania starší ako 50

¹³ Páleník a kol. – Inkluzívny trh, Príloha č.3 – Dôsledok zavedenia inkluzívneho trhu pre poberateľov DHN.

rokov, dočasne práceneschopní alebo ošetrojúci člena rodiny a osoby po výkone trestu, súhrnne sa jedná o približne 35 000 osôb¹⁴.

2.2. Štruktúra inkluzívneho trhu

Inkluzívny trh nepredstavuje centrálnu organizovanú inštitúciu, ale súbor stoviek až tisícky inkluzívnych podnikov, ktoré zamestnávajú zamestnancov z cieľovej skupiny. Zdrojom financovania týchto podnikov nie sú dotácie, ale vysúťažené zákazky v procese inkluzívneho verejného obstarávania (týkajúce sa výlučne inkluzívnych služieb). Štát garantuje iba dostatočne veľký objem zákaziek. Efektívnosť a nízka cena je generovaná konkurenciou jednotlivých podnikov pri získavaní zákaziek.

Inkluzívni zamestnanci

Inkluzívnym zamestnancom je osoba z cieľovej skupiny momentálne zamestnaná na inkluzívnom trhu. Inkluzívnym zamestnancom sa môže stať osoba, ktorá v predchádzajúcich 12 mesiacoch nebola zamestnaná. Vstup na inkluzívny trh je dobrovoľný, obmedzený iba predchádzajúcou podmienkou, tento vstup je motivovaný finančne – v podobe mesačnej mzdy, ktorá bude zdola ohraničená minimálnou mzdou¹⁵. Alternatívne môže byť určené, že ak dotyčná osoba odmietne ponuku tohto zamestnania, príde o časť príspevkov k DHN. Predpokladom prechodu osoby z cieľovej skupiny k štandardným zamestnancom je kladná užitočnosť prechodu zo stavu poberania DHN a PkD na inkluzívny trh a takisto kladná užitočnosť prechodu z inkluzívneho trhu na otvorený trh práce. Ak použijeme najzákladnejší model, kde užitočnosť jednotlivca bude závisieť od voľného času a odmeny za vykonanú prácu, podmienku kladnej pravdepodobnosti prechodu z nezamestnania k zamestnaniu sa na otvorenom trhu práce môžeme vyjadriť nasledovne:

$$P_{prech} > 0 \Leftrightarrow u(T_{nez}, DHN) < u(T_{nez} - WT, W_{incl}) < u(T_{nez} - WT, W_{emp})$$

¹⁴ Páleník a kol. – Inkluzívny trh, Príloha č.1. – Objem cieľovej skupiny.

¹⁵ Alebo príslušným ekvivalentom pri skrátenom pracovnom úväzku. Alternatívne môže byť časť mzdy (cca 10%) ukladaná do fondu, ku ktorému bude mať inkluzívny zamestnanec prístup po nájdení regulárneho zamestnania (čo bude pôsobiť motivačne).

pričom T_{nez} vyjadruje voľný čas nezamestnanej osoby, WT dĺžku pracovnej doby, DHN dávku v hmotnej núdzi s príspevkami k dávke, W_{incl} mzdu zamestnanca na inkluzívnom trhu a W_{emp} mzdu toho istého zamestnanca po prechode na otvorený trh práce.

Táto funkcia užitočnosti je rastúca v oboch parametroch, čiže musí platiť:

$$DHN < W_{incl} < W_{emp}$$

Prvá nerovnosť hovorí o potrebe nastavenia sociálneho systému tak, aby sa jednotlivcovi oplátilo zamestnať sa (čo v prípade mnohopočetnej domácnosti so všetkými príspevkami neplatí). Druhá nerovnosť implikuje potrebu kladného rozdielu miezd na otvorenom trhu práce a na inkluzívnom trhu. Keďže mzda inkluzívnych zamestnancov je zdola ohraničená minimálnou mzdou a je nereálne predpokladať, že títo nízko kvalifikovaní zamestnanci budú na otvorenom trhu dostávať mzdu vyššiu ako minimálna mzda, je potrebné administratívne zabezpečiť kladnosť tohto rozdielu. Technicky by sa táto situácia dala riešiť novelou Zákonníka práce a určením rozdielnej úrovne minimálnej mzdy pre jednotlivé trhy (čo je však politicky nepriechodné), druhým spôsobom je viazanie časti mesačnej mzdy (cca 10%) v podobe príspevkov do fondu, z ktorého by táto čiastka bola postupne vyplácaná v prípade prechodu na otvorený trh ako príspevok ku mzde (počas dvojročného obdobia).

Pobyt na tomto trhu je avšak časovo obmedzený na maximálne 24 mesiacov. Inkluzívny zamestnanec si môže počas tohto pôsobenia aktívne hľadať regulárne zamestnanie a v prípade úspechu podať výpoveď s krátkou výpovednou dobou. 6 mesiacov pred ukončením zamestnania bude participant zaradený do registra uchádzačov, s ktorým môžu pracovať personálne agentúry a týmto spôsobom pasívne nájsť prácu pre tohto zamestnanca. V prípade nenájdenia akéhokoľvek zamestnania bude účastník z inkluzívneho trhu vylúčený a opätovne sa naň môže zaradiť až po uplynutí 24 mesiacov. Počas celého obdobia pôsobenia na inkluzívnom trhu sa na inkluzívneho zamestnanca vzťahujú práva a povinnosti vyplývajúce zo Zákonníka práce.

Inkluzívne podniky

Inkluzívne podniky predstavujú nový typ organizácie, ktorej jedinou podmienkou je zamestnávanie min. $\frac{3}{4}$ pracovníkov z cieľovej skupiny. . Zvyšní (kmeňoví) pracovníci inkluzívneho podniku majú na starosti chod podniku (vedúce pozície) a zaškoľovanie pracovníkov a dohľad nad nimi (zodpovedá približne pozícii majstra). Výška miezd jednotlivých zamestnancov nie je zhora obmedzená, je však limitovaná úspešnosťou a konkurencieschopnosťou pri získavaní zákaziek. Predpokladáme, že na 5 inkluzívnych zamestnancov pripadá 1 majster, pričom dokopy tvoria 1 pracovnú jednotku, na približne 4 pracovné jednotky pripadá 1 vedúci.

Tieto podniky majú však ako jediné možnosť uchádzať sa zákazky v inkluzívnom verejnom obstarávaní. Zakladať tieto podniky môžu fyzické i právnické osoby, pričom právna forma podniku je obmedzená na neziskovú organizáciu.

Výdavky inkluzívneho podniku môžeme rozčleniť na mzdové a kapitálové výdavky. Keďže v náplni práce inkluzívneho podniku prevažujú činnosti, nevyžadujúce vysoké náklady na kapitál, prevažovať budú mzdové náklady (odhad: 70% mzdové náklady, 30% kapitálové náklady). Príjmy inkluzívneho podniku tvoria príjmy z vysúťažených zákaziek v procese inkluzívneho verejného obstarávanie. Tieto zákazky budú veľkosťou menšie, na celoročnú činnosť inkluzívneho podniku teda bude potrebné získať viacero zákaziek. Úspešnosť inkluzívneho podniku sa bude odvíjať od schopnosti získavania zákaziek a efektivity práce zamestnancov, prípadný zisk bude musieť byť prerozdelený medzi zamestnancov podniku. Takisto predpokladáme, že nie všetky podniky budú úspešné, a teda časť z nich zanikne. Pôsobisko inkluzívneho podniku nebude nutne späté s miestom pobytu zamestnancov a miestom vykonávania zákaziek (čo implikuje možnosť čerpania časti APTP na mobilitu). Tieto podniky budú skôr menšieho charakteru, ich počet odhadujeme na 500-1 000.

Inkluzívne služby

Inkluzívne služby predstavujú okruh služieb, ktoré je štát povinný zadávať iba inkluzívnym podnikom v procese inkluzívneho verejného obstarávania. Tento druh verejného obstarávania je dôsledne oddelený od verejného obstarávania na ostatné

služby a tovary, od klasického verejného obstarávania sa odlišuje tým, že na inkluzívne podniky sa nevzťahujú doplňujúce podmienky ako veľkosť obratu, certifikácie alebo regionálna príslušnosť. Štát negarantuje dotácie jednotlivým inkluzívnym podnikom, ale objem služieb spadajúci pod inkluzívne verejné obstarávanie, cena týchto zákaziek je vygenerovaná v procese súťaže. Inkluzívne služby môžu byť súčasťou primárneho verejného obstarávania (zákazka priamo na inkluzívne služby) ale aj sekundárneho verejného obstarávania (súťaž na časť už vysúťaženej zákazky).

Tieto služby sú vybrané tak, aby ich vykonávanie nevyžadovalo príliš veľkú kapitálovú vybavenosť a aby ich boli schopné vykonávať osoby bez špeciálneho vzdelania. Jedná sa hlavne o manuálne práce spojené s údržbou verejných priestranstiev (exteriér aj interiér), služby spojené s ochranou životného prostredia, protipovodňová ochrana, ochrana a rekonštrukcia kultúrnych pamiatok. Jedná sa o služby, ktoré nespádajú iba pod jeden rezort, preto pri zavádzaní inkluzívneho trhu je potrebná vysoká miera medzirezortnej koordinácie.

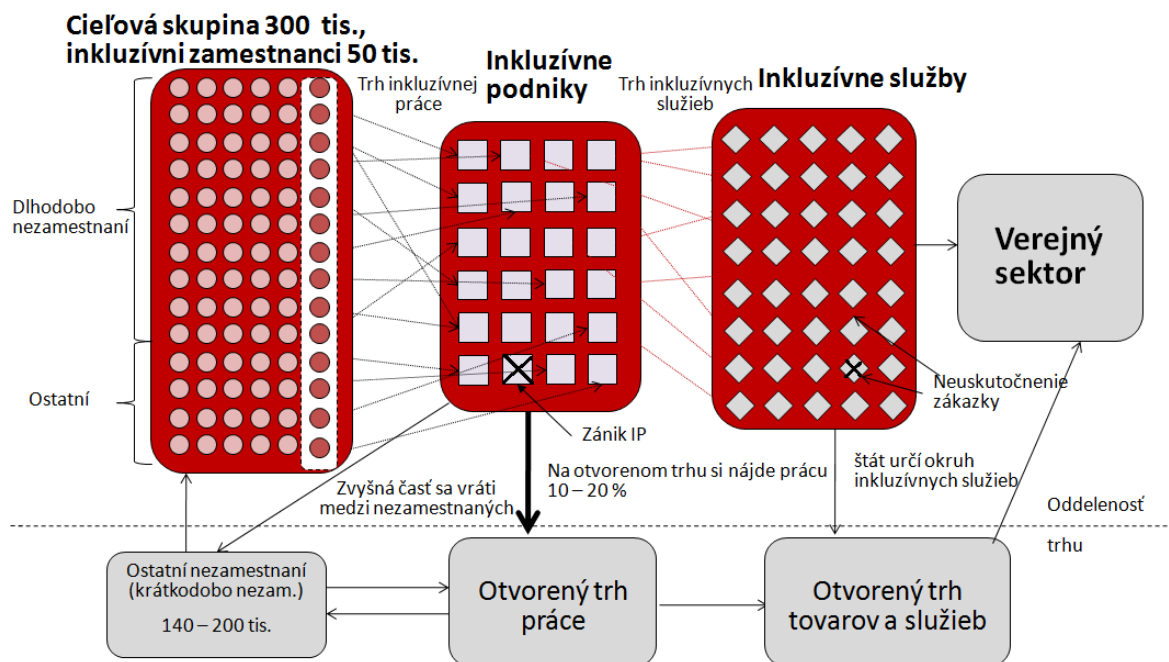
2.3. Princíp fungovania inkluzívneho trhu

Inkluzívny trh je súhrnný názov pre navrhované opatrenie, ale v praxi je tento trh zložený z dvoch podtrhov:

- Trh inkluzívnej práce: subjektmi na tomto trhu sú inkluzívni zamestnanci, ktorí predstavujú ponuku práce a inkluzívne podniky, ktoré predstavujú dopyt po práci. Výsledkom interakcie týchto dvoch subjektov je cena inkluzívnej práce, ktorá je však zdola ohraničená výškou minimálnej mzdy (alebo jej ekvivalentom pri skrátenom časovom úväzku).
- Trh inkluzívnych služieb: ponuku inkluzívnych služieb na tomto trhu predstavujú inkluzívne podniky, inkluzívne služby sú dopytované prostredníctvom orgánov verejnej správy. Výstupom tohto trhu je cena inkluzívnych služieb, ktorej výška nie je obmedzená, ale za prítomnosti konkurencie stoviek inkluzívnych podnikov, by táto cena mala byť stláčaná nadol.

Fungovanie inkluzívneho trhu je možné znázorniť na nasledujúcej schéme.

Obrázok 1 – Schéma fungovania inkluzívneho trhu



V prvej fáze, si časť osôb z cieľovej skupiny nájde prácu v inkluzívnych podnikoch, kde budú vykonávať prácu na konkrétnej zákazke, ktorú zadal subjekt verejného sektora inkluzívnemu podniku. Počas dvojočného obdobia predpokladáme, že 10-20% takto zamestnaných osôb si nájde prácu na otvorenom trhu práce. Zvyšná časť sa vráti medzi nezamestnaných a až po uplynutí 2 rokov sa môžu znovu uchádzať o zamestnanie na inkluzívnom trhu. Pri neúspešnosti získavania zákaziek môže nastať situácia, keď inkluzívny podnik zanikne, takisto nie všetky zákazky sa uskutočnia. Štát každoročne určí okruh a objem inkluzívnych služieb podľa potrieb jednotlivých subjektov verejného sektora. Dynamikou bude tento trh teda podobný súčasnému systému verejného obstarávania. Zároveň však tento trh musí byť dôsledne oddelený od otvoreného trhu práce a verejného obstarávania ostatných tovarov a služieb (z dôvodu prehľadnosti a kontroly).

2.4. Pravdepodobnosť prechodu na otvorený trh práce

Najväčší vplyv na makroekonomický dosah (miera zamestnanosti, miera nezamestnanosti) bude mať pravdepodobnosť prechodu inkluzívneho zamestnanca na otvorený trh práce, teda získanie riadneho zamestnania. Základným predpokladom je, že táto pravdepodobnosť prechodu na otvorený trh $P(t)$ sa s časom znižuje, keďže na začiatku obdobia sa inkluzívnymi zamestnancami stanú tí schopnejší uchádzači z cieľovej skupiny, ktorí sa ľahšie uplatnia na trhu práce. S pribúdajúcim časom bude prevládať „ťažko zamestnateľná skupina“ (osoby viac ako 4 roky nezamestnané, ekonomicky neaktívni) čo bude znižovať danú pravdepodobnosť. Keďže vplyvom demografie budú medzi nezamestnaných (a dlhodobo nezamestnaných a neaktívnych) prichádzať noví členovia cieľovej skupiny, tzn. kandidáti na inkluzívny trh, pokles pravdepodobnosti prechodu bude pozvoľný a až v dlhodobejšom časovom horizonte sa ustáli na jednej úrovni. Na základe týchto predpokladov sme vypracovali model, pomocou ktorého sme získali odhady jednotlivých pravdepodobností. Jadrom nášho modelu je nasledovná diferenciálna rovnica:

$$dn(t) = Ku \left\{ \left[\frac{n(t) - u}{n_0} - \frac{\bar{n}}{n_0} \right]^A + \overline{dn} \right\} \quad (1)$$

$$n(t + 1) = n(t) - dn(t) \quad (2)$$

Pričom $dn(t)$ vyjadruje počet ľudí, ktorí prešli z inkluzívneho trhu na otvorený trh v roku t . Tento počet závisí od efektivity opatrení APTP (vrátane samotného inkluzívneho trhu), ktoré sme súhrnne označili symbolom K . Počet osôb v cieľovej skupine v príslušnom roku t je $n(t)$, pričom v začiatočnom roku sme tento počet označili ako n_0 . Vstupným parametrom, ktorý vieme ovplyvniť je počet ľudí na inkluzívnom trhu u ¹⁶. Konštanta \bar{n} vyjadruje počet osôb cieľovej skupiny ktoré sú „ťažko zamestnateľné“, keďže do cieľovej skupiny patria aj ekonomicky neaktívne osoby a osoby veľmi dlho nezamestnané, u ktorých je pravdepodobnosť nájdenia si štandardného zamestnania nižšia ako u zvyšnej časti cieľovej skupiny, podiel $\frac{\bar{n}}{n_0}$ nepredstavuje prirodzenú mieru nezamestnanosti, ale je

¹⁶ Bez kmeňových zamestnancov, jedná sa teda iba o inkluzívnych zamestnancov

jej modifikáciou. Člen $\left[\frac{n(t)-u}{n_0} - \frac{\bar{n}}{n_0} \right]$ vyjadruje vzdialenosť od stavu, keď v cieľovej skupine zostanú iba „ťažko zamestnateľné osoby“. Ak je počet osôb v cieľovej skupine blízko k $\bar{n} + u$, prevládajú už „ťažko zamestnateľné osoby“ a výraz v hranatej zátvorke sa bude blížiť k 0. Ak výraz v hranatej zátvorke leží v intervale (0,1), po jeho umocnení konštantou $A > 1$ dostaneme konvexnú funkciu. Ak však je už tento výraz záporný, po umocnení dostaneme konkávnú funkciu. Keďže na základe demografického vývoja predpokladáme, že medzi cieľovú skupinu budú pribúdať nové osoby, tento fakt nám zaručí člen \overline{dn} .

Na nasledujúcich príkladoch ukážeme aké hodnoty nadobúda výraz $dn(t)$. Pre názornosť počítame s 50 000 účastníkmi inkluzívneho trhu ($u = 50\,000$), začiatočnou veľkosťou cieľovej skupiny v objeme 270 000 ($n_0 = 270\,000$) a podielom „ťažko zamestnateľných“ na počiatočnej úrovni cieľovej skupiny na hodnote jednej tretiny ($\frac{\bar{n}}{n_0} = \frac{1}{3}$)¹⁷. Vo všeobecnosti môžeme rozlíšiť 3 prípady:

1. $n(t) > \bar{n} + u$: aktuálny počet osôb v cieľovej skupine prevyšuje súčet „ťažko zamestnateľných“ a aktuálnych zamestnancov na inkluzívnom trhu. Výraz $\left[\frac{n(t)-u}{n_0} - \frac{\bar{n}}{n_0} \right]^A$ je kladný a po pripočítaní kladnej miery \overline{dn} a pre násobení kladnými konštantami je hodnota $dn(t)$ kladná. Typická situácia napr. po spustení tohto opatrenia.
2. $n(t) = \bar{n} + u$: aktuálny počet osôb v cieľovej skupine je rovný súčtu „ťažko zamestnateľných“ a inkluzívnych zamestnancov. S pribúdajúcim časom, a pri kladnosti $dn(t)$ bude objem cieľovej skupiny ($n(t)$) klesať, čím sa aj hodnota v hranatej zátvorke bude približovať k 0 a určujúcim faktorom sa tak stane \overline{dn} – prítok nových osôb v cieľovej skupine vďaka demografii. Hodnota $dn(t)$ v tomto prípade ale ešte zostáva kladná.
3. $n(t) < \bar{n} + u$: aktuálny počet osôb v cieľovej skupine je nižší ako súčet „ťažko zamestnateľných“ a inkluzívnych zamestnancov. Táto situácia nastane napr. ak objem cieľovej skupiny klesne na 120 000, vtedy ak na inkluzívnom trhu pôsobí 50 000 účastníkov a pri začiatočných predpokladoch $\frac{\bar{n}}{n_0} = \frac{1}{3}$ a $n_0 = 270\,000$,

¹⁷ Čo približne zodpovedá skladbe cieľovej skupiny.

z ktorých vyplýva: $\bar{n} = 90\,000$, je veľmi pravdepodobné, že určitú časť z 50 000 inkluzívnych zamestnancov budú tvoriť práve osoby z ťažko zamestnateľnej skupiny. V našom modeli sa to prejaví v tom, že výraz v hranatej zátvorke bude záporný a iba parameter \bar{dn} môže zaručiť kladnosť. Keďže funkcia v hranatej zátvorke je v tomto prípade už konkávna, ak ešte výraz $dn(t)$ zostane kladný, tak v nasledujúcom časovom období bude výraz $\left[\frac{n(t)-u}{n_0} - \frac{\bar{n}}{n_0}\right]^A$ nadobúdať stále zápornejšie hodnoty, až časom nastane situácia, kedy teoreticky $dn(t) < 0$, čo by predstavovalo záporný počet osôb a teda je potrebné ku vzťahom (1) a (2) pridať aj nasledovné ohraničenie:

$$dn(t) \geq 0 \quad (3)$$

Taktiž si treba všimnúť, že v našom modeli má významnú úlohu parameter K , súhrnný vplyv opatrení APTP (aj inkluzívneho trhu). Výsledky projektu inkluzívneho trhu sa teda dajú vylepšiť vhodne nastavenými ďalšími opatreniami APTP. Toto je dôležité najmä pri tretej situácii, keď na inkluzívnom trhu prevláda „ťažko zamestnateľná skupina“ a vyšší počet zamestnaných vďaka inkluzívnemu trhu môžeme dosiahnuť iba pri zefektívnení ostatných doterajších opatrení na trhu práce (alebo zefektívnení samotného inkluzívneho trhu).

Ak poznáme počet osôb, ktoré si nájdu zamestnanie vďaka inkluzívnemu trhu, vieme vyjadriť aj pravdepodobnosť prechodu:

$$P(t) = \frac{dn(t)}{u} \quad (4)$$

Nevýhodou tohto modelu, je veľký počet parametrov, časť ktorých nevieme získať z dostupných ekonomických dát. Pri ich získaní preto musíme použiť opačný postup, poznáme určité vlastnosti pravdepodobnosti prechodu – je kladná a časom klesajúca. Za reálnu považujeme hodnotu pravdepodobnosti prechodu v prvom roku okolo 20%, po desiatich rokoch na úrovni okolo 10%, na základe čoho dopočítame hodnoty parametrov. Hoci presné hodnoty jednotlivých parametrov nepoznáme, vieme vykonať analýzu citlivosti výstupných údajov vzhľadom k týmto parametrom. Tejto analýze sa budeme podrobnejšie venovať v praktickej časti.

Hlavným efektom inkluzívneho trhu vplyvajúcim na parametre ako miera zamestnanosti a miera nezamestnanosti bude kumulatívny počet osôb, ktoré si nájdú zamestnanie na otvorenom trhu práce (označíme N). Tento môžeme vyjadriť ako:

$$N = \sum_{t=t_0}^{t_{fin}} dn(t) \quad (5)$$

Potom počet zamestnaných na konci sledovaného obdobia stúpne o $N + u$ a o rovnaký počet klesne počet nezamestnaných. Treba však poznamenať, že toto predstavuje súhrnný efekt inkluzívneho trhu, tento môžeme rozdeliť na čistý efekt (počet zamestnaných stúpne o N) a štatistický efekt (počet zamestnaných stúpne o u). Zo vzťahu (5) vyplýva, že inkluzívny trh prináša výsledky hlavne pri dlhodobejšom trvaní.

Navrhnutá diferenčná rovnica nie je platná iba výlučne pre inkluzívny trh, ale môže byť použitá pri popise aj iných opatrení APTP, predovšetkým na popis opatrení orientovaných na priamu tvorbu pracovných miest.

2.5. Vplyv zavedenia inkluzívneho trhu na verejné financie

Hlavným parametrom, na základe ktorého môžeme hodnotiť úspešnosť inkluzívneho trhu je zmena miery zamestnanosti. V tejto kapitole sa však budeme venovať aj vplyvu tohto opatrenia na verejné financie. Ako sme už spomenuli v časti zaoberajúcej sa motiváciou zavedenia tohto projektu, pri navrhovaní tohto opatrenia sme sa snažili aby bolo aspoň čiastočne samofinancovateľné. Tento fakt je veľmi dôležitý pre projekty s dlhodobým pôsobením, hlavne ak sa chceme vyhnúť situácii, keď by bol tento projekt ukončený skôr ako začne prinášať výsledky. Veľkosť výdavkov (a aj časť príjmov) priamo vyplýva zo zadefinovania inkluzívneho trhu (a jeho objemu), podstatnejšia časť ale závisí od vývoja po zavedení tohto opatrenia, preto konkrétnym výsledkom sa budeme venovať až v časti popisujúcej výsledky.

Výdavky spojené so zavedením inkluzívneho trhu

Výdavky plynúce z tohto opatrenia nepredstavujú dotácie jednotlivým inkluzívnym podnikom, ale potrebu navýšenia rozpočtov jednotlivých subjektov verejnej správy, ktoré budú znášať výdavky na inkluzívne služby. Tieto služby vo veľkej miere predstavujú

doteraz nevykonávané činnosti (okrem aktivačného príspevku) a ak chceme zabrániť tomu, aby vytlačovali ostatné služby, musia byť navýšené prostriedky na ich financovanie.

Cena inkluzívnych služieb vznikne ako výsledok pôsobenia ponuky inkluzívnych služieb (inkluzívne podniky) a dopytu po týchto službách (inštitúcie verejného sektoru). Ak predpokladáme, že inkluzívne podniky sú neziskové organizácie, ich príjmy by sa mali rovnať výdavkom. Príjmy inkluzívneho podniku sú zároveň výdavkami inštitúcií verejného sektora, a teda ak by sme vedeli vyjadriť súhrnné výdavky inkluzívnych podnikov, vedeli by sme vyjadriť aj celkový objem prostriedkov, o ktoré by sa mali navýšiť rozpočty jednotlivých orgánov verejného sektora. Konkrétne výpočty uvádzame v praktickej časti a prílohe č. 3.

Príjmy/úspory vyplývajúce zo zavedenia inkluzívneho trhu

Zavedenie inkluzívneho trhu so sebou prináša úspory, ale aj dodatočné príjmy vo verejných financiách. Úspory súvisia najmä so zrušením aktivačného príspevku (nahradený inkluzívnym trhom), pri zvýšení zamestnanosti sa zníži potreba čerpania niektorých opatrení na trhu práce a vďaka zlepšeniu ekonomickej situácie časť osôb už nebude mať nárok na dávky v hmotnej núdzi. Dodatočné príjmy do verejného rozpočtu sú tvorené hlavne zvýšeným výberom priamych daní a odvodov, keďže predpokladáme nárast zamestnanosti (či už vďaka inkluzívnym zamestnancom, ale i účastníkom, ktorí si nájdu zamestnanie na otvorenom trhu práce) a z toho vyplývajúceho nárastu počtu osôb s povinnosťou odvádzať daň z príjmu a odvody (na rozdiel od účastníkov aktivačných prác). Vďaka zvýšeniu kúpyschopnosti (priemerná výška dávky v hmotnej núdzi je nižšia ako minimálna mzda) budeme môcť pozorovať zvýšený výber DPH a spotrebných daní, ale okrem toho toto opatrenie celkovo predstavuje pozitívny fiškálny impulz pre ekonomiku, ktorého dôsledky súhrnne označíme ako sekundárne príjmy.

Príjmy, resp. úspory môžeme taktiež rozdeliť na priame a nepriame. Priame príjmy predstavujú príjmy vyplývajúce priamo z definície inkluzívneho trhu, tieto príjmy nebudú závisieť od ďalšieho vývoja (pravdepodobnosť prechodu z inkluzívneho na otvorený trh práce). Do tejto kategórie môžeme zaradiť úspory zo zrušenia aktivačného príspevku, príjmy v podobe zvýšeného výberu DPH ako 20% ceny zákazky a časť zo zvyšných, už spomenutých efektov, vyplývajúca zo zamestnania 50 000 zamestnancov (plus kmeňoví

zamestnanci inkluzívneho podniku). Nepriame efekty vyplývajú z vnútornej dynamiky inkluzívneho trhu a teda súvisia s prechodom inkluzívnych zamestnancov na otvorený trh. S pribúdajúcim časom, ako ukážeme v praktickej časti, sa bude vplyv tejto skupiny v porovnaní so štatistickým efektom zamestnania 50 000 ľudí zväčšovať.

Zrušenie aktivačného príspevku

Zavedenie inkluzívneho trhu predpokladá zrušenie aktivačného príspevku, čo bude predstavovať priame úspory tohto projektu.

Zníženie objemu prostriedkov vynaložených na APTP

Či už zamestnaním sa na inkluzívnom trhu, alebo prechodom na otvorený trh práce, zníži sa počet osôb, ktoré budú mať nárok na čerpanie časti príspevkov z kapitoly APTP. Tieto úspory budú priamo úmerné počtu osôb, ktoré sa zamestnajú na inkluzívnom trhu. Nahradením sociálnych podnikov inkluzívnymi, dosiahneme 100%-né úspory v niektorých podkapitolách APTP. Zoznam opatrení z oboch kategórií uvádzame v prílohe č. 2.

Zníženie počtu poberateľov DHN

Určitá časť osôb z cieľovej skupiny poberá dávku v hmotnej núdzi a jednotlivé príspevky k dávke (jedná sa približne o 30% osôb z cieľovej skupiny). Priemerná výška týchto sociálnych dávok je nižšia ako výška minimálnej mzdy, čiže predpokladáme, že u časti osôb sa zvýši životná úroveň a následne môže zaniknúť nárok na poberanie DHN. So zvyšovaním sa počtu zamestnaných bude klesať počet osôb s nárokom na tieto dávky, čo bude predstavovať ďalšiu formu úspor verejných financií.

Zvýšenie príjmov verejného sektora v podobe vyššieho výberu priamych daní a odvodov

Na rozdiel od iných doterajších masovejších opatrení v boji s vysokou nezamestnanosťou (verejnoprospešné práce, aktivačné práce) budú mať zamestnanci na inkluzívnom trhu štatút zamestnanca, s čím je spätá povinnosť odvádzať dane a odvody. Túto povinnosť budú mať aj kmeňoví zamestnanci inkluzívnych podnikov, ako aj zamestnanci, ktorí prejdú z inkluzívneho trhu na otvorený trh.

Zvýšenie výberu nepriamych daní

Väčšine participantov inkluzívneho trhu sa zvýši čistý príjem, toto zvýšenie bude mať za následok okrem zníženia počtu poberateľov DHN aj zvýšenie výberu DPH a spotrebných daní, keďže tieto osoby budú mať viac prostriedkov na osobnú spotrebu a celková kúpyschopnosť obyvateľstva vzrastie. Okrem toho predpokladáme, že inkluzívne podniky budú platcami DPH, teda aj z tejto strany zaznamenáme zvýšenie príjmov verejného sektora.

Sekundárne efekty

Zvýšenie výdavkov verejného sektora v podobe zvýšenia prostriedkov potrebných v procese verejného obstarávania na služby, ktoré doteraz neboli vykonávané (alebo len v malom objeme) predstavuje pozitívny impulz pre ekonomiku a pomocou multiplikátorov sa zvýši celkový výkon hospodárstva, s ktorým bude súvisieť vyšší výber priamych aj nepriamych daní a odvodov.

3. Inkluzívny trh – praktická časť

V tejto kapitole prezentujeme možné scenáre fungovania inkluzívneho trhu počas desaťročného obdobia. Vychádzali sme so základnej diferenčnej rovnice popisujúcej pravdepodobnosť prechodu inkluzívneho zamestnanca na trh práce z predošlej kapitoly:

$$dn(t) = Ku \left\{ \left[\frac{n(t) - u}{n_0} - \frac{\bar{n}}{n_0} \right]^A + \overline{dn} \right\} \quad (1)$$

$$n(t + 1) = n(t) - dn(t) \quad (2)$$

V predchádzajúcej kapitole sme už odhadli časť parametrov, parameter, ktorý vieme ovplyvniť, je počet inkluzívnych zamestnancov $u = 50\,000$, počet osôb z cieľovej skupiny sme určili ako $n_0 = 270\,000$, podiel „ťažko zamestnateľných“ ako $\frac{\bar{n}}{n_0} = \frac{1}{3}$. Tieto parametre vyplývali priamo z definície inkluzívneho trhu. Parameter \overline{dn} vyjadruje ročný percentuálny prítok osôb medzi cieľovú skupinu, túto hodnotu sme odhadli na 0,04. Zvyšné parametre: K efektívnosť opatrení APTP a koeficient A , ktorý zabezpečí nelinearitu sú parametre, ktorých veľkosť priamo z dát nevieme odhadnúť, ale môžeme ich odhadnúť opačným smerom, teda pomocou odhadu pravdepodobnosti prechodu na otvorený trh. Táto pravdepodobnosť podľa predošlej kapitoly bude s časom klesajúca, jej tvar bude zodpovedať pravdepodobne konvexnej funkcii, konkrétne exponenciálnej funkcii so základom rovnajúcim sa výrazu v hranatej zátvorke (približne od 0,7 po 0) a exponentom A , pri veľkosti exponentu 10 by táto funkcia bola silne konvexná, pri 1 by bola lineárna, za pravdepodobnú sme považovali hodnotu okolo 2. Na základe podobných opatrení¹⁸ v základnom modeli predpokladáme veľkosť pravdepodobnosti prechodu v intervale od 20% až k 10% (čomu potom zodpovedá hodnota parametra K na úrovni 0,6). Vyššie uvedené odhady budeme považovať za základ modelu, okrem tohto základného modelu vykonáme analýzu citlivosti v uvedených parametroch, aby sme preskúmali aj extrémnejšie prípady.

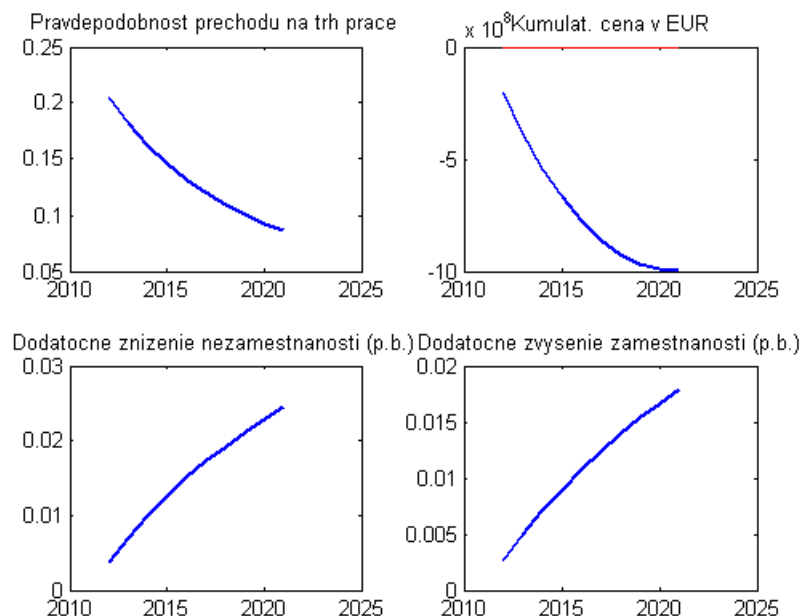
¹⁸ Cockx (1998) uvádza príklad z Belgicka na úrovni 6%, avšak na rozdiel od skúmaného opatrenia inkluzívny trh (IT) obsahuje podporné mechanizmy vo forme finančnej odmeny v prípade zamestnania sa, pre zamestnanca i zamestnávateľa. Vyššiu efektívnosť IT predpokladáme aj vďaka decentralizovanému charakteru, ďalšie dôvody uvádzame v kapitole 1.4.

Výstupom modelu bude počet osôb v jednotlivých rokoch, ktoré prejdú z inkluzívneho na otvorený trh práce. Na základe tohto počtu vieme dopočítať dodatočné zníženie miery zamestnanosti a zvýšenie miery zamestnanosti¹⁹, ako i vypočítať efekt na verejné financie.

3.1. Základný model

V tomto modeli pracujeme s hodnotami parametrov z úvodnej časti tejto sekcie. Výstupy uvádzame na nasledovnom grafe. V tomto základnom modeli nepočítame s možnosťou financovania tohto projektu pomocou eurofondov.

Graf 6 – Inkluzívny trh – základný model



Zdroj: vlastné spracovanie.

Pri pravdepodobnosti prechodu na trh práce v rozpätí 20 – 8% ročne počas sledovaného obdobia by sa na konci obdobia zvýšila zamestnanosť o 117 tis. osôb (z toho 50 tis. inkluzívni zamestnanci a 12,5 tis. kmeňoví zamestnanci IT, ktorých zamestnanie predstavuje štatistický efekt), čo by znamenalo dodatočné zníženie miery

¹⁹ K čomu sme použili odhad o vývoji počtu aktívneho obyvateľstva a obyvateľstva v produktívnom veku z práce Radvanský a kol. (2010).

nezamestnanosti o 4,33 p.b. (z toho 2,31 p.b. štatistický efekt) a zvýšenie miery zamestnanosti o 3,14 p.b. (z toho štatistický efekt 1,68 p.b.)²⁰. Z tohto pohľadu by zavedenie inkluzívneho trhu pomohlo naplniť záväzky vyplývajúce zo stratégie Európa 2020. Čo sa týka finančnej náročnosti, bez využitia eurofondov by schodok tohto projektu predstavoval cca 1 mld. €. Pri možnosti čerpania eurofondov pri spoluúčasti štátu vo výške 80% by však tento projekt bol „v zisku“ 500 mil. €. Avšak na grafe si možno všimnúť, že ku koncu sledovaného obdobia za kumulatívny schodok nezvyšuje, čiže v posledných rokoch je tento projekt finančne neutrálny, tento fakt môžeme dokumentovať tým, že sa pozrieme na štruktúru príjmov tohto projektu (v % celkových nákladov).

Tabuľka 4 – Jednotlivé kategórie príjmov zo zavedenia IT ako % celkových nákladov

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
DHN	4.80%	5.48%	6.06%	6.57%	7.01%	7.40%	7.74%	8.04%	8.31%	8.54%
Akt. prís. APTP	7.35%	7.28%	7.21%	7.14%	7.07%	7.00%	6.93%	6.87%	6.80%	6.74%
Dane a odvody	24.77%	27.45%	29.85%	32.00%	33.94%	35.71%	37.33%	38.81%	40.18%	41.44%
DPH	7.54%	8.49%	9.35%	10.13%	10.85%	11.51%	12.12%	12.69%	13.22%	13.72%
DPH - IP	13.00%	13.00%	13.00%	13.00%	13.00%	13.00%	13.00%	13.00%	13.00%	13.00%
Sek.	6.07%	6.91%	7.67%	8.36%	8.98%	9.55%	10.07%	10.55%	11.00%	11.42%
Príjmy	67.19%	72.52%	77.26%	81.50%	85.32%	88.77%	91.92%	94.79%	97.42%	99.85%

Zdroj: vlastné spracovanie.

Najväčší kladný efekt na verejné financie budeme pozorovať vďaka zvýšeniu výberu daní a odvodov, čo je v súlade s očakávaniami, keďže predpokladáme dodatočné zamestnanie 117 tis. osôb. Pomerne vysoký efekt bude mať aj zvýšený výber DPH a to čo sa týka zamestnancov, ale aj inkluzívnych podnikov (IP), vplyv sekundárnych príjmov (Sek.) sa taktiež bude zvyšovať. Časť ľudí už nebude mať nárok na DHN, tieto ušetrené prostriedky budú tvoriť 8,5 %. Časť prostriedkov sa ušetrí aj v kapitole APTP, spolu so zrušením aktivačného príspevku dokopy cca 11%. Celkovo tento projekt z dlhodobého hľadiska vykazuje vysokú mieru samofinancovateľnosti. Ako sme už spomenuli v teoretickej časti, jedným zo spôsobov merania efektívnosti opatrení APTP je ich vplyv na

²⁰ Podrobnejšie údaje poskytujeme v prílohe.

verejné financie. Hoci navrhovaný projekt v desaťročnom období vyprodukuje stratu 1 mld. €, po jeho pozastavení zostane 55 tis. bývalých inkluzívnych zamestnancoch na otvorenom trhu práce a tento efekt bude predstavovať približne o 400 mil. € ročne vyššie príjmy verejných financií²¹ oproti stavu bez zavedenia IT.

3.2. Analýza citlivosti

V nasledujúcej časti sa budeme venovať analýze citlivosti výstupov pri rôznych úrovniach jednotlivých vstupných parametrov.

A. Analýza citlivosti vzhľadom k počtu inkluzívnych zamestnancov

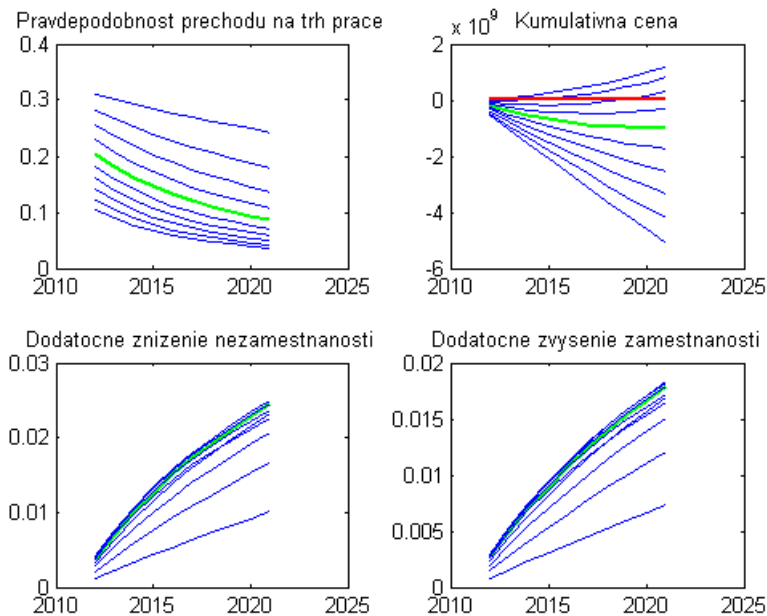
Počet inkluzívnych zamestnancov štátne orgány nedokážu priamo ovplyvniť, ale pomocou určenia okruhu služieb spadajúcich pod inkluzívne služby, ho môžu nepriamo regulovať. V základnom modeli sme uvažovali s počtom inkluzívnych zamestnancov na úrovni 50 tis., na nasledovnom grafe uvádzame možné scenáre pri úrovniach 10 – 100 tis. farebne zvýraznený je základný model.

Na tomto grafe si možno všimnúť, že pri nízkom objeme inkluzívnych zamestnancov sa pravdepodobnosť prechodu znižuje len veľmi pozvoľne a tvar jej funkcie je takmer lineárny. Túto skutočnosť môžeme odôvodniť tým, že pri malom objeme sa na inkluzívny trh dostanú len tí najlepší z cieľovej skupiny, u ktorých je šanca na uplatnenie vyššia. Pri vysokých objemoch náš model pripisuje účastníkom nižšiu pravdepodobnosť prechodu, rýchlejšie sa vyčerpajú schopnejší pracovníci a v cieľovej skupine bude prevládať „ťažko zamestnateľná“ skupina. Pri nízkom objeme pracovníkov, je však efekt zníženia miery nezamestnanosti, resp. zvýšenia miery zamestnanosti ale nižší a v tomto ohľade ďaleko od splnenia cieľov zo stratégie Európa 2020. Pri nízkom objeme pracovníkov je toto opatrenie finančne výnosnejšie, avšak toto spočíva hlavne vo vysokom pomere ušetrovaných prostriedkov vďaka úplnému zrušeniu aktivačného

²¹ Okrem príjmu z DPH inkluzívnych podnikov, budeme naďalej sledovať príjmy z ostatných kapitol. Tým, že už ale na IT nebude zamestnaných 50 tis. inkluzívnych zamestnancov a príslušní kmeňoví zamestnanci, čistý efekt budú prinášať iba zamestnanci, ktorí si našli prácu na otvorenom trhu práce vďaka zamestnaniu sa na IT, jedná sa o 55 tis. osôb (= 117 – 50 – 12,5).

príspevku na celkových príjmoch. Pri veľmi vysokých objemoch počtu inkluzívnych zamestnancov je toto opatrenie finančne neefektívne.

Graf 7 – Analýza citlivosti vzhľadom k počtu inkluzívnych zamestnancov

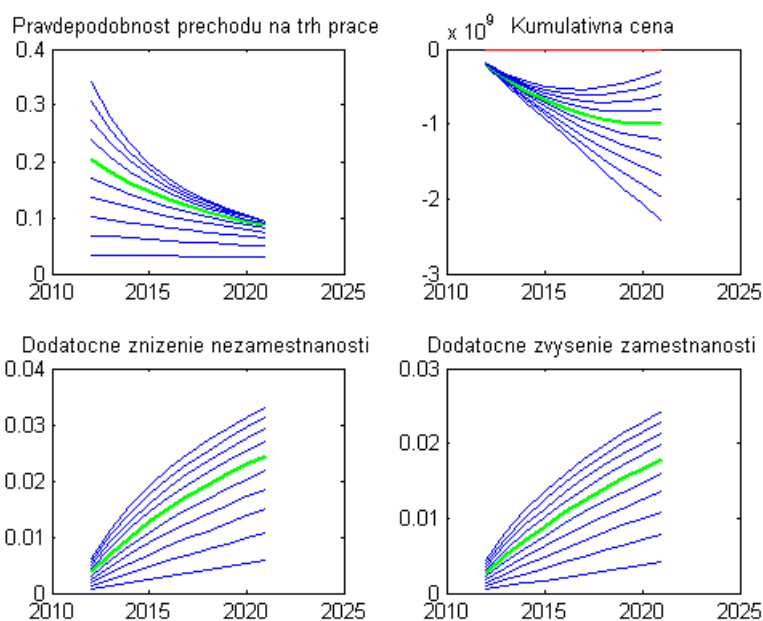


Zdroj: vlastné spracovanie.

B. Analýza citlivosti vzhľadom k účinnosti opatrení APTP

Ďalším parametrom, okolo ktorého vykonáme analýzu citlivosti, je parameter súhrnne označujúci účinnosť opatrení APTP. V základnom modeli sme jeho hodnotu určili na 0,6 v tejto analýze uvažujeme hodnoty od 0,1 do 1. Vplyv tohto parametra na pravdepodobnosť prechodu je významný, pri jeho nízkych hodnotách je pravdepodobnosť prechodu na úrovni pod 5% a výsledky tohto opatrenia v skúmaných výstupoch sú slabé, toto opatrenie by neprineslo dostatočnú zmenu miery nezamestnanosti a zamestnanosti a efekt na verejné financie by bol v sledovanom období veľmi negatívny. Avšak pri vysokej efektivite opatrení APTP (vrátane IT) je pravdepodobnosť prechodu dostatočne vysoká na naplnenie cieľov stratégie Európa 2020 a to pri nízkej finančnej záťaži, kde už po 6 rokoch od spustenia tohto opatrenia príjmy prevýšia výdavky. Pri vyšších hodnotách sledovaného koeficientu si môžeme všimnúť vyššiu konvexnosť funkcie pravdepodobnosti prechodu, ktorá súvisí s rýchlejšim odčerpaním schopnejších pracovníkov z cieľovej skupiny.

Graf 8 – Analýza citlivosti vzhľadom k vplyvu APTP



Zdroj: vlastné spracovanie.

C. Analýza citlivosti vzhľadom k objemu cieľovej skupiny

Ako posledný uvádzame vplyv rôznych úrovní objemu cieľovej skupiny. Pri vyššom objeme zaznamenávame vyššiu pravdepodobnosť prechodu, čo je dané tým, že inkluzívne podniky majú na výber z viacerých zamestnancov a k vyčerpaniu schopnejších z nich príde relatívne neskôr. Aj pri pomerne širokom spektre tohto parametra – od 210 do 345 tis. výsledky nie sú tak citlivé ako predchádzajúce parametre.

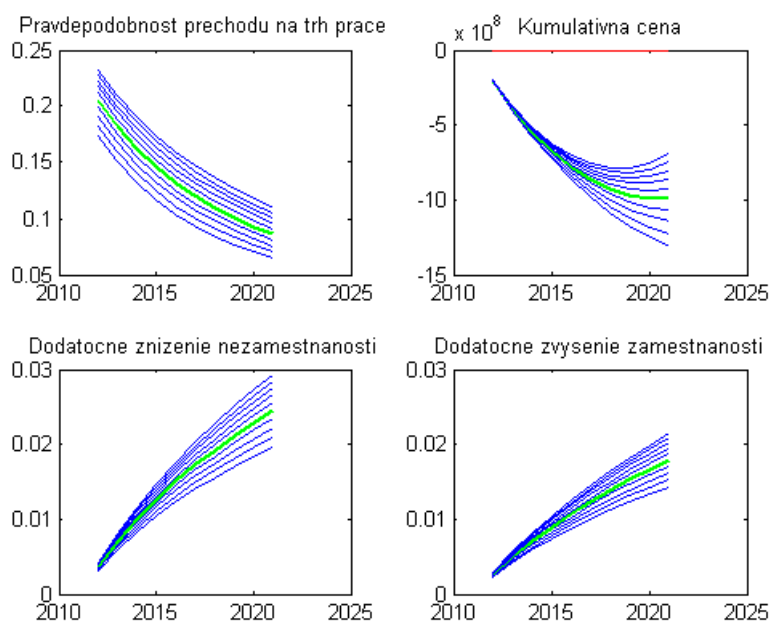
Vo všeobecnosti, výška pravdepodobnosti prechodu je citlivejšia na zmenu parametrov hlavne na začiatku obdobia, ku koncu obdobia jej výšku ťahá nadol nedostatok kvalitných pracovníkov v cieľovej skupine (po odchode tých schopnejších), taktiež tento ukazovateľ, na rozdiel od ostatných nemá kumulatívny charakter, ktorý spôsobuje vyššiu citlivosť na konci sledovaného obdobia. Výstupom, ktorý je najviac citlivý na zmenu vo vstupných údajoch, je kumulatívna cena zavedenia tohto opatrenia. Rôzne vstupné parametre môžu viesť od veľmi vysokej straty, až po finančnú návratnosť. Kým

zmena vstupných parametrov rozhoduje medzi ziskom a stratou²², v prípade zmeny miery zamestnanosti a nezamestnanosti zmena parametrov posúva čas naplnenia stanovených cieľov (napr. Európa 2020) a vplyv na dodatočnú zmenu miery zamestnanosti a nezamestnanosti je v relatívne nízkom rozpätí (hlavne po pripočítaní štatistického efektu zamestnania inkluzívnych zamestnancov).

Výsledky analýzy citlivosti okrem toho potvrdili niektoré doterajšie predpoklady:

- Objem participantov určitého opatrenia APTP musí byť dostatočne veľký, aby mohol mať výraznejší efekt na mieru zamestnanosti a nezamestnanosti (analýza A).
- Opatrenia APTP majú dlhodobý charakter, ich kladné účinky sa prejavujú až v dlhodobom horizonte a ich predčasné stopnutie môže výrazne ovplyvniť finančnú návratnosť (všetky tri analýzy).

Graf 9 – Analýza citlivosti vzhľadom k veľkosti cieľovej skupiny



Zdroj: vlastné spracovanie.

²² Bez započítania efektu po stopnutí projektu.

Záver

V tejto práci sme sa venovali modelovaniu možných stratégií inkluzívneho rastu. Ako prostriedku, na zabezpečenie tohto rastu sme sa v úvodnej časti venovali aktívnym politikám trhu práce. Po ich definícii sme sa pomocou doterajších výsledkov v zahraničnej i domácej literatúre snažili objasniť príčiny dlhodobej vysokej nezamestnanosti ako jeden z predpokladov vytvorenia efektívneho opatrenia. Pri analyzovaní špecifických črt slovenského hospodárstva a špeciálne trhu práce sme zistili, že týmito príčinami pravdepodobne sú oba javy prevládajúce v prácach ostatných autorov, a to hysterézia nezamestnanosti – vysoká miera nezamestnanosti zapríčinená jej samotným dlhým trvaním a nesúlad medzi ponukou a dopytom po zručnostiach pracovníkov.

Na základe výsledkov z teoretickej časti sme navrhli nové opatrenie APTP – inkluzívny trh, pri jeho tvorbe sme sa pridržali odporúčaní z úvodnej časti, problém hysterézie riešime pomocou vzniku veľkého počtu podporovaných dočasných pracovných miest, na ktorých pracovník môže (znovu)nadobudnúť chýbajúce elementárne zručnosti, zároveň si participant zvyšuje vzdelávaním pomocou praxe svoju kvalifikáciu, čo pomôže k väčšej zhode dopytu a ponuky zručností. Tento trh predstavuje prenesenie riešenia problému dlhodobej nezamestnanosti z centrálnej úrovne na inkluzívne podniky, ktoré zamestnávajú osoby z cieľovej skupiny – dlhodobo nezamestnaných a ekonomicky neaktívnych. Toto opatrenie takisto zavádza trhové mechanizmy pri riešení tohto problému. Štát plní kontrolnú funkciu a zadáva objem inkluzívnych služieb o ktoré budú medzi sebou inkluzívne podniky súťažiť. Tieto služby sú navrhnuté tak, aby nedochádzalo k vytláčaniu existujúcich firiem na otvorenom trhu práce a aby bola zachovaná oddelenosť týchto trhov. Väčšinou sa jedná o služby doteraz málo vykonávané, preto bude potrebné navýšenie prostriedkov jednotlivých subjektov verejnej správy, čo bude predstavovať náklady tohto opatrenia. Hlavným princípom fungovania tohto projektu je predpoklad zvýšenia pravdepodobnosti prechodu participanta na otvorený trh práce, počas práce na inkluzívnom trhu, ako i po nájdení nepodporovaného zamestnania táto osoba oproti stavu nezamestnanosti (a prípadného nároku na DHN) prispieva platením daní a odvodov, ktorých zvýšenie predstavuje najväčšiu časť príjmov tohto opatrenia. Medzi ďalšie príjmy patria príjmy súvisiace so znížením počtu osôb v cieľovej skupine a tým späté zníženie

výdavkov na APTP a DHN ako i administratívne príjmy vo forme DPH platenou inkluzívnymi podnikmi.

Základom modelu je diferenčná rovnica popisujúca pravdepodobnosť prechodu na otvorený trh. Táto rovnica predstavuje rámec aj pre iné opatrenia na priamu tvorbu pracovných miest ako inkluzívny trh, a preto navrhnutý model môže slúžiť ako východisko k iným opatreniam. V praktickej časti sme odhadli možný vývoj po zavedení tohto opatrenia a analýzu citlivosti v jeho vstupných parametroch. Výsledky potvrdzujú že toto opatrenie má potenciál prispieť k naplneniu záväzkov SR stanovených v Stratégii Európa 2020.

Príloha č. 1 – Podiel výdavkov vybraných kapitol APTP na HDP

Na dokumentovanie nízkeho objemu financovania jednotlivých kapitol aktívnej politiky na trhu prácu uvádzame v tejto prílohe percentuálny podiel výdavkov na HDP jednotlivých európsky krajín a poradie SR v príslušných kategóriách za rok 2009.

V sledovanom období sme si všímali nasledovné kategórie: všeobecné služby APTP a podkapitoly opatrení APTP – programy vzdelávania, motivácie k zamestnaniu sa a priamej tvorby pracovných miest.

Pri porovnaní s ostatnými krajinami si môžeme všimnúť, že výdavky SR na jednotlivé opatrenia sú jednými z najnižších v rámci EÚ. S nízkym objemom financovania súvisí aj nízky objem osôb, ktorým bola poskytnutá pomoc. V roku 2009 sa programov vzdelávania zúčastnilo 943 osôb a dotácia na zvýšenie zamestnanosti bola poskytnutá v 13 tis. prípadoch. Najmasovejším opatrením APTP bol aktivačný príspevok, ktorého sa v roku 2010 zúčastnilo cca 60 tis. osôb. V texte sme pritom ale objem cieľovej skupiny odhadli na 200 – 300 tis. osôb, čo poskytuje obraz o masovosti doterajších opatrení APTP.

Tabuľka 5 – Podiel vybraných kapitol APTP na HDP (v %)

	Služby APTP	Príspevky na zaškoľovanie	Dotácie na zvýšenie zamestnanosti	Priama tvorba pracovných miest
Európska únia (EÚ 27)	0.230	0.219	0.131	0.067
Belgicko	0.218	0.161	0.518	0.370
Bulharsko	0.044	0.014	0.036	0.167
Česká republika	0.130	0.028	0.029	0.038
Dánsko	0.311	0.298	0.191 :	
Nemecko	0.370	0.344	0.105	0.059
Estónsko	0.088	0.132	0.001 :	
Írsko	0.199	0.335	0.049	0.257
Grécko	0.010	0.017	0.103 :	
Španielsko	0.133	0.176	0.261	0.080
Francúzsko	0.257	0.359	0.096	0.155
Taliansko	0.034	0.179	0.153	0.006
Cyprus	0.036	0.016	0.150 :	
Lotyšsko	0.044	0.148	0.035	0.088
Litva	0.100	0.084	0.085	0.019
Luxembursko	0.047	0.032	0.278	0.053
Maďarsko	0.088	0.049	0.069	0.234
Malta	0.103	0.007	0.020	0.001
Holandsko	0.386	0.126	0.162 :	
Rakúsko	0.185	0.516	0.054	0.051
Poľsko	0.098	0.039	0.162	0.027
Portugalsko	0.119	0.429	0.120	0.037
Rumunsko	0.032	0.004	0.030	0.007
Slovinsko	0.100	0.065	0.047	0.062
Slovensko	0.075	0.012	0.030	0.014
Fínsko	0.126	0.431	0.076	0.076
Švédsko	0.412	0.062	0.371 :	
Veľká Británia	0.289	0.016	0.014	0.004
Nórsko	:	0.224	0.045	0.038
Poradie SR	20	25	22	17

Zdroj: Eurostat.

Príloha č. 2 – Jednotlivé kapitoly APTP, v ktorých sa po zavedení inkluzívneho trhu dosiahnu úspory

V tejto prílohe uvádzame podrobný zoznam časti APTP, v ktorých sa po zavedení inkluzívneho trhu dosiahne čiastočné alebo i celkové zníženie nákladov.

Tabuľka 6 – Časť APTP, v ktorej sa dosiahnu čiastočné úspory vďaka zvýšeniu počtu zamestnaných²³

§ 32 ods. 12	Náhrada časti cestovných výdavkov UoZ (súvisiacich s absolvovaním vstupného pohovoru alebo výberového konania u zamestnávateľa)
§ 43 ods. 7	Náhrada časti cestovných výdavkov UoZ (súvisiacich s účasťou na aktivitách v rámci odborných poradenských služieb)
§ 43 ods. 10	Náhrada výdavkov UoZ a ZoZ (súvisiacich s účasťou na aktivitách v rámci odborných poradenských služieb - cestovné, ubytovanie, stravovanie)
§ 43 ods. 11	Príspevok na služby pre rodiny s deťmi pre UoZ a ZoZ
§ 49	Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť
§ 49a	Príspevok na zapracovanie znevýhodneného UoZ
§ 50	Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného UoZ
§ 50a	Príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami
§ 50e	Príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta
§ 50g	Príspevok na podporu samostatnej zárobkovej činnosti
§ 50h	Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť v oblasti spracovania poľnohospodárskych výrobkov a obchodovania s nimi
§ 50i	Príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti
§ 51	Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe
§ 51a	Príspevok na podporu zamestnávania absolventov vzdelávania a prípravy pre trh práce
§ 53c	Podpora začleňovania znevýhodnených UoZ na trh práce
§ 54	Projekty a programy - vzdelávanie a príprava pre trh práce UoZ

Tabuľka 7 – Časť APTP, v ktorej sa dosiahnu 100%-né úspory

§ 52	Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec - UoZ vykonávajúci aktivačnú činnosť
§ 52	Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec - zamestnanci organizujúci vykonávanie aktivačnej činnosti
§ 52a	Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby - UoZ vykonávajúci aktivačnú činnosť
§ 52a	Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby - zamestnanci organizujúci vykonávanie aktivačnej činnosti

²³ Podľa zákona o službách zamestnanosti (zákon č.5/2004 Z. z, v znení neskorších predpisov)

Príloha č. 3 – Základný model inkluzívneho trhu, doplňujúce výpočty

V tejto prílohe uvedieme doplňujúce výpočty, ktoré sme využili pri kvantifikovaní dosahu zavedenia inkluzívneho trhu na verejný rozpočet.

Ako sme spomenuli v hlavnom texte, veľkosť nákladov spojených s inkluzívnym trhom sme určili pomocou odhadu mzdových nákladov, ktorých pomer na celkových nákladoch sme odhadli na 70%.

Predpokladáme, že veľkosť inkluzívneho podniku (niekoľko pracovných jednotiek) bude natoľko veľká, že tieto podniky budú platcami DPH. To znamená, že cena zákazky bude navýšené o 20%. Cenu zákazky teda bude z 1/6 tvoriť DPH, zvyšných 5/6 tvoria kapitálové výdavky (30%) a mzdové výdavky (70%). Pri zadefinovaní objemu inkluzívneho trhu v počte 50 000 inkluzívnych zamestnancov, pri predpoklade jedného majstra na 5 inkluzívnych zamestnancov a na jedného vedúceho na 4 majstrov a ich mzdy určíme nasledovne:

- inkluzívny zamestnanec: minimálna mzda: 317€²⁴ (náklady na mzdu 428€²⁵)
- majster: 1,5 násobok min. mzdy: 475,5€ (náklady na mzdu 642€)
- vedúci: 2,5 násobok min. mzdy: 792,5€ (náklady na mzdu 1071€)

V ďalších rokoch predpokladáme nominálny nárast mzdových nákladov o 4% ročne.

Ročná výška celkových nákladov v konkrétnom roku t teda bude:

$$Náklady_t = 12 * 1.2 * u * \frac{[w_{1t} + p_2 w_{2t} + p_3 w_{3t}]}{p_w}$$

pričom w_{1t} predstavuje mesačné mzdové náklady v roku t na inkluzívneho zamestnanca, w_{2t} mesačné mzdové náklady v roku t na majstra, p_2 podiel majstrov na zamestnancov

²⁴ hrubá mzda

²⁵ superhrubá mzda

inkluzívneho podniku ($= \frac{1}{5}$), w_{3t} mesačné mzdové náklady v roku t na vedúceho a p_3 podiel vedúcich na celkovom počte zamestnancov ($= \frac{1}{20}$).

Ročné mzdové náklady teda budú v prvom roku predstavovať cca 366 mil. €. Pomocou tohto údaju vieme dopočítať celkové ročné náklady: cca 523 mil. € a celkové náklady s DPH na úrovni cca 627 mil. €.

Výšku príjmov vo forme zvýšeného výberu priamych daní a odvodov určíme podobným spôsobom. Ročná výška týchto príjmov v roku t bude nasledovná:

$$Dane a odvody_t = 12 * \left[u * (d_{1t} + p_2 d_{2t} + p_3 d_{3t}) + d_{1t} \sum_{j=t_0}^t dn_j \right]$$

Prvá časť popisuje osoby momentálne zamestnané na inkluzívnom trhu, kde d_{1t} je výška odvedených daní a odvodov v roku t na inkluzívneho zamestnanca, d_{2t} je výška odvedených daní a odvodov v roku t na majstra a d_{3t} je výška odvedených daní a odvodov v roku t na vedúceho (tieto sumy sme určili ako 154€, 252€ a 459€ a ich ročný nominálny rast predpokladáme na úrovni 4%). Druhá časť výrazu vyjadruje dodatočný výber priamych daní a odvodov zamestnancov, ktorí si už našli nepodporované miesto (pričom náš predpoklad, že si nájdú pozíciu s minimálnou mzdou predstavuje dolné ohraničenie, resp. pesimistický variant, v skutočnosti tieto príjmy môžu byť vyššie).

V časti zvýšený výber DPH skúmame dodatočný výber DPH platenej účastníkmi IT a osobami, ktoré si našli pracovnú pozíciu mimo tohto trhu, ktorý vznikne ako dôsledok zvýšenia reálneho príjmu oproti stavu bez príjmu, resp. poberaním DHN (30% osôb z cieľovej skupiny poberalo DHN a PkD). Veličina cp vyjadruje veľkosť čistého príjmu jednotlivých typov participantov IT, dhn priemernú výšku DHN.

$$DPH_zamestnanci_t = 12 * 0.2 * \left[\begin{array}{c} u(cp_{1t} + p_2 cp_{2t} + p_3 cp_{3t} - 0.3dhn) + \\ \sum_{j=t_0}^t dn_j (cp_{1t} - 0.3dhn) \end{array} \right]$$

Z dôvodu veľkosti inkluzívneho podniku môžeme predpokladať, že pre väčšinu týchto podnikov bude platiť povinnosť byť platcom DPH. Toto však z dôvodu prehľadnosti môžeme predpokladať aj u ostatných inkluzívnych podnikov. Týmto bude cena zákazky zvýšená o 20%. Zároveň si ale tieto podniky budú môcť odpočítať DPH pri nákupe tovarov

a služieb od ostatných platcov DPH. Toto sa však môže vzťahovať ale iba na kapitálovú časť výdavkov, ktorých objem sme už skôr odhadli na 30%. DPH vo výške 20% tvorí 1/6 ceny zákazky, „efektívna“ veľkosť DPH teda bude $\frac{1}{6} - 0.3 * \frac{1}{6} = 0.1166$, nie všetky firmy, z ktorými budú inkluzívne podniky obchodovať budú platcami DPH, teda toto číslo predstavuje minimálnu hranicu, ďalej uvažujeme, že 13% z ceny zákazky sa vráti do rozpočtu verejných financií ako DPH platená inkluzívnymi podnikmi a teda tieto príjmy vieme vyjadriť ako:

$$DPH_{podniky}_t = 0.13Náklady_t$$

Nasledujúce zdroje príjmov predstavujú ušetrené prostriedky, či už vďaka tomu, že ich IT kompletne nahradí (aktivačný príspevok, časť APTP), alebo tým, že sa zmenší objem cieľovej skupiny súčasných opatrení a tým aj proporčne objem prostriedkov nutný k ich financovaniu.

Aktivačný príspevok ako príplatok k dávke v hmotnej núdzi poberá približne 60 000 osôb, výška tohto príspevku je zákonom stanovená na 63 eur mesačne, čo súhrne predstavuje ročné úspory v objeme 46 mil. €. Ak by aktivačný príspevok nebol zrušený, predpokladáme, že výška prostriedkov potrebných na jeho financovanie by rástla tempom 3% ročne.

$$AP_t = 1.03^{(t-t_0)}AP_{t_0}$$

Výšku ušetrených prostriedkov na vyplácaní DHN a PkD v roku t určíme nasledovne:

$$DHN_t = 1.03^{(t-t_0)}12 * 0.3dhn \left(\sum_{j=t_0}^t dn_j + u \right)$$

Výraz $\left(\sum_{j=t_0}^t dn_j + u \right)$ okrem inkluzívnych zamestnancov zahŕňa aj osoby po prechode na otvorený trh práce, člen dhn predstavuje priemernú výšku DHN, predpokladáme, že táto by tiež rástla tempom 3% ročne.

Prostriedky ušetrené na APTP sa skladajú z dvoch častí, jednu tvoria zrušené a IT nahradené APTP, druhú časť tvoria úspory, ktorých veľkosť je proporčná k veľkosti úbytku

osôb z cieľovej skupiny APTP²⁶ (v cieľovej skupine APTP sú zahrnuté aj iné skupiny obyvateľstva, napr. krátkodobo nezamestnaní, preto uvádzame vyššiu hodnotu objemu tejto cieľovej skupiny – 500 ti. osôb).

$$APTP_t = 1.03^{(t-t_0)} \left[APTP_{zruš} + \frac{\sum_{j=t_0}^t n_j + u}{500\,000} APTP \right]$$

Sekundárne príjmy, predstavujú príjmy vďaka vyššiemu výberu daní a odvodov v dôsledku vyššieho hospodárskeho rastu (ako reakcia na pozitívny fiškálny impulz, ktorým IT je). Tieto sa budú pohybovať približne na úrovni 6-11%.

Celkovú výšku nákladov a jednotlivých kapitol príjmov v dôsledku zavedenia IT uvádzame v nasledovnej tabuľke:

Tabuľka 8 – Príjmy a výdavky zavedenia inkluzívneho trhu – základný model

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Náklady	627.4	652.5	678.6	705.7	733.9	763.3	793.8	825.6	858.6	893.0
DAO	155.4	179.1	202.5	225.8	249.1	272.6	296.3	320.4	345.0	370.1
DPH_zamestnanci	47.3	55.4	63.4	71.5	79.6	87.9	96.2	104.8	113.5	122.5
DPH_podniky	81.6	84.8	88.2	91.7	95.4	99.2	103.2	107.3	111.6	116.1
AP	46.1	47.5	48.9	50.4	51.9	53.4	55.0	56.7	58.4	60.2
DHN	30.1	35.7	41.1	46.3	51.5	56.5	61.4	66.4	71.3	76.3
APTP	23.0	25.5	28.0	30.4	32.8	35.1	37.5	39.8	42.2	44.5
SEK	38.1	45.1	52.1	59.0	65.9	72.9	79.9	87.1	94.5	102.0
Príjmy	421.6	473.2	524.2	575.1	626.2	677.6	729.7	782.6	836.5	891.6
Rozdiel	-205.8	-179.3	-154.3	-130.6	-107.8	-85.7	-64.2	-43.0	-22.1	-1.4
Kumulatívny rozdiel	-205.8	-385.1	-539.4	-670.0	-777.8	-863.5	-927.6	-970.7	-992.8	-994.2

Zdroj: vlastné spracovanie.

²⁶ Ich zoznam uvádzame v prílohe č.2.

Príloha č. 4 – Existujúca legislatíva

V tejto prílohe uvádzame vybrané paragrafy zákona č. 5 o službách zamestnanosti, v ktorom sú definované pojmy súvisiace s touto prácou.

§ 6 UCHÁDZAČ O ZAMESTNANIE

(1) Zamestnanie na účely tohto zákona je vykonávanie zárobkovej činnosti zamestnancov podľa § 4, prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti samostatne zárobkovo činnou osobou podľa § 5 a vykonávanie slobodného povolania podľa osobitných predpisov.

(2) Uchádzač o zamestnanie na účely tohto zákona je občan, ktorý môže pracovať, chce pracovať a hľadá zamestnanie a je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie úradu (ďalej len „evidencia uchádzačov o zamestnanie“) a ktorý

a) nie je zamestnanec podľa § 4, ak tento zákon neustanovuje inak,

b) neprevádzkuje ani nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť,

c) nevykonáva zárobkovú činnosť v členskom štáte Európskej únie alebo v cudzine,

d) vykonáva zárobkovú činnosť, za ktorú mzda alebo odmena nepresahuje 65 % zo sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu, platného k prvému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa preukazuje výška mzdy alebo odmeny, zvýšeného o príslušné úhrady preddavku na poistné na zdravotné poistenie a poistného na sociálne poistenie platené zamestnancom a preddavku na daň z príjmov, pričom za zárobkovú činnosť sa považuje osobné vykonávanie činností na základe pracovnoprávneho vzťahu podľa osobitného predpisu alebo iného právneho vzťahu podľa osobitných predpisov; uchádzač o zamestnanie je povinný vopred oznámiť úradu výkon zárobkovej činnosti a predpokladaný príjem zo zárobkovej činnosti, najneskôr v deň pred začiatkom vykonávania tejto činnosti a preukázať skutočnosť o výške mzdy alebo odmeny za uplynulý kalendárny mesiac v termíne podľa § 34 ods. 5.

§ 8 ZNEVÝHODNENÝ UCHÁDZAČ O ZAMESTNANIE

(1) Znevýhodnený uchádzač o zamestnanie na účely tohto zákona je uchádzač o zamestnanie, ktorý je:

a) občan mladší ako 25 rokov veku, ktorý skončil sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a nezískal svoje prvé pravidelne platené zamestnanie (ďalej len „absolvent školy“),

b) občan starší ako 50 rokov veku,

c) občan vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 mesiacov z predchádzajúcich 16 mesiacov (ďalej len „dlhodobo nezamestnaný občan“),

d) občan, ktorý nevykonával zárobkovú činnosť ani sa nepripravoval na povolanie v rámci sústavnej prípravy na povolanie alebo v systéme

ďalšieho vzdelávania najmenej počas 24 mesiacov pred dňom ostatného zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie z dôvodu ťažkostí pri zosúladovaní svojho pracovného života a rodinného života,

e) rodič alebo osoba, ktorej súd zveril dieťa do starostlivosti podľa osobitného predpisu 13aa alebo osoba, ktorej bolo dieťa dočasne zverené do starostlivosti rozhodnutím súdu podľa osobitného predpisu 13ab) starajúca sa najmenej o tri deti do skončenia povinnej školskej dochádzky alebo osamelý rodič starajúci sa aspoň o jedno dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky,

f) občan, ktorý stratil schopnosť vykonávať svoje doterajšie zamestnanie zo zdravotných dôvodov a nie je občan so zdravotným postihnutím,

g) občan, ktorý sa sťahuje alebo sa sťahoval v rámci územia členských štátov Európskej únie, alebo občan, ktorý má pobyt na území členského štátu Európskej únie na účel výkonu zamestnania, a

h) občan so zdravotným postihnutím,

i) občan, ktorý má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o 20 %, ale najviac o 40 %,

j) cudzinec, ktorému bol udelený azyl, 13b)

k) občan, ktorý sa stal nezamestnaným z dôvodu skončenia pracovného pomeru z organizačných dôvodov, z dôvodu ohrozenia chorobou z povolania, z dôvodu dosiahnutia najvyššej prípustnej expozície na pracovisku podľa osobitného predpisu 13c) alebo z dôvodu dosiahnutia veku, pre ktorý nemôže vykonávať pôvodné zamestnanie,

l) občan, ktorý neskončil sústavnú prípravu na povolanie na strednej škole,

m) občan, ktorý nezískal svoje prvé pravidelne platené zamestnanie pred nástupom na výkon trestu odňatia slobody,

n) občan po skončení ústavnej výchovy a ochrannej výchovy,

o) občan po prepustení z výkonu trestu odňatia slobody alebo z výkonu väzby alebo občan, ktorému bola uložená iná sankcia podľa osobitného predpisu, 13d) ktorá trvala najmenej šesť mesiacov.

(2) Prvé pravidelne platené zamestnanie na účely tohto zákona je zamestnanie, ktoré trvalo viac ako šesť po sebe nasledujúcich mesiacov.

§ 11 SLUŽBY ZAMESTNANOSTI

(1) Služby zamestnanosti na účely tohto zákona je systém inštitúcií a nástrojov podpory a pomoci účastníkom trhu práce pri

a) hľadani zamestnania,

b) zmene zamestnania,

c) obsadzovaní voľných pracovných miest a

d) uplatňovaní aktívnych opatrení na trhu práce s osobitným zreteľom na pracovné uplatnenie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie podľa § 8.

(2) Služby zamestnanosti na území Slovenskej republiky poskytujú

a) ústredie a úrad,

b) právnická osoba a fyzická osoba, ktoré vykonávajú sprostredkovanie zamestnania, poskytujú odborné poradenské služby a uplatňujú aktívne opatrenia na trhu práce na základe uzatvorenej písomnej dohody s príslušným úradom alebo na základe uzatvorenej písomnej dohody v rámci partnerstva podľa § 10,

c) právnická osoba a fyzická osoba, ktoré vykonávajú sprostredkovanie zamestnania za úhradu,

d) agentúra dočasného zamestnávania a

e) agentúra podporovaného zamestnávania

§ 11 PRÍSPEVOK NA VYKONÁVANIE ABSOLVENTSKEJ PRAXE

1) Absolventská prax na účely tohto zákona je získanie odborných zručností a praktických skúseností u zamestnávateľa, ktoré zodpovedajú dosiahnutému stupňu vzdelania absolventa školy. Za absolventskú prax za podmienok ustanovených týmto zákonom je možné považovať aj získavanie alebo prehľbovanie odborných zručností alebo praktických skúseností

uchádzačom o zamestnanie do 25 rokov veku, ktoré rozšíria ich možnosti uplatnenia na trhu práce.

(2) Za absolventa školy sa na účely tohto ustanovenia okrem absolventa školy podľa § 8 ods. 1 písm. a) považuje každý uchádzač o zamestnanie do 25 rokov veku bez ohľadu na to,

či skončil sústavnú prípravu na povolanie, a bez ohľadu na to, či získal pravidelne platené zamestnanie.

(3) Absolventská prax sa vykonáva na základe uzatvorenej písomnej dohody o absolventskej praxi medzi absolventom školy vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie v určenej dĺžke a úradom a na základe uzatvorenej písomnej dohody medzi úradom a zamestnávateľom.

(4) Absolventská prax sa vykonáva najviac 6 mesiacov, bez možnosti jej predĺženia a opakovaného vykonávania, v rozsahu 20 hodín týždenne. Začiatok vykonávania absolventskej praxe a jej rozsah určuje zamestnávateľ. Po skončení absolventskej praxe vydá zamestnávateľ absolventovi školy potvrdenie o vykonaní absolventskej praxe.

(5) Počas vykonávania absolventskej praxe poskytuje úrad absolventovi školy paušálny príspevok vo výške sumy životného minima poskytovaného jednej plnoletej fyzickej osobe

podľa osobitného predpisu mesačne na úhradu jeho nevyhnutných osobných výdavkov spojených s vykonávaním absolventskej praxe; paušálny príspevok sa kráti za dni voľna podľa odseku 7 a za ďalšie dni neprítomnosti na absolventskej praxi na základe evidencie dochádzky predkladanej úradu podľa odseku 9 písm. d). Výsledná suma sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor. Úrad poskytne absolventovi školy náhradu poistného na úrazové poistenie počas vykonávania absolventskej praxe.

(6) Počas vykonávania absolventskej praxe má absolvent školy nárok na voľno v rozsahu desiatich pracovných dní. Tento nárok vzniká najskôr po uplynutí dvoch mesiacov vykonávania absolventskej praxe.

(7) Okrem poskytnutia voľna v rozsahu desiatich pracovných dní zamestnávateľ ospravedlní absolventovi školy neprítomnosť na vykonávaní absolventskej praxe z dôvodu jeho dočasnej pracovnej neschopnosti alebo z dôvodu ošetrovania člena rodiny.

§ 52 PRÍSPEVOK NA AKTIVAČNÚ ČINNOSŤ FORMOU MENŠÍCH OBECNÝCH SLUŽIEB PRE OBEĽ

(1) Aktivačná činnosť formou menších obecných služieb pre obec na účely tohto zákona je podpora udržiavania pracovných návykov dlhodobo nezamestnaného občana, ktorý je poberateľom dávky v hmotnej núdzi a príspevkov k dávke v hmotnej núdzi. Počas vykonávania menších obecných služieb pre obec sa nemôže uchádzať o zamestnanie zúčastňovať dobrovoľníckej služby podľa § 52a.

(2) Menšie obecné služby pre obec organizované obcou alebo rozpočtovou organizáciou alebo príspevkovou organizáciou, ktorej zriaďovateľom je obec na účely tohto zákona je forma aktivačnej činnosti dlhodobo nezamestnaného občana vykonávaním prác, ktoré sú určené na zlepšenie ekonomických podmienok, sociálnych podmienok, kultúrnych podmienok, tvorbu, ochranu, udržiavanie a zlepšovanie životného prostredia obyvateľov obce, starostlivosť o ochranu a zachovanie kultúrneho dedičstva, podporu vzdelávania, rozvoj a poskytovanie sociálnych služieb a ďalších činností obce v sociálnej oblasti, rozvoj a ochranu duchovných a kultúrnych hodnôt, doplnkové vzdelávanie detí a mládeže a na rozvoj a podporu komunitnej činnosti.

(3) Menšie obecné služby pre obec dlhodobo nezamestnaný občan vykonáva nepretržite najviac počas šiestich kalendárnych mesiacov v rozsahu najviac 20 hodín týždenne okrem týždňa, v ktorom sa aktivačná činnosť začala, s možnosťou jej opakovaného vykonávania najviac počas ďalších šiestich kalendárnych mesiacov.

(4) Na účely organizovania menších obecných služieb pre obec úrad poskytuje obci raz za mesiac o dlhodobo nezamestnaných občanoch, ktorí majú v obci trvalý pobyt, tieto údaje

- a) meno, priezvisko a dátum narodenia,
- b) ulicu, obec alebo mestskú časť trvalého pobytu,
- c) dosiahnutý stupeň vzdelania, získané odborné zručnosti alebo druh doteraz vykonávanej práce,
- d) dĺžku vedenia v evidencii uchádzačov o zamestnanie,

e) informáciu o tom, či je poberateľom dávky v hmotnej núdzi.

(5) Úrad poskytuje obci príspevok, ktorý možno použiť na úhradu časti nákladov na osobné ochranné pracovné prostriedky, úrazové poistenie dlhodobo nezamestnaných občanov, časti nákladov na pracovné náradie a časti ďalších nákladov, ktoré súvisia s vykonávaním menších obecných služieb pre obec a na úhradu časti celkovej ceny práce zamestnanca, ktorý organizuje aktívnu činnosť.

(6) Príspevok podľa odseku 5 sa poskytuje na základe uzatvorenej písomnej dohody medzi úradom a obcou, na úhradu časti nákladov, ktoré súvisia s vykonávaním menších obecných služieb pre obec, mesačne najviac vo výške 7 % počas prvých šiestich mesiacov a najviac vo výške 4 % počas ďalších šiestich mesiacov a na úhradu časti celkovej ceny práce zamestnanca, ktorý organizuje menšie obecné služby pre obec, mesačne najviac vo výške 3 % z celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa príspevok poskytuje, na jedného dlhodobo nezamestnaného občana vykonávajúceho menšie obecné služby pre obec.

(7) Príspevok poskytuje úrad, v ktorého územnom obvode sa obec nachádza.

(8) Dohoda uzatvorená podľa odseku 6 obsahuje

a) osobné údaje a identifikačné údaje účastníkov dohody,

b) počet dlhodobo nezamestnaných občanov prijatých na vykonávanie menších obecných služieb pre obec, dĺžku trvania ich vykonávania jedným dlhodobo nezamestnaným občanom,

c) druh a rozsah vykonávaných menších obecných služieb pre obec,

d) celkovú výšku, termín a dĺžku poskytovania príspevku podľa odseku 6,

e) počet zamestnancov, ktorí organizujú vykonávanie menších obecných služieb pre obec dlhodobo nezamestnanými občanmi a týždenný rozsah odpracovaných hodín jedným zamestnancom, ktorý organizuje vykonávanie menších obecných služieb pre obec,

f) záväzok úradu, že poskytne príspevok podľa odseku 6 mesačne, najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa predloženia dohodnutých dokladov,

g) záväzok obce, že oznámi úradu každé nedodržanie rozsahu hodín vykonávania menších obecných služieb pre obec dlhodobo nezamestnaným občanom,

h) záväzok obce, že najneskôr do 15 kalendárnych dní oznámi úradu každé skončenie pracovného pomeru zamestnanca, ktorý organizuje menšie obecné služby pre obec,

i) podmienky poskytovania príspevku,

j) spôsob kontroly plnenia dohodnutých podmienok,

k) spôsob a lehotu vrátenia príspevku alebo jeho časti v prípade nesplnenia dohodnutých podmienok,

l) ďalšie dohodnuté náležitosti.

(9) Ak obec porušila dohodu uzatvorenú s úradom podľa odseku 8 a úrad z tohto dôvodu odstúpil od tejto dohody, novú dohodu je možné uzatvoriť najskôr po uplynutí šiestich mesiacov od odstúpenia úradu od predchádzajúcej dohody.

(10) Úrad uzatvára s dlhodobo nezamestnaným občanom dohodu o podmienkach vykonávania menších obecných služieb pre obec, ktorá obsahuje

a) osobné údaje a identifikačné údaje účastníkov dohody,

b) druh vykonávaných menších obecných služieb pre obec,

c) začiatok a dĺžku vykonávania menších obecných služieb pre obec,

d) záväzok úradu zabezpečiť dlhodobo nezamestnanému občanovi vykonávanie menších obecných služieb pre obec,

e) záväzok dlhodobo nezamestnaného občana vykonávať menšie obecné služby pre obec zabezpečené úradom,

f) záväzok dlhodobo nezamestnaného občana dodržiavať vnútorné predpisy a pokyny organizátora aktívnej činnosti a predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri

vykonávaní menších obecných služieb pre obec, s ktorými bol preukázateľne oboznámený,

g) ďalšie dohodnuté náležitosti.

(11) Ak sa dlhodobo nezamestnaný občan nemôže zúčastniť na aktivačnej činnosti formou menších obecných služieb pre obec z dôvodu

jeho dočasnej pracovnej neschopnosti, je povinný túto skutočnosť oznámiť úradu do troch pracovných dní od nástupu na dočasnú pracovnú neschopnosť. Ak dočasná pracovná neschopnosť dlhodobo nezamestnaného občana počas vykonávania aktivačnej činnosti formou menších obecných služieb pre obec trvá viac ako 30 kalendárnych dní, úrad dohodu vypovie

Zoznam použitej literatúry

Blanchard, Olivier Jean a Peter Diamond. *Ranking, Unemployment Duration and Wages*. NBER working paper 3387, 1990.

Blanchard, Olivier J. a Lawrence H. Summers. *Hysteresis And The European Unemployment Problem*. NBER Macroeconomics Annual 1986, Volume 1, MIT Press, 1986.

Boone, J., J.C. van Ours. *Effective Active Labour Market Policies*. September 2004.

Calmfors, Lars. *Active labor market policy and unemployment - a framework for the analysis of crucial design features*. OECD Economic Studies no 22(1), s. 7-47, 1994.

Cockx, Bart. *The Design of Active Labour Market Policies. What Matters and What Doesn't?* IRES and Department of Economics, Université Catholique de Louvain, 1998

Európska Komisia. *Labour Market Policy Database Methodology, Revision of June 2006*. Luxembourg 2006.

Európska komisia. *EURÓPA 2020 Stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu*. Oznámenie Komisie, KOM(2010) 2020 v konečnom znení, Brusel, marec 2010.

Estevão, Marcello. *Do Active Labor Market Policies Increase Employment?* IMF working paper - WP/03/234. 2003

Felderer, B. a S. Homburg. *Makroökonomik und neue Makroökonomik*. Verlag Berlin Heidelberg, 1991. Slovenská verzia: Luptáčik, M. a kol. *Makroekonomika a nová makroekonomika*. Elita, 1995.

Harvan, Peter. *Hodnotenie efektívnosti a účinnosti výdavkov na aktívne politiky trhu práce na Slovensku*. IFP, Bratislava 2011.

Kluve, Jochen a Christoph M. Schmidt. *Can training and employment subsidies combat European unemployment?* Economic Policy, 35, s. 411-448, 2002.

Kureková, Lucia. *Ľudský kapitál: zamestnanosť a pracovná sila*. Správa o stave podnikateľského prostredia v SR 2010, Bratislava 2010, str. 7-14.

Layard, R. a kol. *Unemployment*. Oxford University Press, Oxford, 1991.

Moreno-Galbis, Eva a Henri R. Sneessens. *Low-Skilled Unemployment, Capital-Skill Complementarity and Embodied Technical Progress*. IRES, Université Catholique de Louvain, Louvain-la-Neuve, 2004.

Páleník, Viliam a kol. *Inkluzívny trh*. Inštitút zamestnanosti, Bratislava 2011

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

Radvanský, Marek. *Napĺňanie zhody zručností*. Bratislava, 2011.

Zákon č.5/2004 Z. z. zo 4. decembra 2003 v znení neskorších predpisov – Zákon o službách zamestnanosti, dostupný na www.zbierka.sk