

Medzitrh práce

Cesta od dávok k platenej práci

Medzitrh práce

Cesta od dávok
k platenej práci

Obsah

Úvod.....	4
Popis cieľovej skupiny.....	6
Situácia v Európe.....	6
Stav na Slovensku.....	6
Okres Banská Bystrica.....	8
Veková štruktúra.....	9
Vzdelanostná štruktúra.....	11
Fungovanie medzitrhu práce.....	13
Aký medzitrh práce.....	13
Doterajšie skúsenosti.....	15
Sociálne verejné obstarávanie.....	21
Zamestnávateľ medzitrhu práce.....	22
Vzájomné vzťahy.....	25
Spolupráca s úradmi práce.....	26
Kontrolné mechanizmy.....	27
Zväz medzitrhu práce.....	28
Potrebné legislatívne zmeny.....	29
Financovanie medzitrhu práce.....	35
Veľkosť medzitrhu práce.....	35
Úspory plynúce z medzitrhu práce.....	37
Financovanie z viacerých pilierov.....	39
Podielové dane.....	40
Programové rozpočtovanie.....	41
Investičné projekty.....	41
Projekty Eurofondov.....	43
Spoločenská zodpovednosť podnikov.....	45
Účelové projekty.....	45
Celkový pohľad na financovanie.....	47

Analýzy sú vypracované pre Mesto Banská Bystrica v rámci projektu Od dávok k platenej práci, ITMS číslo 27110130025 financovaného cez Európsky sociálny fond, Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia, Prioritná os 1 Podpora rastu zamestnanosti, Opatrenie 1.1 Podpora programov v oblasti podpory zamestnanosti a riešenia nezamestnanosti a dlhodobej nezamestnanosti, kód výzvy OP ZaSI NP 2011/1.1/05.

EURÓPSKA ÚNIA



Vypracoval:

Inštitút zamestnanosti,

Povraznícka 11, 811 05 Bratislava

www.iz.sk

Autor: Mgr. Ing. Michal Páleník, PhD.

Elektronická verzia: <http://iz.sk/Svd8>



Toto dielo je šírené pod licenciou Creative Commons – Attribution-ShareAlike 3.0 Unported (CC BY-SA 3.0): Ktokoľvek má dovolenie vyhotoviť alebo distribuovať doslovný opis tohto dokumentu alebo jeho časti akýmkoľvek médium za predpokladu, že bude zachované oznámenie o copyrighte a o tom, že distribútor príjemcovi poskytuje povolenie na ďalšie šírenie, a to v rovnakej podobe, akú má toto oznámenie.



ISBN: 978-80-970204-3-9

Prvá verzia, november 2013



Úvod

Dlhodobá nezamestnanosť má mnohé príčiny a hlavne viditeľné negatívne dôsledky. Tieto sa dotýkajú nielen samotných dlhodobo nezamestnaných, ale aj ich rodín a užšieho či širšieho okolia.

Preto by otázka nemala byť či bojovať s dlhodobou nezamestnanosťou, ale ako s ňou bojovať tak aby bol úspešný koniec dosiahnuteľný. V dávnejšej i v nedávnej minulosti bolo odskúšaných niekoľko postupov, ktorým sa venujeme v kapitole Doterajšie skúsenosti na strane 15. Prienik týchto prístupov by sa dal charakterizovať ako medzitrh práce: trh práce kde dostávajú šancu znevýhodnení nezamestnaní tak, aby získali dostatočné pracovné skúsenosti a zručnosti na uplatnenie na otvorenom, štandardnom trhu práce.

Jednou z týchto aktivít je aj projekt Od dávok k platenej práci, ktorý realizuje mesto Banská Bystrica. V projekte pracovali z ťažkou cieľovou skupinou dlhodobo nezamestnaných poberateľov dávok v hmotnej núdzi, ktorí mali aj iné problémy sťažujúce uplatnenie na trhu práce (napríklad zaťaženie exekúciami, bývanie v krízových centrách, či alkoholizmus). Napriek takejto cieľovej skupine bola úspešnosť projektu viac ako dobrá: podarilo sa ich začleniť do pracovného procesu, odstrániť alebo výrazne zmenšiť prekážky v práci, odstrániť závislosť od sociálnych dávok. V projekte inovatívne použili prácu na služby v rámci mesta, kde pracovníci mali štandardné pracovné zmluvy (vrátane benefitov ako odmeny nad rámec minimálnej mzdy).

Na základe doterajších skúseností sme sformulovali požiadavky ktoré kladieme na medzitrh práce (je sformulovaný v kapitole Aký medzitrh práce). Samotnú realizáciu medzitrhu práce navrhujeme formou zamestnávateľov medzitrhu práce (popísaných na strane 22 a hlbšie na 29), ktoré sú špecializované organizácie zamerané na zamestnávanie ľudí z cieľovej skupiny a zvyšovanie ich zamestnateľnosti.

Formu financovania zamestnávateľov medzitrhu práce navrhujeme cez sociálne verejné obstarávanie, teda obstarávanie kde medzi sebou súperia zamestnávatelia medzitrhu práce (ako rovný

s rovným) o zákazky vypisované verejným sektorom. Vďaka tomuto systému bude cieľová skupina realizovať aktivity, ktoré si niekto reálne objedná a nemusí byť systém dotácií jedného rezortu. Je popísané na strane 21 a bližšie na 31.

Samostatnou otázkou je dostupnosť a udržateľnosť zákaziek tak, aby dokázali viditeľne pohnúť nezamestnanosťou. Vzhľadom na obrovskú veľkosť cieľovej skupiny, veľkosť financií musí byť primeraná (s. 35), aj keď až 70% z týchto financií sa preukázateľne ihneď vráti do verejného rozpočtu (a neskôr alebo menej viditeľne ešte viac, s. 37).

Je tiež dôležitá spolupráce celého verejného sektora, od obcí a žúp, cez štátny rozpočet, a celý verejný sektor. Názor, že boj s dlhodobou nezamestnanosťou je bojom celého verejného sektora a nie iba ministerstva práce má byť štandardnom a nie svetlou výnimkou. Tejto téme sa venujeme v záverečnej časti tejto brožúrky, od strany 39 až po 50. Popisujeme nielen možné zdroje financií ale aj spôsoby ako tieto zdroje minúť nielen formou medzitrhu práce ale najmä účelom, ktorý bude prospešný pre spoločnosť: cieľom je nielen urobiť niečo užitočné, ale aj zamestnať ľudí, ktorých šance na trhu práce sú inak čisto teoretické.

Popis cieľovej skupiny

Situácia v Európe

Na potrebu riešiť problematiku nezamestnanosti v členských krajinách Európskej únie upozornila Európska komisia od vypuknutia krízy už niekoľkokrát. Ciele v oblasti znižovania miery nezamestnanosti (resp. zvyšovania zamestnanosti) sa stali kľúčovými pri tvorbe desaťročnej stratégie. Európa 2020 definuje tri piliere rastu: inteligentný, udržateľný a inkluzívny rast. Posledný menovaný je definovaný ako rast s vysokou mierou zamestnanosti, ktorý prispieva k hospodárskej, sociálnej a územnej súdržnosti. Cieľom je aby z rastu ekonomiky profitovali všetky časti spoločnosti a takisto aby k rastu ekonomiky prispievali všetky časti spoločnosti. Takéto široké vymedzenie pojmu dáva členským krajinám priestor na vlastné poňatie inkluzívneho rastu, a teda na zavedenie takých opatrení, ktoré budú zohľadňovať národné špecifiká.

Stav na Slovensku

V podmienkach Slovenska dosahuje nezamestnanosť v porovnaní s predkrízovým obdobím relatívne vysoké hodnoty – navyše, nezamestnanosť u nás je kvalitatívne iná ako v ostatných krajinách. Významný podiel na nezamestnanosti má dlhodobá nezamestnanosť, ktorú ma Slovensko jednu z najvyšších v Únii. V predkrízovom období vysokého hospodárskeho rastu malo Slovensko najvyššiu dlhodobú nezamestnanosť v EÚ, počas krízy sa na Slovensku, v porovnaní s inými krajinami výrazne nezvýšila. Niektoré členské krajiny, tie s výraznými inými problémami (Španielsko, Grécko, Portugalsko) sa na Slovensko dotiahli a do EÚ vstúpilo Chorvátsko.

Dôvodom pretrvávania dlhodobej nezamestnanosti sú predovšetkým zmena štruktúry ekonomiky, nedostatky aktívnej politiky trhu práce a regionálne rozdiely. Realizované opatrenia k dosahovaniu inkluzívneho rastu vo veľkej miere neprispeli. Problémy trhu práce neriešili efektívne, často bola forma a prezenčné listiny dôležitejšie ako obsah a či sa niečo robilo. Dlhodobá nezamestnanosť je zväčša

nedobrovoľná, no čoraz častejšie sa vyskytujú prípady, kedy sa občianovi neoplatí pracovať.

Meranie dlhodobej nezamestnanosti má svoje úskalía a vstupuje do neho veľa metodologických otázok. Jednou z nich je, kto je nezamestnaný (kde je metodika ILO a metodika ÚPSVaR), aký región berieme do úvahy (či tam kde býva, tam kde ma trvalý pobyt alebo tam kde pracuje), kto je pracujúci (iba tí čo platia odvody, alebo aj pracujúci na čierno), kto je dlhodobo nezamestnaný (po roku, po dvoch, ak nepracoval 12 mesiacov z posledných 18), čo s rôznymi prienkmi (pracujúci nezamestnaný), ... Ďalšou reštrikciou je dostupnosť dát, najmä regionálnych a okresných. Vzhľadom na ich (ne)dostupnosť pre ďalšie analýzy berieme do úvahy nezamestnaných ako sú v evidencii ÚPSVaR a pracujúcich berieme ako zamestnancov alebo živnostníkov platiacich odvody do Sociálne poisťovne podľa trvalého pobytu.

Na Slovensku je v zmysle predstavenej metodiky celková miera dlhodobej nezamestnanosti na úrovni 12,2%, teda na jedného dlhodobo nezamestnaného pripadá 7,9 pracujúcich. Tento pomer sa ale výrazne líši medzi jednotlivými kraji. Kým v Bratislave je jeden ku 36, v Banskobystrickom kraji jeden ku 4,5, v Prešovskom 1 ku 4,3 a v Košickom 1 ku 4,7.

Tradične najhoršie sú na tom 3R okresy, Revúca, Rimavská Sobota, Rožňava, kde miera dlhodobej nezamestnanosti je na úrovni 33-38%, teda na jedného dlhodobo nezamestnaného pripadá 1,7 pracujúcich (Revúca a Rimavská Sobota), alebo 2,3 (Rožňava). Tieto čísla sú ešte optimistické vďaka fenoménu trvalého pobytu. Študenti, ktorí odišli študovať do krajských miest a zostali tam pracovať si často neprehlásili trvalý pobyt (napriek tomu že „domov“ chodia rovnako často ako iní na chalupu). Títo by sa skôr mali rátať do mesta v ktorom bývajú. Rovnako ľudia, ktorí pracujú mimo svojho regiónu (či už v rámci SR alebo v zahraničí) sú výsledkom ekonomiky regiónu kde pracujú, nie kde bývajú. Ako vidno, reálna miera nezamestnanosti je v problematických okresoch ešte vyššia ako ukazujú aj tak nelichotivé štatistiky.

Názov	miera krátkodobej	miera strednodobej	miera dlhodobej
Bratislavský kraj	3,2%	1,5%	3,2%
Trnavský kraj	5,2%	2,4%	6,3%
Trenčiansky kraj	5,6%	2,7%	7,4%
Nitriansky kraj	6,6%	3,5%	11,3%
Žilinský kraj	5,9%	3,1%	8,8%
Banskobystrický kraj	7,9%	4,4%	19,4%
Prešovský kraj	8,7%	5,1%	20,2%
Košický kraj	7,8%	4,5%	18,9%
Slovensko	6,3%	3,4%	12,2%

Predošlá tabuľka ilustrovala rozdiely medzi jednotlivými kraji. Zatiaľčo v prípade krátkodobej nezamestnanosti nie sú viditeľné rozdiely (až na Bratislavský kraj sú všetky kraje medzi 5,2 a 8,7%), v prípade dlhodobej nezamestnanosti sú rozdiely viditeľné.

Okres Banská Bystrica

Nezamestnanosť v okrese Banská Bystrica je skôr porovnateľná s inými okresnými mestami západného Slovenska ako s inými okresmi v rámci Banskobystrického kraja. Tento fakt ilustruje nasledujúca tabuľka.

Názov	miera krátkodobej	miera strednodobej	miera dlhodobej
Trenčín	5,4%	2,2%	5,1%
Nitra	5,4%	2,9%	6,0%
Žilina	4,7%	2,5%	5,6%
Banská Bystrica	4,6%	2,4%	6,9%
Zvolen	5,1%	2,7%	8,9%
Revúca	12,2%	7,6%	38,5%
Rimavská Sobota	10,7%	6,8%	38,9%
Prešov	6,8%	4,1%	16,9%

Porovnanie okresu Banská Bystrica s okresmi krajských miest Trenčín, Nitra, Žilina ukazuje že, až na dlhodobú nezamestnanosť je Banská Bystrica štatisticky lepšia. Porovnanie s Prešovom už ukazuje výrazne horšie postavenie okresu Prešov, čo je však dané aj veľkosťou okresu Prešov, ktorý je počtom obyvateľov skoro o polovicu väčší ako okres Banská Bystrica.

Okres Zvolen má iba mierne vyššiu nezamestnanosť, ale okresy Revúca a Rimavská Sobota majú dlhodobú nezamestnanosť až skoro 6 krát vyššiu.

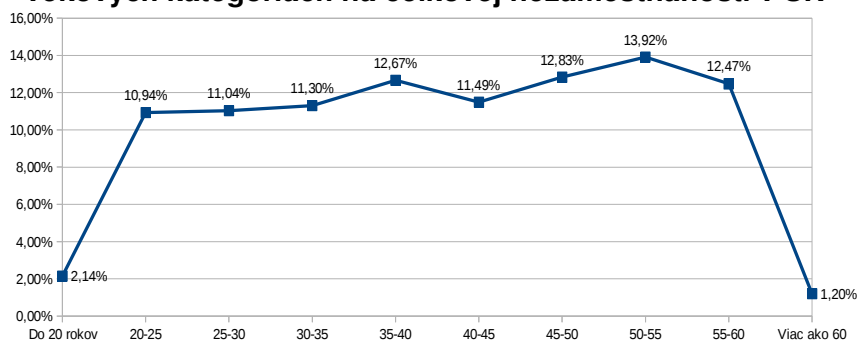
Veková štruktúra

Situácia by vôbec nemusela byť dramatická, ak by existovala možnosť jej vyriešenia bez akýchkoľvek zásahov, resp. bez ohľadu na mieru využívania zle nastavených nástrojov. Takýmto spôsobom by sa dlhodobá nezamestnanosť mohla znížiť napríklad v prípade, ak by sa veľká časť dlhodobo nezamestnaných nachádzalo tesne pod hranicou dôchodkového veku. Dlhodobo nezamestnaní by odišli z evidencie prirodzenou cestou a v horizonte niekoľkých rokov by sa znížila dlhodobá i celková nezamestnanosť (za predpokladu, že by do ekonomiky nevstupovali masy ďalších nezamestnaných).

Dlhodobá nezamestnanosť osôb vo veku do 20 rokov je v SR relatívne nízka z dôvodu existencie študujúcej populácie, a teda aj

nedostatku času na splnenie formálneho kritéria dlhodobej nezamestnanosti, t. j. byť nezamestnaný dlhšie ako jeden rok. Medzi 20. a 60. rokom života sa počty dlhodobo nezamestnaných v jednotlivých vekových kategóriách zásadne nelíšia, i keď mierne problematickejšie sú kategórie 35 až 40 ročných a 45 až 60 ročných. Nad hranicou 60 rokov je dlhodobá nezamestnanosť opäť nízka – tentokrát preto, že sledujeme iba počet dlhodobo nezamestnaných v skupine ekonomicky aktívnych, navyše očistený o počet predčasných dôchodcov.

Graf 1 - Podiel dlhodobo nezamestnaných v jednotlivých vekových kategóriách na celkovej nezamestnanosti v SR

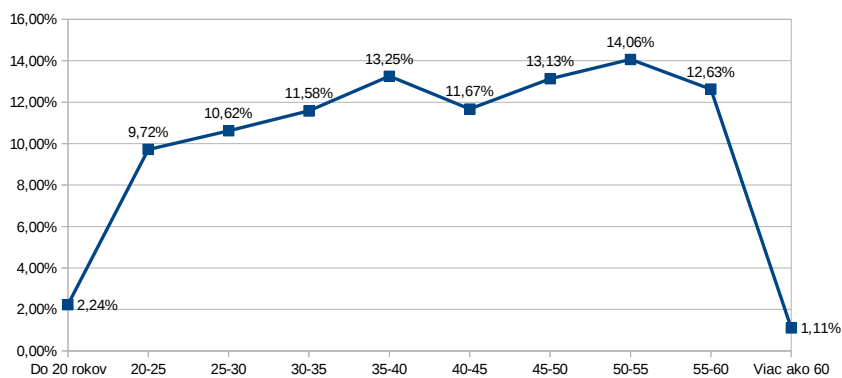


Relatívne vyrovnané podiely dlhodobo nezamestnaných značia, že bez problémov nie je ani jedna veková kategória a dlhodobá nezamestnanosť trápi občanov Slovenska bez ohľadu na vek. Tento pohľad nie je optimistický, no na úrovni regiónov je potreba konať ešte výraznejšia.

Banskobystrický kraj je v SR jedným z tých, v ktorom sa na dlhodobej nezamestnanosti vo veľkej miere podieľajú aj mladšie ročníky. V kategórii osôb vo veku 35-40 rokov možno pozorovať vyšší podiel dlhodobo nezamestnaných na celkovom počte nezamestnaných v kraji, ako je tomu v kategórii 55 až 60-ročných (teda osôb tesne pred dôchodkom). I keď podobnú situáciu môžeme pozorovať aj v Trnavskom alebo Nitrianskom kraji, v podmienkach Banskobystrického kraja hovoríme o podstatne väčšom počte dlhodobo nezamestnaných. Netreba zabúdať, že na území tohto kraja

sa navyše nachádzajú dva okresy s najvyššou dlhodobou nezamestnanosťou na Slovensku i v Európe (Rimavská Sobota a Revúca).

Graf 2 – Podiel dlhodobo nezamestnaných v jednotlivých vekových kategóriách na počte nezamestnaných v Banskobystrickom kraji



Vzdelanostná štruktúra

V podmienkach Slovenskej republiky môžeme pozorovať nasledovnú tendenciu: čím vyššie je najvyššie dosiahnuté vzdelanie človeka, tým nižšia je pravdepodobnosť jeho výskytu v skupine dlhodobo nezamestnaných. Na účely argumentácie sme obyvateľstvo rozdelili do troch kategórií:

- obyvateľstvo s najvyšším dosiahnutým vzdelaním vyšším ako maturitným (t. j. so vzdelaním vedeckým, vysokoškolským alebo akýmkoľvek vyšším ako maturitným vzdelaním);
- obyvateľstvo s najvyšším dosiahnutým vzdelaním ukončeným maturitou (do tejto kategórie spadá úplné stredné odborné vzdelanie s maturitou, úplné stredné všeobecné vzdelanie s maturitou a úplné stredné vzdelanie s maturitou);

- obyvateľstvo nedisponujúce maturitou (so stredným odborným vzdelaním bez maturity, vyučené obyvateľstvo alebo obyvateľstvo so základným vzdelaním, resp. bez vzdelania).

Podľa štatistiky Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR malo v októbri 2012 vyššie ako maturitné vzdelanie 8,70 % nezamestnaných, maturitné 30,34 % nezamestnaných a bez maturity bolo u nás 60,96 % nezamestnaných. Zatiaľ čo skupinu nezamestnaných s vyšším ako maturitným a maturitným vzdelaním tvoria z väčšej časti krátkodobo nezamestnané osoby, v skupine nezamestnaných bez maturity je počet dlhodobo nezamestnaných podstatne vyšší ako počet nezamestnaných do jedného roka. Sumárne, 54 % dlhodobo nezamestnaných bez maturity tvoria osoby so základným, resp. žiadnym vzdelaním.

Fungovanie medzitrhu práce

Negatívne dôsledky nezamestnanosti, a najmä dlhodobej nezamestnanosti, na spoločnosť, ekonomiku a verejné financie sú značné: nezamestnaní poberajú sociálne dávky, neplatia dane a odvody, strácajú motiváciu rozvíjať sa, vzdelávať sa. Rezignáciou na trh práce navyše nie sú dobrým vzorom pre svoje deti a pre nízky príjem nedokážu podporiť domáci dopyt. Dlhodobo nezamestnaní strácajú pracovné návyky a postupom času aj chuť pracovať - demotivačné účinky má totiž nie len opakovaný neúspech v snahe nájsť si riadne zamestnanie, ale aj často nie príliš ústretový prístup pracovníkov úradov práce, či otázky známych ohľadom situácie človeka. Čím dlhšie je osoba bez práce, tým ťažšie si zvyká na pracovný režim (ranné vstávanie, dochádzanie za prácou, osemhodinový pracovný režim, práca na zmeny, ...). Nevyužívaním ľudských zdrojov prichádza spoločnosť o značnú časť svojho potenciálu.

Je niekoľko spôsobov ako dosiahnuť zapojenie dlhodobo nezamestnaných do zamestnania. Všetky majú spoločné individuálny prístup ku klientovi a určité dočasné zvýhodnenie pri zamestnávaní. Cieľom každého medzitrhu práce je, aby človek pôsobením na ňom získal potrebné pracovné zručnosti a najmä stratil štatút dlhodobo nezamestnaného, čím sa pre štandardných zamestnávateľov stane oveľa atraktívnejší.

V analýze si načrtneme požiadavky kladené na medzitrh práce, zbežne predstavíme doterajšie skúsenosti, vysvetlíme aké požiadavky kladieme na medzitrh práce a vykreslíme návrh jeho riešenia.

Aký medzitrh práce

Dlhodobo nezamestnaní sa umiestňujú na trhu práce s ťažkosťami pre ich nižšiu produktivitu práce v porovnaní so zamestnancami pracujúcimi dlhší čas. Ak sa zamestnávateľ rozhodne zamestnať osobu s nižšou produktivitou práce, stáva sa konkurencie menej schopným, kvôli čomu nemôže dlhodobo podnikať.

Na druhej strane, existuje množstvo činností, ktoré by sa v podmienkach SR mali realizovať, avšak aj pre nedostatok

finančných prostriedkov sa často nerealizujú (ako príklad môžeme uviesť rieky a potoky, ktoré treba kultivovať, či turistické chodníky a cesty, ktoré je nutné udržiavať priechodné, čisté a bezpečné). Ich vykonávanie by pritom bolo nielen spoločensky prospešné, ale predovšetkým by si vyžadovali niekoho, kto by ich uskutočnil. Zavedením medzitrhu práce môžeme vyriešiť oba problémy: na jednej strane sa zabezpečí starostlivosť o verejné statky a vytvorí sa dopyt po veľkom množstve pracovných síl, čo pomôže vysporiadať sa s nedobrovoľnou nezamestnanosťou.

Medzitrh práce v ponímaní tejto práce predstavuje paralelný, oddelený trh práce a služieb, na ktorom sú umiestnení dlhodobo nezamestnaní poberatelia sociálnych dávok (cieľová skupina). Prostredníctvom podnikov medzitrhu práce budú osoby z cieľovej skupiny vykonávať služby, za čo dostanú aspoň minimálnu mzdu a iné výhody a povinnosti v zmysle zákonníka práce a iných predpisov. Medzitrh práce si môžeme predstaviť aj ako predstupeň regulárneho trhu práce. Jeho úlohou je pripraviť dlhodobo nezamestnaných poberateľov sociálnych dávok na riadne zamestnanie, a to tak, že im poskytne možnosť získať neexistujúce, resp. stratené pracovné skúsenosti a/alebo návyky. Podniky medzitrhu budú získavať finančné prostriedky za poskytovanie služieb v obstarávaní vyhlásených inštitúciami verejného sektora.

Fungovanie medzitrhu práce by malo byť čo najjednoduchšie, avšak nastavené tak, aby sa dlhodobá nezamestnanosť znižovala primárne v regiónoch, pre ktoré je tento typ nezamestnanosti dlhodobo príznačný. Trh musí byť dostatočne veľký, aby každá osoba z cieľovej skupiny mala reálnu šancu (avšak nie istotu) nájsť si prácu. Efektívne fungovanie si vyžaduje jednoznačnú formuláciu legislatívy a elimináciu byrokracie. Veľký dôraz by mal byť kladený na transparentnosť podniku – podniky medzitrhu budú nepriamo financované z verejných prostriedkov, preto je na mieste povinnosť zverejňovať výročnú správu a účtovné výkazy. Súčasťou zavedenia medzitrhu musí byť aj nastavenie systému sociálnej podpory tak, aby sa poberateľom sociálnych dávok oplátilo zamestnať sa (čo v súčasnosti neplatí a zaslúži si samostatnú analýzu).

Medzitrh práce nemožno chápať ako všeliek, nedokáže nezamestnanosť znížiť sám – jeho úlohou je poskytnúť dlhodobo

nezamestnaným pracovné skúsenosti, poskytnúť riadok do životopisu a uľahčiť im vstup na trh práce, pričom je už na ľuďoch samotných, či a ako túto šancu využijú. Medzitrh nemá vytýčené ciele v oblasti vzdelávania alebo migrácie a jeho úlohou nie je ani naprávanie problematických častí systému dávok v hmotnej núdzi.

Kľúčovým momentom zvyšovania efektivity medzitrhu práce je práca s účastníkmi medzitrhu pri ukončovaní ich pôsobenia pri ich prechode na riadny trh práce. Takisto dôležitý je predvýber ľudí z cieľovej skupiny, ich anamnéza a odstraňovanie elementárnych prekážok pri práci (exekúcie, alkoholizmus, ...).

Doterajšie skúsenosti

Aj v súčasnosti existuje v SR niekoľko nástrojov zameraných na zamestnávanie dlhodobo nezamestnaných, ich realizácia však ukázala niekoľko závažných nedostatkov, ktoré znemožňujú reálne a efektívne pripravenie masy nezamestnaných na výkon stabilného povolania.

Sociálne podniky

Sociálne podniky, v zmysle § 50 Zákona o službách zamestnanosti, sú fyzickou alebo právnickou osobou vykonávajúcou štandardnú ziskovú činnosť. Na zamestnávanie problematických (kedysi znevýhodnených) zamestnancov dostávajú sociálne podniky paušálnu dotáciu z príslušného úradu práce vo výške 50 % z ceny práce (resp. 40 % v druhom roku). V súčasnosti je v podmienkach Slovenskej republiky registrovaných 96 sociálnych podnikov, najviac z nich je v okresoch Čadca, Gelnica a Bratislava II. Po pilotnej fáze neboli ďalšie projekty podporené. Fungovanie sociálnych podnikov je veľmi podobné fungovaniu podnikov medzitrhu: musia narábať s cieľovou skupinou individuálne a získavajú reálne zákazky pre svojich zamestnancov. Pracovníci majú štandardné pracovné zmluvy.

Problematický je predovšetkým výpočet výšky dotácie - môže byť priveľká (50 % z ceny práce je veľká suma) alebo, naopak, príliš malá. Adekvátnosť výšky dotácie závisí od konkrétnej osoby a jej produktivity práce. Taktiež registrácia sociálneho podniku nepodlieha kontrole, preto nie je jasné, či dotácia priveľmi nezávážne podporuje podnik

pred jeho konkurentom v regióne alebo sektore. Pri masívnom rozšírení podporovaných pracovných miest (z 370 ľudí na potrebných 50 000, teda 135-násobne) máme istotu výrazného zásahu do fungovania ekonomiky (najmä vďaka nulovej kontrole vykonávaných prác a nulovej kontrole projektov). Určite neodporúčame nasadenie takého nástroja do regiónov kde nárok na dotáciu má každý druhý.

Protipovodňová ochrana

Príspevok na podporu zamestnanosti na realizáciu opatrení na ochranu pred povodňami a na riešenie následkov mimoriadnej situácie v zmysle § 72s Zákona o službách zamestnanosti je nástroj určený na údržbu vodných tokov osobami predtým nezamestnanými. Počet právnických osôb, ktoré môžu poberať tento príspevok, je obmedzený a určený iba obciam, VÚC a vodohospodárskym podnikom. Účastníci projektov majú (zväčša so svojou obcou) uzavreté štandardné pracovné zmluvy na dobu určitú a patrí im mzda na úrovni minimálnej.

Nedomyslený je predovšetkým proces výberu zamestnancov (najmä vplyv starostu na výber zamestnancov z radov svojich voličov), spôsob kontroly vykonanej práce a rozdelenia kompetencií. Na mieste je otázka, prečo typicky hydrologické práce financuje ministerstvo práce, a nie ministerstvo pôdohospodárstva alebo regionálneho rozvoja. Pri tvorbe konceptu príspevku sa nemyslelo ani na koordinátorov a na ďalšie sprievodné náklady (napríklad dopravu) a pravdepodobne boli chápané ako spôsob spolufinancovania zo strany obce.

Ďalším nedostatkom je absencia akéhokoľvek postupu pri výbere úsekov riek, ktoré sú predmetom týchto prác – medzitým by si v tomto prípade vyžadoval napríklad projekt správcu toku. Po jeho posúdení by správca verejným obstarávaním získal dodávateľov na manuálne čistenie tokov na základe štandardného obchodno-právneho vzťahu s vopred určeným spôsobom kontroly.

Na rozdiel od iných projektov mal tento významnú výhodu: služby dlhodobo nezamestnaných si objednával niekto, kto ich produkty aj potreboval. Tým bola zabezpečená výrazná kontrola vykonaných prác, ktorá nebola iba formálna.

Aktivačné práce

Príspevok na aktivačnú činnosť podľa § 52 Zákona o službách zamestnanosti je formálne určený na získanie a udržanie pracovných zručností uchádzača o zamestnanie, v praxi však ide o sociálnu dávku (najmä v menších obciach, kde poberatelia aktivačného príspevku predstavujú podstatnú časť elektorátu). Aktivačné práce majú veľa nedostatkov. Počas realizácie aktivačných prác je pracovník považovaný za nezamestnaného, nemá uzavretú pracovnú zmluvu, a teda nemá takmer žiadne práva a povinnosti štandardného zamestnanca. Toto sa prejavilo najmä pri pracovných úrazoch a pri nemožnosti odmeniť pracovníkov podľa ich skutočného výkonu. Kontrola vykonaných prác je často minimálna a výber pracovníkov podlieha monopolu zo strany starostu.

Aktivačné práce sa konajú v obci, kde nezamestnaný býva – na prvý pohľad ústretové riešenie je však príčinou, prečo si nezamestnaní na prácu v blízkosti svojho bydliska zvyknú a pri hľadaní riadneho zamestnania už nie sú ochotní za svojou prácou dochádzať. Problematická je i dĺžka pracovného času. Práce sa vykonávajú na základe 20-hodinového, polovičného úväzku, pre ktorý u nezamestnaných absentuje skúsenosť s osemhodinovým denným pracovným časom. Navyše, účastníci prác nemajú zodpovednosť za zverenú nástroje a ich odmena je rovnaká bez ohľadu na úsilie. Celkovo sú aktivačné práce najhoršie nastaveným nástrojom v histórii slovenskej APTP.

Agentúry podporovaného zamestnávania

Agentúry podporovaného zamestnávania v zmysle § 58 Zákona o službách zamestnanosti sa zameriavajú na osoby so zdravotným postihnutím alebo osoby dlhodobo nezamestnané. Plnia funkciu mostíka medzi štandardnými zamestnávateľmi a osobami z cieľovej skupiny, ich financovanie bolo realizované formou príspevkov, ktoré sa postupne utlmovali. Momentálne môžu byť financované formou poplatkov za služby od zamestnávateľov alebo formou projektov, ktorých je nedostatok. V súčasnosti je registrovaných 64 agentúr podporovaného zamestnávania, počet zapojených osôb je minimálny.

Verejnoprospešné práce

Verejnoprospešné práce boli predchodcami aktivačných prác. Zdieľali prakticky všetky ich negatíva až na to, že ich účastníci mali štandardné pracovné zmluvy. Charakteristické pre ne bolo množstvo dotácií slúžiacich na zabezpečenie a vybavenie obcí. Vzhľadom na absenciu kontrol a existujúci lokálny monopol sa prostriedky s ohľadom na vykonané práce využívali neefektívne.

Rekonštrukcia hradov

Rekonštrukcie hradov sú spoločným projektom ministerstva práce a ministerstva kultúry, ktoré pamätali aj na koordinátorov a sprievodné náklady. Z hľadiska fungovania nebol tento nástroj veľmi efektívny: príprava trvala veľmi dlho a zamestnala veľa úradníkov, začiatok meškal a realizovalo sa to v extrémne malom rozsahu (30 ľudí). Projekt ale poukázal na zlé legislatívne riešenie a možnosti vďaka čomu sme vedeli vylepšiť medzitrh práce v tejto analýze. V rámci medzitrhu by stačilo, aby realizátor projektu vyhlásil sociálne verejné obstarávanie na pomocné stavebné práce.

Chránené dielne

Chránené dielne a chránené pracoviská zamestnávajú zdravotne postihnutých zamestnancov a môžu získať niekoľko príspevkov (na zriadenie, prevádzkovanie, ...). Zamestnávateľia sú povinní, podľa § 63 odseku 1 Zákona o službách zamestnanosti, zamestnávať minimálne 3,2 % zdravotne postihnutých z celkového počtu zamestnancov, ktorý je vyšší ako 20. Povinné percento sa v priebehu posledných rokov menilo. V prípade, že toto zamestnávateľia neplnia, môžu si objednávať služby alebo tovary v chránených dielňach v alikvotnej výške. Náš prieskum uskutočnený v roku 2013 však ukázal, že z 12 ministerstiev uvedenú povinnosť spĺňa len 7.

Chránené dielne môžu ešte poberať rôzne dotácie na špecifické činnosti. Výška, štruktúra a najmä dostupnosť týchto dotácií v posledných rokoch výrazne kolísala. Rovnako byrokratická forma kontroly neprispela k zvýšeniu atraktivity a efektívnosti zapojenia zdravotne postihnutých do pracovného procesu.

Spoločenská zodpovednosť podnikov

Ak chceme zamestnávanie dlhodobo nezamestnaných poberateľov sociálnych dávok ponechať na vôli zamestnávateľov, musia byť pre zamestnávanie osôb z cieľovej skupiny vytvorené také podmienky, ktoré by zamestnávateľov od tohto kroku neodrádzali, ale naopak, ich podporovali. Aj malí zamestnávatelia by často radi išli s dobou a boli ekologickí a sociálni, avšak početné prekážky (predovšetkým vo forme vysokých nákladov a byrokracie) im v tom bránia.

Pozitívnym príkladom je napríklad US Steel, ktorý zamestnáva niekoľkých zamestnancov z neďalekej rómskej osady. Pre malé podniky je však začlenenie znevýhodnených nezamestnaných veľmi obtiažne (najmä vzhľadom na absentujúce finančné možnosti a vzhľadom na fakt, že zvýšiť počet zamestnancov z 5 na 6 je oveľa ťažšia úloha ako z 1000 na 1005). Negatívne príklady sú napríklad štátne podniky, ktoré iba veľmi výnimočne realizujú vhodné aktivity používajúc cieľovú skupiny.

Momentálne neexistuje jednoduchá možnosť ako si objednať služby spôsobom, ktorý je spoločensky zodpovedný (okrem chránených dielní). Ak by si chcel podnik objednať upratovanie tak aby pri ňom boli zamestnaní bývalí dlhodobo nezamestnaní, musel by sám takéto organizácie certifikovať a kontrolovať či túto podmienku plnia.

Verejné obstarávanie

V súčasne platnom znení Zákona o verejnom obstarávaní sa v §34 ods. 10 hovorí: „V zmluve, koncesnej zmluve alebo rámcovej dohode je verejný obstarávateľ a obstarávateľ oprávnený požadovať prijatie záväzku, že v súvislosti s dodaním tovaru, uskutočnením stavebných práce alebo poskytnutím služby a počas trvania zmluvy, koncesnej zmluvy alebo rámcovej dohody uchádzač vytvorí a udrží určitý počet pracovných miest alebo obsadí pracovné miesta určitým počtom nezamestnaných; počet pracovných miest a počet nezamestnaných musí byť primeraný predmetu zákazky.“ Na základe uvedeného môže zadávateľ a požadovať od uchádzača o verejné obstarávanie vytvorenie a udržanie alebo obsadenie určitého počtu

pracovných miest nezamestnanými. Podľa informácií Úradu verejného obstarávania sa toto ešte nestalo.

V zákone o verejnom obstarávaní je tiež možnosť aby obstarávateľ začlenil sociálne aspekty do verejného obstarávania. Podľa našich informácií sa toto ešte nestalo (ani ak obstarávateľmi boli úrady práce a obstarávali upratovanie svojich budov).

Euro projekty

Po vstupe Slovenska do Európskej únie vzniklo veľa možností realizovania projektov. Projekty sú realizované buď na národnej úrovni (z Európskeho sociálneho fondu, Iniciatívy spoločenstva EQUAL, LEADERu, Fondu sociálneho rozvoja prípadne iných), cezhraničnej úrovni (rôzna cezhraničná spolupráca, InterReg), alebo majú európsky charakter (napríklad Gruntvig, Leonardo a pod). Časť projektov pracuje aj s cieľovou skupinou dlhodobo nezamestnaných a hľadá spôsoby ich zamestnania.

Jedným z projektov tejto oblasti je projekt Od dávok k platenej práci, ktorý realizovalo mesto Banský Bystrica. V rámci projektu prišlo k zamestnaniu 40 ľudí z ťažkej cieľovej skupiny dlhodobo nezamestnaných poberateľov dávok v hmotnej núdzi (väčšina mala ďalšie patologické problémy ako zaťaženie exekúciami, alkoholizmus či bývanie v sociálnom bývaní). V rámci projektu sa podarilo cieľovú skupinu zamestnať na prácach pre mesto. Po ročnom pôsobení na tomto medzitrhu sa zamestnalo viac ako 25% účastníkov. Projekt poukázal na viacero problémov: nutnosť predvýberu uchádzačov o prácu na medzitrhu, problematiku exekúcií, vysoké čerpanie práceneschopnosti, či osobnostné problémy cieľovej skupiny. Všetky tieto problémy musia riešiť všetci zamestnávateľia medzitrhu práce, preto je na mieste výmena skúseností a komplexné riešenie problematiky na legislatívnej úrovni.

Bohužiaľ, drvivá väčšina z projektov trvá iba niekoľko mesiacov či rokov a často na seba nenadväzujú. Na úrovni SR chýba výber vhodných a úspešných projektov s cieľom ich rozšírenia do všeobecnej praxe. Pozitívnym dôsledkom je vytvorenie relatívne veľkého množstva kvalifikovanej sily, ktorá vie pracovať s cieľovou skupinou dlhodobo nezamestnaných.

Poučenie z doterajších skúseností

Medzitrh práce, ako ho navrhujeme, sa vyhýba všetkým uvedeným nedostatkom: osoby v rámci neho pracujú na základe pracovnej zmluvy, teda majú práva a povinnosti štandardného zamestnanca. Miesto bydliska osôb z cieľovej skupiny nemusí byť totožné s miestom výkonu práce, čím sa zvýši mobilita nielen cieľovej skupiny, ale i pracovnej sily ako takej. Osoby pracujúce na medzitrhu ani podniky samotné nebudú poberať dávky ani dotácie, ale činnosť podnikov a práca osôb bude zabezpečená dostatočným množstvom menších verejných obstarávaní a konkurenciou medzi seberovnými. Zamestnávateľom cieľovej skupiny je podnik podobný štandardným podnikom (teda nie obec ani samospráva), vylúči sa riziko zneužívania konfliktov medzi zúčastnenými stranami a bude vo vlastnom záujme podniku, aby jeho pracovníci reálne pracovali. Obce a obstarávatelia nebudú potrebovať dodatočné kapacity na prácu s cieľovou skupinou, toto bude plne v povinnostiach zamestnávateľov medzitrhu práce.

Sociálne verejné obstarávanie

Podniky medzitrhu práce sa uchádzajú o realizáciu zákaziek, ktoré vyhlasujú subjekty verejnej správy formou verejného obstarávania (subjekty verejnej správy sú inštitúcie štátneho a verejného charakteru pôsobiace na celoštátnej, regionálnej a miestnej úrovni a taktiež subjekty, ktorých zriaďovateľom je štát, alebo sú výrazne napojené na verejný rozpočet). Do verejného obstarávania určeného pre podniky medzitrhu sa nebudú môcť zapojiť žiadne iné podniky, čím sa zabezpečí rovnosť šancí pri obstarávaní.

Náležitosti obstarávania budú štandardné, avšak na podniky medzitrhu sa nesmú vzťahovať rôzne doplňujúce podmienky (napr. minimálny obrat, certifikácie alebo regionálna príslušnosť). Postup uchádzania sa o realizáciu zákaziek by mal byť jednoduchý (napr. formou jasných a stručných formulárov), aby zbytočne nezaťažoval záujemcov ani obstarávateľov a neznižoval ich záujem. Celý proces verejného obstarávania musí byť transparentný, založený na štandardných dodávateľských zmluvách.

Obstarávania by mali byť menšie, avšak zadávané v počte a s frekvenciou, ktoré zabezpečia nepretržitú prevádzku sektora, tak aby neprichádzalo k výrazným sezónnym výkyvom. Predovšetkým

v úvode realizácie projektu (ale aj na začiatku činnosti každého jedného podniku medzitrhu práce) je dôležité uchádzať sa o veľmi malé zákazky – iba tak zamestnávateľa spoznajú povahu práce cieľovej skupiny, a to bez významnejších strát v prípade zlyhania. V súvislosti s uvedeným by bolo vhodné, ak by zamestnávateľmi na medzitrhu boli ľudia, ktorí s prácou cieľovej skupiny už majú skúsenosti. Tak by sa vďaka medzitrhu otvorili pracovné príležitosti nielen dlhodobo nezamestnaným poberateľom dávok, ale napríklad aj absolventom sociálnej práce, ktorých nezamestnanosť je tiež značná.

Vzhľadom na veľkosť podnikov odporúčame aby jednotlivé verejné obstarávanie nepresiahlo 14 000€ (teda práca jednej partie na 3 mesiace; jednu partiu chápeme ako 5 z cieľovej skupiny, jedného vedúceho partie a pomernú časť administratívneho personálu). Malé zákazky zabezpečia že dodávatelia budú vedieť prepočítať svoje náklady a že v prípade nerealizácie zákazky alebo iných problémov nebudú dôsledky pre obstarávateľa likvidačné. V celkovom obraze však treba zabezpečiť aby celkový objem obstarávaní bol primeraný a aby tieto obstarávania boli plynulé, predvídateľné a aby sa na ne zamestnávateľa mohli spoliehať. Preto je dôležitý záväzok celého verejného sektora vytvárať takéto zákazky.

Zamestnávateľ medzitrhu práce

Zamestnávateľom medzitrhu práce podľa tohto návrhu môže byť každý podnik (fyzická alebo právnická osoba), ktorý sa zaviazal zamestnávať aspoň $\frac{3}{4}$ z celkového počtu svojich zamestnancov z cieľovej skupiny. Na 4-5 osôb z cieľovej skupiny bude dohliadať jeden tútor a na troch tútorov bude pripadať jeden šéf. Úlohou šéfa bude zabezpečovať zákazky, viesť evidenciu a ostatnú administratívu. Mzdové náklady musia byť v minimálnej výške 70 % celkových nákladov.

Ak sa pozrieme na Slovensko, je množstvo podnikov, občianskych združení a odborníkov, ktorí si vedia založiť podnik so štatútom zamestnávateľa medzitrhu práce. Jedná sa najmä o odborníkov zo sociálnych podnikov, z APZ, z rôznych združení realizujúcich projekty z ESF alebo FSR, koordinátorov aktivačných prác, ľudí pracujúcich na projektoch rekonštrukcie hradov, protipovodňovej ochrany, úprave lesov, ... Rôzne personálne agentúry

alebo agentúry dočasného zamestnávania si budú zakladať dcérske spoločnosti špecializované na cieľovú skupinu dlhodobo nezamestnaných. Podniky realizujúce podobné činnosti budú musieť rozšíriť svojich zamestnancov o tých z cieľovej skupiny. Osoby pracujúce na čierne budú môcť zlegalizovať svoju činnosť.

Samostatnou otázkou je motivácia podnik medzitrhu založiť. Medzi prvými by boli podniky, ktoré aj v súčasnosti pôsobia v sektore práce s dlhodobo nezamestnanými (agentúry podporovaného zamestnávania, sociálne podniky, obce a pod.). Ako ďalšie by sa pridali personálne agentúry, čím by sa ich pole pôsobnosti jednoducho rozšírilo aj na dlhodobo nezamestnaných poberateľov sociálnych dávok – tých najlepších by mohli presúvať priamo do materského podniku. Tretia skupina bude generovaná dopytom: ak budú podnikatelia veriť transparentnosti a dlhodobej udržateľnosti verejných obstarávaní tohto typu, uvidia primeranú podnikateľskú príležitosť a do obstarávaní sa zapoja.

Primárnym cieľom podniku je prispievať k zamestnanosti poberateľov dávok. Nie je vylúčené, že podnik v rámci svojej činnosti dosiahne zisk, avšak tento (po odpočítaní primeranej odmeny zamestnancom) musí byť investovaný do práce s komunitou. Samozrejme stáli zamestnanci majú právo na primeranú odmenu za svoju prácu. Predpokladáme zamestnanie do 17 000 takýchto zamestnancov. Podniky medzitrhu by vznikali na základe podnikateľských zámerov a podľa úspešnosti realizácie týchto zámerov by rástli alebo zanikali. Orientačný počet podnikov medzitrhu práce je niekoľko stoviek až tisícov (tak aby vedeli zamestnať odhadovaný počet 50 000 zamestnancov z cieľovej skupiny). Vstup zamestnávateľov na medzitrh práce by mal byť otvorený a jednoduchý. V prípade novovzniknutých podnikov, ktoré na začiatku svojej činnosti nedisponujú dostatočným kapitálom, odporúčame zaviesť podmienku povinného podielu osôb z cieľovej skupiny až po získaní prvej zákazky.

Veľkosť a rozmiestnenie podnikov určí trh, pričom na základe fungovania sociálnych podnikov predpokladáme, že podniky medzitrhu budú skôr menšie. Sídlo podniku nemusí súvisieť s bydliskom zamestnancov, takisto ako sídlo podniku nemusí súvisieť s miestom vykonávania práce. V rámci medzitrhu tak budú vystupovať

tri regióny/oblasti: miesto sídla podniku, miesto vykonávania služieb a bydlisko pracovníka z cieľovej skupiny. Geografická mobilita na medzitrhu pripraví pracovníkov na otvorený trh, v rámci ktorého spravidla nemajú možnosť uplatniť sa priamo v mieste bydliska. Vyriešenie geografického nesúladu bude dôležité najmä pri oblastiach kde je dlhodobá nezamestnanosť nižšia. V krajských mestách a iných veľkých mestách, kde je výrazne menej nezamestnaných ale porovnateľne veľa práce, budú musieť tieto práce vykonávať osoby zo spádových oblastí.

Vzhľadom na často horšiu finančnú gramotnosť cieľovej skupiny odporúčame zaviesť sporenie zamestnancov vo výške 10 % z ich čistého príjmu. Prostriedky by mohli byť použité na súkromné účely podľa vlastného uváženia (napr. na rekonštrukciu bývania, splatenie dlhov, kúpu spotrebného tovaru a pod.) alebo ako príplatok ku mzde v prípade, že sa osoba po odchode z medzitrhu zamestná na riadnom trhu práce. Zavedením sporenia sledujeme dva ciele: Zabezpečiť dlhodobý úžitok nasporených prostriedkov (preto by bolo vhodné toto sporenie nastaviť ako účelové), ale predovšetkým motivovať osoby k prechodu na riadny trh práce na základe rozdielu medzi nižšou mzdou na medzitrhu a vyššou na riadnom trhu.

Keďže medzitrh práce má byť prvým stupňom k riadnemu trhu práce, musí byť časovo obmedzené pôsobenie na tomto dočasnom pracovnom trhu. Navrhujeme aby za osobu z cieľovej skupiny bol chápaný ten, kto pred nástupom bol dlhodobo nezamestnaný poberateľ dávok v hmotnej núdzi a dĺžka jeho pracovného pomeru bola kratšia ako rok. Takáto formulácia umožní pôsobenie na medzitrhu práce rok a opätovný návrat až po získaní štatútu dlhodobo nezamestnaného. Jasné ukončenie pôsobenia na medzitrhu práce bude motivovať hľadať si miesto na otvorenom trhu práce, ktoré musí byť sprevádzané podporou od zamestnávateľa aj od úradov práce pomocou štandardnej aktívnej politiky trhu práce. Zároveň to umožní relatívne rýchly návrat do medzitrhu práce tých, ktorí boli prepustení počas prvých mesiacov práce pre neplnenie si svojich povinností (dlhodobo nezamestnaní sú aj po 6 mesačnej práci).

Vzájomné vzťahy

Pre účastníkov medzitrhu platia štandardné vzťahy podľa Zákonníka práce, Zákona o verejnom obstarávaní, Zákona o minimálnej mzde a ďalších právnych normách, ktoré sú príznačné pre riadny trh práce.

Výber osôb z cieľovej skupiny realizuje zamestnávateľ z vopred definovaného okruhu osôb na základe kritérií, ktoré sú totožné s kritériami štandardného trhu práce. Osoba z cieľovej skupiny sa stáva zamestnancom po podpise pracovnej zmluvy. Zamestnávateľ je povinný zamestnancom zaeľovať prácu, zaškoľovať ich, priradovať im pracovné pomôcky a pod. Spôsob zaškoľovania, jeho dĺžka i obsah závisia od konkrétneho podniku a nebudú kontrolované – je v záujme podniku zaškoliť zamestnancov tak, aby boli schopní vykonávať práce, ktoré majú v popise.

Počas trvania pracovného pomeru majú osoby z cieľovej skupiny práva a povinnosti štandardného zamestnanca. Spomedzi základných práv sa na nich vzťahuje právo na odmenu za odvedenú prácu, právo na dovolenku a právo na voľno počas sviatkov. Cieľová skupina bude môcť popri mzde využívať aj nástroje aktívnej politiky trhu práce, pričom máme na mysli predovšetkým nástroje na podporu mobility. Počas obdobia stráveného na medzitrhu získava cieľová skupina nielen pracovné skúsenosti, ale aj referencie, ktoré sú potrebné pre postup na riadny trh práce.

Základnou povinnosťou cieľovej skupiny je dodržiavanie stanovenej pracovnej disciplíny (i keď prehrešky voči pracovnej disciplíne budú pravdepodobne posudzované benevolentnejšie vzhľadom na povahu a kvalitu cieľovej skupiny), v súvislosti s čím môže dať zamestnávateľ zamestnancovi takú odmenu, ktorá závisí od zamestnancovho pracovného výkonu. V prípade závažného alebo opakovaného porušenia disciplíny bude mať zamestnávateľ právo rozviazať pracovný pomer podľa ustanovení Zákonníka práce, pričom aj v tomto prípade má cieľová skupina práva a povinnosti štandardného zamestnanca.

Osoby z cieľovej skupiny budú na medzitrhu získavať odmenu vo výške nie nižšej ako minimálna mzda za predpokladu, že budú

pracovať na plný úväzok. Vo väčšine prípadov osobám zanikne nárok na dávku v hmotnej núdzi a príspevky k dávke.

Práca na medzitrhu bude časovo limitovaná a ukončiť ju bude možné postupom na otvorený trh alebo návratom medzi uchádzačov o zamestnanie (ako krátkodobo nezamestnaný). V prípade prechodu osoby z cieľovej skupiny na otvorený trh bude mať zamestnanec právo rozviazať pracovný pomer rýchlejšie, ako je tomu v prípade štandardného pomeru (navrhujeme týždenný výpovednú dobu). Aby bol podnik medzitrhu motivovaný uvoľniť svojho zamestnanca z dôvodu jeho postupu k na otvorený trh (teda k inému zamestnávateľovi), dostane príspevok vo výške niekoľkých percent zo mzdy odchádzajúceho zamestnanca. Tento príspevok je možné chápať ako kompenzáciu odchodu jedného z najlepších zamestnancov a teda nutnosť nájsť nového, ale aj ako odmenu za to, že podnik medzitrhu zamestnanca prijal a vyškolil, čo ho stálo čas a množstvo zdrojov. Vzhľadom na uvedené navrhujeme túto odmenu vo výške 30% z mzdy daného zamestnanca počas prvých 6 mesiacov po odchode z podniku medzitrhu práce (pri súčasnej minimálnej mzde je to okolo 100€).

Spolupráca s úradmi práce

Vzhľadom na fakt, že aj medzi dlhodobo nezamestnanými poberateľmi dávok v hmotnej núdzi existujú značné rozdiely (v schopnosti či ochote pracovať, vo finančnej alebo sociálnej situácii, v rôznych prekážkach pred prácou, ...) je pre podniky medzitrhu práce najvýhodnejšie vyberať tých nezamestnaných, ktorí majú vedľajších problémov čo najmenej. Problémom je, ako týchto nájsť.

Je niekoľko možností ako toto zabezpečiť, všetky však obsahujú individuálnu prácu s konkrétnymi klientmi. Môže pripadnúť lokálnym úradom práce alebo neštátnym službám zamestnanosti (financovanými úradmi práce).

V prípade vykonávania lokálnymi úradmi práce a ich poradcami, budú ponúkať nezamestnaným prácu (najmä) u zamestnávateľov medzitrhu práce, a pri umiestňovaní inak znevýhodnených budú pracovať s týmito klientmi (poradenstvo pri oddlžovaní, riešenie osobnostných a rodinných problémov, zvyšovanie motivácie na prácu, ...).

Druhým spôsobom je realizácie týchto činnosti neštátnymi službami zamestnanosti. Úrady práce by vypisovali súťaže na umiestnenie konkrétnej cieľovej skupiny na medzitrh práce, neštátne služby zamestnanosti by medzi sebou súťažili cenou. Takáto práca ale nie je potrebná s každým potenciálnym účastníkom medzitrhu práce. Preto je dôležité dobré navrhnutie cieľovej skupiny. Malo by sa jednať o malé skupiny (do 5, možno 10 ľudí), ktorí sú v konkrétnej cieľovej skupine (napr. ženy po 50r bývajúce v segregovanej rómskej osade; osoby po výkone trestu ktorý trval aspoň 4 roky; mladí do 25r s ukončenou iba základnou školou bývajúci mimo okresného mesta; ženy ktoré ukončili rodičovskú dovolenku; samostatne žijúce osoby s exekúciou nad 5000€) aj s určením konkrétneho okresu. Cieľom takéhoto je odstránenie záťaže z poradcov úradov práce, a najmä danie šance aj veľmi znevýhodneným nezamestnaným, ktorí by bez primeranej prípravy nemali šancu ani na medzitrhu práce.

Úrady práce hrajú dôležitú úlohu pri výstupe z medzitrhu práce. Aby bola efektívnosť a úspešnosť na otvorenom trhu práce čo najväčšia, je dôležitá aktívna politika trhu práce. Potrebné je nielen vyhľadávanie nového pracovného miesta, ale aj školenia a podpora mobility. Účinná aktívna politika trhu práce je skôr nutnou podmienkou fungovania medzitrhu práce.

Kontrolné mechanizmy

Vzhľadom na skutočnosť, že koncepcia medzitrhu práce bude realizovaná z verejných prostriedkov, je potrebné zabezpečiť existenciu mechanizmov dohliadajúcich na proces ich vynakladania. Rovnako ako vonkajšie a vnútorné vzťahy podniku, aj jeho kontrola bude štandardná. Na vykonanie zákazky dohliada obstarávateľ v zmysle dodávateľsko-odberateľskej zmluvy. V prípade nedodania služby, faktúra nebude zaplatená.

Väčšina kontrol je rovnakých ako na štandardných trhoch. V procese verejného obstarávania bude kontrolným orgánom Úrad pre verejné obstarávanie. Ministerstvo financií bude dohliadať na vynakladanie účelovo viazaných prostriedkov jednotlivých ministerstiev alebo iných orgánov verejnej správy. Inšpektorát práce prevezme zodpovednosť za dodržiavanie pracovných podmienok,

rovnako i funkcia Sociálnej poisťovne, zdravotných poisťovní a daňového úradu zostane zachovaná ako u štandardných zamestnávateľov.

Oproti štandardnému trhu práce bude jediným novým prvkom kontrola dodržiavania povinného podielu zamestnancov z cieľovej skupiny, pričom táto úloha prípadne miestnym úradom práce. Budú ho vykonávať na základe svojej evidencie a v spolupráci so Sociálnou poisťovňou.

Kontrolný mechanizmus teda neprináša takmer žiadne zmeny a je postavený na osvedčených princípoch. Tak sa zabezpečí transparentnosť podnikov, čo bude mať motivačný vplyv i na existenciu podnikov.

V porovnaní s rôznymi dotačnými schémami alebo aktivačnými prácami nebudú vyžadované žiadne byrokratické výkazy (žiadne prezenčné listiny, žiadne dvojité dokladovanie zaplatených odvodov, žiadne hlásenia kde ktorý zamestnanec pracuje, ...). Jedinou porovnateľnou povinnosťou je mesačný výstup z účtovníctva ukazujúci počet zamestnancov a množstvo vyplatených miezd jednotlivým typom zamestnancov. Pri systéme objednávok, povinného pomeru zamestnancov a povinných mesačných výkazoch nezostávajú žiadne relevantné možnosti zneužitia systému.

Zväz medzitrhu práce

Zamestnávatelia pôsobiaci v rámci medzitrhu sa budú môcť stať členmi stavovskej organizácie, ktorá bude poskytovať svojim členom poradenstvo. Medzi základné činnosti organizácie bude patriť usporadúvanie školení, sprostredkovanie odborníkov zaoberajúcich sa problematikou zamestnanosti, poskytovanie vzorov zmlúv (zamestnanecký, dodávateľských, ...), právneho poradenstva a pomoci začínajúcim podnikom. Členstvo v tejto organizácii bude založené na báze dobrovoľnosti, avšak predpokladáme, že jeho služby bude využívať väčšina podnikov.

Stavovskú organizáciu si navrhujeme ako centrálu tohto typu podnikov. Na základe ňou získaných informácií o fungovaní medzitrhu, o jeho výhodách a nedostatkoch, či frekventovaných problémoch, s ktorými sa zamestnávatelia počas praxe stretnú, bude oveľa

jednoduchšie monitorovanie efektívnosti tohto nástroja i určovanie smeru rozvoja alebo prijatia nápravných opatrení. Využívanie stavovskej organizácie ušetrí zamestnávateľom čas a operatívne im poskytne odbornú pomoc pri riešení nejasností.

Organizácia bude podniky zastupovať, teda tvoriť akýsi mostík medzi nimi a štátom. V tejto súvislosti bude kľúčový jej postoj voči podnikom – dôležité je, aby organizácia bola na strane zamestnávateľov, a aby im reálne pomáhala a bola oporou. V opačnom prípade budú podnikatelia demotivovaní a jej existencia zbytočná.

Podobná organizácia sa javí dôležitá aj pre obstarávateľov. Je dôležitá výmena skúseností tak, aby zákazky boli šité na mieru cieľovej skupiny, aby obstarávatelia mali podobné štandardy na kvalitu služby (čo rozumieme pod pojmom vyčistený turistický chodník), aby objednávali podobne definované služby. Jednotný slovník umožní efektívne vykonávanie práce k spokojnosti obstarávateľov aj spoločnosti.

Potrebné legislatívne zmeny

Na fungovanie medzitrhu práce sú potrebné iba drobné zmeny v legislatíve: zavedenie štatútu zamestnávateľa medzitrhu práce, zavedenie jednoduchej a transparentnej možnosti objednávať si služby u takýchto podnikov, a zabezpečiť dostatočný objem takýchto objednávok (čo je už skôr na dohode verejného sektora ako na zákonom vynútení).

Zavedenie pojmu zamestnávateľ medzitrhu práce

Prvou časťou na fungovanie medzitrhu práce je zamestnávateľ medzitrhu práce. Jeho certifikáciu navrhujeme v rámci zákona č 5/2004 o službách zamestnanosti (popri agentúrach podporovaného zamestnávania či sociálnych podnikov).

Zamestnávateľom medzitrhu práce by sa mohol stať akýkoľvek podnik, ktorý by sa dobrovoľne zaviazal k plneniu nasledovných podmienok:

- zamestnávanie osôb z cieľovej skupiny v počte minimálne 3/4 zo svojich zamestnancov. Sú to tí, ktorí pred podpísaním

pracovnej zmluvy s zamestnávateľom medzitru práce boli dlhodobo nezamestnaní poberatelia dávok v hmotnej núdzi a v podniku pôsobili menej ako rok (v prípade že výnosy podniku sú menšie ako 1000€, táto podmienka sa chápe ako splnená, čo je dôležité pre štart nových zamestnávateľov, ktorí ešte nezískali prvú zákazku)

- zamestnanci z cieľovej skupiny majú právo podať výpoveď s dôvodom nájdenia si pracovného miesta na otvorenom trhu práce s výpovednou dobou jeden týždeň
- prípadný zisk z podnikania použiť v prospech komunity v ktorej pôsobia
- výška mzdových nákladov je vyššia ako 70% z celkových nákladov
- zverejňovanie mesačných správ (s krátkymi výstupmi z účtovníctva s oddelenými stálymi a dočasnými zamestnancami) a výročných správ

Časť týchto podmienok je formulovaná nejasne, čo si bude vyžadovať spresnenie v podzákonných normách: čo chápeme ako komunitu, ako rátať zamestnancov v prípade polovičných úväzkov alebo dlhodobých PN, presný obsah a formu jednotlivých správ, zverejňovanie zoznamu podnikov so štatútom, čo je chápané ako náklady a za aké obdobie sa spriemerujú, ... Spresnenie mimo zákona umožní lepšie a rýchlejšie reakcie na špeciálne situácie ktoré vzniknú počas praxe. Rigidné nastavenie v zákone by buďto výrazne predĺžilo zákon a reagovalo by s oneskorením minimálne pol roka alebo by neupravovalo rôzne špeciálne situácie.

Štát, resp úrady práce, by mali svoju úlohu hlavne pri kontrole prvej podmienky: zamestnávanie dostatočného počtu osôb z cieľovej skupiny. Garantovanie plnenia tejto podmienky zabezpečilo použitie finančných prostriedkov spôsobom na ktorý boli určené: na zvýšenie zamestnanosti a zamestnateľnosti cieľovej skupiny. Ostatné kontroly sa buďto už vykonávajú (napr či zamestnanci dostávajú mzdu kontroluje Inšpektorát práce, či zamestnávateľ má podnikateľské oprávnenia kontroluje Živnostenský úrad, či platia dane kontroluje Daňový úrad, či odvody zdravotné poisťovne a Sociálna poisťovňa, ...)

alebo ich kontrolovať netreba (či mzdy posielajú mesačne alebo týždenne, či robia školenia na začiatku zamestnania alebo ich robia v praxi, ...).

Ak sa podnikateľ rozhodne splniť tieto podmienky, jeho jedinou výhodou bude, že sa môže uchádzať o sociálne verejné obstarávanie alebo o iné zákazky, kde je podmienka účasti štatút zamestnávateľa medzitrhu práce.

Ďalšie menšie výhody zo štatútu zamestnávateľa medzitrhu práce sú odmena pri umiestnení zamestnanca na otvorený trh práce a spolupráca s službami zamestnanosti.

Aby bol zamestnávateľ medzitrhu reálne motivovaný pustiť svojich dočasných zamestnancov k inému zamestnávateľovi na otvorený trh práce, navrhujeme mu poskytovať odmenu vo výške 30% mzdy konkrétneho zamestnanca počas prvých 6 mesiacov od skončenia práce u neho (pri súčasnej minimálnej mzde sa jedná o cca 100€ mesačne). Zamestnávateľovi to bude kompenzovať náklady na nájdenie a vyškolenie nového zamestnanca a takisto môže tieto prostriedky použiť na zvýšenie zamestnateľnosti odchádzajúcich zamestnancov (napr školenia, účasť na pohovoroch alebo tútorstvo počas prvých mesiacov v novom zamestnaní).

Spolupráca s službami zamestnanosti (štátnymi či neštátnymi) umožní predvýber a anamnézu uchádzačov o zamestnanie tak, aby potenciálny zamestnanec nemal evidentné prekážky práce (napr alergiu na trávu pri firmách orientovaných na kosenie, likvidačné exekučné konania, ...).

Sociálne verejné obstarávanie

Nastavenie verejného obstarávania podľa slovenského zákona o verejnom obstarávaní č 25/2006 Z.z. v znení neskorších predpisov v súčasnosti neumožňuje jednoduché začlenenie sociálnych aspektov do verejného obstarávania. Cieľom legislatívnej zmeny je vytvorenie jednoduchej, efektívnej a transparentnej formy tohto začlenenia.

Navrhujeme vytvorenie špeciálneho druhu verejného obstarávania (popri podprahových a nadprahových verejných

obstarávaníach): sociálne verejné obstarávanie. Toto by spĺňalo nasledovné:

- právo účasti majú len záujemcovia, ktorí majú štatút zamestnávateľ a medzitrhu práce
- predpokladaná hodnota zákazky je do 14 000€ a maximálne 5 000€ na mesiac trvania zákazky s maximálnou dĺžkou trvania zákazky 4 mesiace
- žiadne dodatočné podmienky účasti nie sú povolené
- lehota na predkladanie ponúk je najmenej 14 dní a najviac 31 dní. V prípade živeľnej katastrofy môže byť lehota 1 deň
- obstarávateľ bez ohľadu na výšku hodnoty zákazky zverejňuje oznámenie v elektronickom vestníku sociálneho verejného obstarávania
- dodávateľ predkladá faktúry po ukončení etapy maximálne mesačne (nie až po skončení celej zákazky)
- vyhráva najnižšia cena

Takéto nastavenie umožní jednoduchú možnosť zadať zákazky zamestnávateľom medzitrhu práce, rovnako ako v súčasnosti ide zadávať zákazky chráneným dielniam. Malá výška zákazky zabezpečí že objednávateľ ani dodávateľ nie je závislí od jednej zákazky. Verejné obstarávanie zabezpečí, že aktivity sa realizujú za najnižšiu možnú cenu. Ostatné podmienky uľahčia účasť malých a začínajúcich podnikov (najmä malé zákazky a priebežné faktúry).

Niektoré časti bude treba spresniť v podzákonných normách: čo v prípade že podnik v priebehu zákazky stratí štatút zamestnávateľ a medzitrhu práce, frekvencia faktúr, systém tlačív tak aby objednávanie bolo čo najmenej administratívne náročné, spôsob zverejňovania výziev tak aby boli transparentné, bližšie fungovanie elektronického vestníka sociálneho verejného obstarávania, popis jednotlivých etáp,

...

Z pohľadu kontroly je jediná dodatočná kontrola to, či uchádzači o zákazku majú štatút zamestnávateľ a medzitrhu práce. Ostatné kontroly sú štandardné: odberateľ kontroluje či zákazka bola urobená, dodávateľ kontroluje či mu boli peniaze zaplatené, Úrad pre verejné obstarávanie kontroluje či verejné obstarávanie bolo v poriadku. Časť

vecí je kontrolovaná v rámci štatútu zamestnávateľa medzitrhu práce: či zamestnáva primeraný počet ľudí z cieľovej skupiny, či dáva väčšinu peňazí na mzdy. Toto zabezpečí, že práce naozaj realizujú ľudia z cieľovej skupiny.

Jednotliví dodávatelia budú prispôsobovať svoje ponuky jednak podmienkam zákazky a druhak možnostiam a schopnostiam svojich zamestnancov. Cenu dodávky si zvýšia o nižšiu produktivitu svojich zamestnancov a o nutnosť ich zaškolenia a prípravy na zamestnanie. Keďže nedostanú iné dotácie na tieto činnosti, musia si ich premietnuť do výšky zákazky, čo však musia urobiť všetci ich konkurenti.

Vzhľadom na požadovaný rozpočet medzitrhu práce a vzhľadom na malú veľkosť jednotlivých obstarávaní očakávame viac ako 100 000 obstarávaní ročne. V roku 2012 bolo v SR realizovaných okolo 3900 verejných obstarávaní. Vzhľadom na takýto obrovský nárast počtu VO, aj keď nie ich výšky, bude nutné prehodnotiť postupy pri sociálnom verejnom obstarávaní tak, aby bolo čo najjednoduchšie a transparentné, tak aby procesne zvládalo realizáciu takého počtu. Vzhľadom na uvedené navrhujeme vytvoriť vestník sociálneho verejného obstarávania s jednoduchým formulárom pre obstarávateľov a zároveň s jednoduchým prístupom pre záujemcov.

Druhá potrebná zmena do zákona o verejnom obstarávaní je možnosť obstarávateľa pri štandardnom verejnom obstarávaní dať povinnosť dodávateľovi realizovať určité percento zákazky formou objednávok u podnikov s štatút zamestnávateľ medzitrhu práce. Toto ide pravdepodobne urobiť aj podľa súčasného znenia, avšak ešte sa to podľa dostupných údajov v histórii nikdy nestalo.

Dostatočné zdroje

Aby si na medzitrhu práce našlo prácu primeraný počet ľudí (50 000) je nutné aby tok financií bol primeraný, dostatočne vysoký a spoľahlivý. Tejto téme sa venuje analýza s názvom Financovanie medzitrhu práce.

Primerané financovanie zabezpečí kombinácia viacerých pilierov:

- zmena podielových daní: celkové zvýšenie podielových daní ako transferu samosprávam a zároveň zavedenie povinnosti realizovať časť rozpočtu cez medzitrh práce
- pre orgány pôsobiace v rámci štátneho rozpočtu zvýšiť rozpočet zároveň s povinnosťou realizovať časť rozpočtu cez medzitrh práce
- pri štandardných verejných obstarávaníach dávať ako povinnosť realizovať určité percento zákazky formou subdodávky cez zamestnávateľov medzitrhu práce
- pri všetkých projektoch z eurofondov dávať ako požiadavku minimálne percento z rozpočtu ktoré musí ísť cez medzitrh práce a zvýhodňovať tie projekty, ktoré toto percento prekročia

Cieľom takéhoto nastavenia je, aby v kombinácii jednotlivých pilierov celkový objem prostriedkov na medzitrh práce dosiahol požadovanú sumu 730 miliónov € ročne. Vďaka tomuto objemu prostriedkov sa dokáže zamestnať okolo 50 000 ľudí z cieľovej skupiny a okolo 17 000 stálych zamestnancov. Prostredníctvom týchto 730 miliónov € ihneď stúpnu príjmy verejného rozpočtu o cca 510 miliónov €, tým pádom sú reálne náklady iba 220 miliónov €. Tieto pokrývajú ťažšie merateľné pozitívne efekty a vďaka nim sa niečo urobí, čo zlepší prostredie pre celú spoločnosť.

Financovanie medzitrhu práce

Dlhodobá nezamestnanosť a poberanie dávok v hmotnej núdzi má veľa negatívnych dôsledkov na samotných dlhodobo nezamestnaných (celková chudoba, strata životnej motivácie, ...), ich rodiny (zlý vzor pre deti, časté problémy s alkoholom, ...), blízke okolie (drobná kriminalita, ...) a aj na celú spoločnosť (strata potenciálu celých oblastí, rastúce rozdiely medzi regiónmi, nízky výber daní a odvodov, ...). Je teda úlohou štátu a celého verejného sektora výrazne sa popasovať s problematikou tejto cieľovej skupiny tak, aby sa dokázala zamestnať. V rámci tejto analýzy navrhujeme zavedenie medzitrhu práce tak, aby ľudia z cieľovej skupiny mali reálnu šancu na nájdenie si pracovného miesta.

Subjekty medzitrhu práce v ponímaní tejto analýzy chápeme najmä špecializované inštitúcie so štatútom zamestnávateľa medzitrhu práce. Ich hlavnou úlohou je zamestnávať osoby z cieľovej skupiny a takto zvyšovať ich zamestnateľnosť. Z pohľadu podmienok teda musia zamestnávať ľudí z cieľovej skupiny ako minimálne tri štvrtiny svojich zamestnancov, mzdové náklady musia predstavovať minimálne 70% a zisk musí byť reinvestovaný späť do podniku alebo komunity.

Vďaka týmto relatívne striktným podmienkam majú zamestnávateľa medzitrhu práce iba jednu výhodu: môžu sa uchádzať o zákazky v rámci sociálneho verejného obstarávania. Jedná sa o špeciálny typ verejného obstarávania, kde právo účasti majú iba podniky so štatútom zamestnávateľa medzitrhu práce. V rámci týchto zákaziek si konkurujú medzi seberovnými a teda neprichádza ku nerovnosti šancí.

Veľkosť medzitrhu práce

Veľkosť medzitrhu práce je daný cieľom ktorý chceme dosiahnuť. Ak chceme v horizonte 10 rokov výrazne znížiť počet dlhodobo nezamestnaných poberateľov dávok v hmotnej núdzi, o 100 000 ľudí, tak aby to malo výrazný dopad aj na sociálnu situáciu, je potrebné zapojiť 50 000 ľudí ročne. Skúsenosti z iných aktivít hovoria, že 10-30% účastníkov medzitrhu práce sa umiestni na otvorenom trhu

práce. Pri odhade 20% je teda nutné zapojiť do medzitrhu práce 50 000 ľudí ročne a primerane tento medzitrh financovať tak aby bol udržateľný desiatky rokov.

Pre osoby, ktoré sú bez práce dlhší čas, je príznačná nižšia produktivita práce. Táto je zo strany štátu často kompenzovaná rôznymi dotáciami, pričom problematický je už len výpočet výšky dotácie: Musí byť dostatočne vysoká, aby vyrovnávala rozdiely v produktivite práce, ale i dostatočne nízka, aby výrazne nedeformovala trh a nemotivovala k špekulatívnemu zneužívaniu systému dotácií. Dosiahnuť optimálne nastavenie je náročné, ak vôbec možné. Závisí nielen od situácie na lokálnom trhu práce, ale aj od lokálneho trhu s produktmi a službami, od pracovnej náročnosti konkrétnej pozície a od konkrétnej osoby.

Pri nastavení medzitrhu práce tak, ako ho chápeme v tejto analýze, vieme predpokladať orientačné výšky objemu verejných obstarávaní. V ďalších častiach predpokladáme, že zamestnávateľi medzitrhu práce sú platcami DPH (minimálny obrat na povinnosť platby DPH je 49 700€ čo by dosiahol podnik po štyroch zákazkách vo výške 14 000€), že zamestnanci z cieľovej skupiny majú príjem vo výške minimálnej mzdy, že podniky využijú možnosti na nemzdové náklady v maximálnej výške, a že podniky využijú zákonné možnosti na zamestnávanie stálych zamestnancov v maximálnej miere.

Celkový počet 50 000 stálych zamestnancov si pri minimálnej mzde vyžiada 284 miliónov €, 12 650 vedúcich partíí pri mzde vo výške 1,5 násobku minimálnej mzdy si vyžiada 108 miliónov €, 4 000 vyšších vedúcich si pri mzde 2,5 násobku minimálnej vyžiada 58 miliónov €. Mzdové náklady teda budú spolu predstavovať 448 miliónov €, nemzdové vo výške 30% nákladov sú 192 m €. Platcovia DPH ju zaplatia vo výške 90 m €. Celkové požiadavky na výšky verejných obstarávaní predstavujú 730 000 000 €.

výdavky	v tisícoch €
platy dočasných zamestnancov	283 668
platy stálych zamestnancov	164 393
nemzdové náklady	192 026
zaplatená DPH	89 612
Spolu faktúry	729 699

Ako vidno, 730 miliónov € pokrýva pracovné náklady cieľovej skupiny vo veľmi obmedzenej miere. Určite sa nedá povedať že minimálna mzda je príliš vysoká, ani že podiel stálych zamestnancov vo výške 1/4 je zbytočne veľký. Nemzdové náklady, pokrývajúce napríklad náklady na dopravu na miesto výkonu práce, vo výške 30% tiež nemožno chápať ako príliš vysoké. Avšak pri veľkosti cieľovej skupiny sumárna výška potrebných financií je vysoká.

Celkové nároky na cashflow sa možno zdajú vysoké, avšak veľká časť, až 70%, sa ihneď vráti do verejného rozpočtu a ďalšie časti nepriamo či neskôr.

Úspory plynúce z medzitrhu práce

Až 70% z výšky faktúr sa hneď vráti do verejného rozpočtu vo forme ušetrených dávok, vyšších daní a odvodov.

Najväčšou položkou príjmov verejného rozpočtu vďaka medzitrhu práce sú príjmy z priamych daní a odvodov. Prestavujú až 200 miliónov €, teda 27% objemu zákaziek. Jedná sa o zdravotné odvody, o sociálne odvody a o daň z príjmu fyzických osôb (u stálych zamestnancov). Tento príjem štátu s rastúcimi rokmi rastie, najmä vďaka uplatneniu účastníkov medzitrhu práce na otvorenom trhu práce.

Druhou najväčšou položkou sú príjmy z DPH zaplateného podnikmi z sociálneho verejného obstarávania. Jedná sa o 120 miliónov €, teda o 16% objemu. Toto číslo je dané vysokou pracovnou náročnosťou a štruktúrou DPH.

Tretou najväčšou položkou sú úspory vďaka nižšiemu počtu poberateľov dávok v hmotnej núdzi. Štát ušetrí okolo 94 miliónov €, teda 13% objemu, najmä vďaka nižším vyplateným dávkam (DHN, zdravotný príspevok), vďaka nižšiemu počtu poistencov štátu v zdravotnom poistení (štát za zamestnaných neplatí 33€ mesačne), a vďaka neodvádzaniu implicitného starobného poistenia (štát de facto dáva dôchodok človeku aj za obdobie ktoré bol nezamestnaný).

Štvrtou skupinou je preskupenie doterajších nástrojov s rovnakým cieľom v prospech medzitrhu práce. Jedná sa najmä o aktivačné práce a iné nástroje, ktoré majú rovnaké ciele ako medzitrh práce. Predpokladáme udržanie výšky investícií do aktívnej politiky trhu práce na súčasnej úrovni, čo vďaka nižšiemu počtu nezamestnaných bude znamenať väčšie a tým pádom úspešnejšie sumy na jedného.

Ďalšími skupinami príjmov pre štát je vyšší výber DPH vzhľadom na vyššiu kúpyschopnosť zamestnancov oproti poberateľom dávok, nepriame efekty tejto vyššej kúpyschopnosti, ...

Spolu tieto priame efekty predstavujú v prvom roku 70% celkového objemu medzitrhu práce, v desiatok roku už 125% (vďaka relatívnej malej úspešnosti prechodu na otvorený trh práce vo výške 25% až 10%). Samotný systém bude už po piatich rokoch pre verejný sektor ziskový (berúc do úvahy iba priame a finančné úspory).

Výnosy a úspory vďaka medzitrhu	
Presun inej APTP	8%
Zníženie objemu APTP	0%
Zníženie počtu poberateľov DHN	13%
Zvýšenie príjmov z priamych daní	27%
Zvýšenie DPH – zamestnanci	3%
Zvýšenie DPH – podniky	17%
Sekundárne efekty	2%
Spolu výnosy	70%

Nepriame efekty sú ešte výraznejšie a vždy pozitívne: ľudia získajú prácu a pocit užitočnosti, deti získajú vo svojich pracujúcich rodičoch lepší vzor, krajina sa vďaka prácam skrášli, zamestnávateľa získajú reálnych zamestnancov s pracovnými skúsenosťami, je menej ľudí páchajúcich drobnú sociálnu kriminalitu, ... Ohodnotenie týchto efektov je veľmi ťažké, ale určite ani jeden z nich nie je negatívny. Reálne náklady na dosiahnutie týchto nepriamych pozitívnych efektov je sú iba 220 miliónov €, čo rapídne mení pohľad na ekonomickú dosiahnuteľnosť.

Jedným z dôvodov na používanie štandardného verejného obstarávania je zvyšovanie efektivity a znižovanie ceny za poskytované služby. Nanešťastie, obidve sú merané sumou dodávky alebo cenou faktúry, čo však nereflektuje reálne náklady celej verejnej správy. Často je potom riešenie s najnižšou cenou faktúry pre verejný sektor najdrahšie. Toto je dôsledkom iného daňového zaťaženia práce a kapitálu a rôznych transferov popísaných vyššie. Výsledkom je, že neprebíha internalizácia externých nákladov a jednotlivé úrady realizujú aktivity spôsobom, ktorý často výrazne zvyšuje nákladov iných častí verejného sektora. Príkladom môže byť napríklad upratovanie ciest: najnižšia cena faktúry je kúpa upratovacieho stroja obsluhovaného jedným človekom. Druhé riešenie, s vyššou cenou faktúry, je upratovanie pomocou metiel viacerými ľuďmi. Ak sa však pozrieme na celkové náklady verejnej správy, v prvom riešení musí štát platiť dávky ľuďom, ktorí sa nezamestnali (lebo iné uplatnenie na trhu práce nemajú). V druhom prípade štát ušetrí dávky, má príjem z daní a odvodov, a zvýši sociálnu súdržnosť regiónu. Teda vyššia cena faktúry neznamená vyššie náklady verejnej správy.

Vzhľadom na uvedené úspory by teda nemala byť hlavná pripomienka „nedá sa, lebo je to drahé“ ale hlavná otázka by mala byť „ako tento tok financií dosiahneme“.

Financovanie z viacerých pilierov

Aby sa v horizonte desať-dvadsať rokov podarilo viditeľne znížiť dlhodobú nezamestnanosť na Slovensku, je potrebné udržať v obehu 720 miliónov €. Toto nie je možné iba vďaka práci jedného

ministerstva, ale je potrebná spolupráca celého verejného sektora: štátnych organizácií, ministerstiev, žúp, miest i obcí.

Pre ilustráciu, 720 miliónov € predstavuje aspoň 51 000 sociálnych verejných obstarávaní ročne (pri dosahovaní maximálnej možnej výšky obstarávania v zmysle tohto návrhu), reálne viac ako 100 000 obstarávaní ročne, teda okolo 8300 mesačne v SR alebo 105 obstarávaní v každom okrese SR mesačne (v priemere). Aj tento pohľad ukazuje, že je potrebná spolupráca celého verejného sektora.

Nasledujúce strany popisujú spôsob, ako sa toto dá dosiahnuť. Jedná sa o výpočet nielen zdrojov financií ale aj možných spôsobov. Súčet prostriedkov teda nemožno chápať ako sumu na medzitrh práce, keďže tam bude nezanedbateľný prienik.

Podielové dane

Mestá, obce a župy realizujú množstvo aktivít v prospech svojich občanov a návštevníkov. Cieľom zmien v podielových daniach je zabezpečiť, aby sa tieto aktivity realizovali sociálne a spoločensky zodpovedne tak, aby sa pri nich zamestnalo čo najviac ľudí.

Navrhujeme navýšiť podielové dane, ako transfer zo štátneho rozpočtu samosprávam, paušálne o 8%, za predpokladu že 12% z nového rozpočtu minú samosprávy formou medzitrhu práce. Jedná sa teda nie o časť rozpočtu viazanú na účel (ako napríklad pri financovaní škôl) ale časť rozpočtu viazanú na formu výkonu. Medzitrh práce teda treba chápať nie ako ďalší riadok rozpočtu obce (popri školstve, infraštruktúre, ...) ale ako ďalší stípec (popri personálnych nákladoch alebo kapitálových nákladoch).

Je už rozhodnutím obcí na aké činnosti tieto prostriedky minú, ak ich minú formou medzitrhu práce. Či to bude v časti výstavby, údržby zelene, v školstve alebo inde, je na rozhodnutí obce. Jediná kontrola zo strany štátu je, či tieto prostriedky minuli v prospech zamestnávateľov medzitrhu práce formou sociálneho verejného obstarávania. Nemínuté prostriedky by sa vracali späť do štátneho rozpočtu.

Celkový rozpočet obcí a VÚC z podielových daní je 1,6 mld €, teda pri tomto nastavení by zamestnávateľom medzitrhu práce išlo cca 207 miliónov € ročne, čo je 29% z rozpočtu potrebného

na medzitrh práce. Pre obce a mestá to predstavuje 155 mil € (teda okolo 4% celkového rozpočtu obcí), pre župy 52 mil € (teda 4,5% z celkového rozpočtu žúp).

Programové rozpočtovanie

Zo štátneho rozpočtu sa cez ministerstvá a iné orgány štátnej správy realizuje množstvo aktivít. Cieľom zmeny programového rozpočtovania je zmena formy realizácie týchto aktivít smerom od využitia kapitálu v prospech vyššieho využitia práce. Navrhujeme zvýšiť štátny rozpočet o 2% s povinnosťou 3% z nového rozpočtu realizovať cez medzitrh práce. Je na rozhodnutí jednotlivých ministerstiev a orgánov štátnej správy v ktorých aktivitách budú budú používať medzitrh práce viac a v ktorých menej intenzívne. Jedná sa teda o nový stĺpec rozpočtu (popri mzdových a kapitálových výdavkoch) a nie nový riadok.

Zmena rozpočtu je možná vďaka vyšším výnosom štátneho a verejného rozpočtu spôsobeného využitím medzitrhu práce. Je to rozpočtovo neutrálne a schodok rozpočtu sa nemení.

Z pohľadu realizácie eurofondov navrhujeme pre každý operačný program minimálne percento rozpočtu, ktoré musí byť realizované cez medzitrh práce, či už priamo, prostredníctvom nepriameho verejného obstarávania alebo prostredníctvom projektov. Tieto možnosti sú načrtnuté v ďalších kapitolách.

Celkový štátny rozpočet je cca 17 mld €. Pri nastavení nárastu o 3% sa jedná o rozpočet pre medzitrh práce vo výške 527 mil €, teda 73% z potrebného rozpočtu.

Investičné projekty

Vďaka investičným projektom budú môcť osoby z cieľovej skupiny nadobúdať pracovné skúsenosti v rámci pomocných prác, keďže tieto činnosti si vyžadujú primárne prácu odborníkov (architektov, projektantov, geológov, ...). Medzitrh teda ako súčasť investičných projektov tvorí iba malú časť prác z celkovej zákazky, pričom veľkosť tejto časti bude treba definovať vopred konkrétnym percentom. Teda pri veľkom verejnom obstarávaní by bolo povedané, že 3-10% ceny zákazky bude musieť dodávateľ realizovať cez

podniky medzitrhu práce. Výber týchto podnikov ako i výber ktoré práce budú vykonávať je už v plnej kompetencii dodávateľa. Dané je iba povinné percento, ktoré bude pevne určené v závislosti od konkrétneho projektu (pri výstavbe diaľnic bude menšie, pri iných prácach vyššie).

Podniky medzitrhu sa budú môcť o výkon zákaziek uchádzať prostredníctvom verejného obstarávania alebo im budú zákazky zadávané prieskumom trhu či priamo. Keďže ide o podniky podobné štandardným (s tým rozdielom, že ich cieľom nie je dosahovať zisk ale zamestnanosť), bude v ich vlastnom záujme zákazky riadne vykonať. Splnenie tohto predpokladu si vyžaduje nielen priebežnú kontrolu práce vykonanej cieľovou skupinou, ale aj vytvorenie podmienok vhodných pre vykonávanie práce (zabezpečenie pracovných pomôcok, vhodného pracovného odevu, poučenie zamestnancov o bezpečnosti pri práci, dodržiavanie prestávok, ...). Toto je však v plnej kompetencii zamestnávateľa medzitrhu práce.

Z pohľadu kontroly je úloha obstarávateľa iba skontrolovať, či dané sumy financií boli zaplatené podnikom, ktoré majú štatút zamestnávateľa medzitrhu práce. Jedná sa teda iba o kontrolu existencie niekoľkých faktúr. To či práce boli skutočne vykonané si bude kontrolovať dodávateľ.

V roku 2012 predstavovalo verejné obstarávanie celkovú výšku 3,9 mld €. Rezervovanie 2% na medzitrh práce by znamenalo 78 miliónov €, teda 11% z potrebného rozpočtu.

Výstavba ciest a diaľnic

Pri výstavbe ciest a diaľnic zohrávajú hlavnú úlohu ťažké mechanizmy, no i drobnej práce je pri tejto činnosti vždy dostatok. Niekoľko ľudí musí upravovať terén na miestach, kde stroj nemožno použiť, niekto musí upratať odpad alebo pozametať zvyšky stavebného materiálu. Osoby z cieľovej skupiny môžu byť nápomocné i pri regulácii dopravy, stavaní prenosných značiek či inej signalizácie alebo môžu participovať na prieskumoch vyťažnosti ciest (počítanie cyklistov, chodcov, áut, ...).

Výstavba, rekonštrukcia a oprava železničných tratí

V rámci výstavby, rekonštrukcie a opravy železničných tratí by mala cieľová skupina podobnú funkciu ako pri výstavbe ciest či diaľnic.

Iná výstavba

Pod inou výstavbou rozumieme výstavbu penziónov, vlekov, hotelov, škôlok a škôl, zariadení spoločného stravovania, parkovísk, parkov, námestí, terás, ... Všetky tieto činnosti si vyžadujú minimálne pomoc pri nosení materiálu a upratovačské práce, ale napríklad aj osádzanie stĺpikov, kopanie základov, stavanie múrov, kultiváciu okolia (vyčistenie neďalekého potoka, výsadba zelene, spilovanie stromov, osádzanie hojdačiek, budovanie pieskovísk, ...). Konkrétne využitie je už v kompetencii hlavného dodávateľa.

Projekty Eurofondov

Medzitru by tu figuroval ako súčasť iných projektov, pričom pri vypracovávaní každého by mala byť snaha zadávateľa o zamestnanie osôb z radov cieľovej skupiny. Vo výzvach musí byť jasné, ktoré položky sa budú realizovať prostredníctvom riadneho, a ktoré prostredníctvom medzitru práce. Rovnako ako pri investičných projektoch, aj v rámci projektov financovaných z Eurofondov pôjde o relatívne malú časť projektov (percentá až desiatky percent).

Projekty na opravu hradov či kultúrnych pamiatok, revitalizáciu námestí či iné projekty sú realizované s hlavným cieľom aby turisticky alebo historicky zaujímavý objekt bol zrekonštruovaný či inak upravený. Uchádzači o projekt predkladajú svoje projekty s konkrétnymi cieľmi a konkrétnymi rozpočtami. Tieto sú potom posudzované štandardným postupom (napr berúc do úvahy významnosť hradov či kvalitu a súčasný stav námestí). Pri výzve na prekladanie projektov by však malo byť zrejmé, aké percento z hodnoty projektu je povinné aby išlo cez medzitru práce (napr 15%) a ako sa suma nad túto povinnú minimálnu hranicu posudzuje v rámci hodnotenia (napr každý percentuálny bod nad 15% je bod navyše alebo suma nad 15% sa do sumy rozpočtu ráta iba s tretinovou váhou). Takéto hodnotenie zabezpečí primerané zapojenie cieľovej

skupiny, prehodnotenie produkčnej funkcie od kapitálu v prospech práce a najmä bude plniť aj sociálne účely. Z pohľadu realizátorov projektov sa jedná o vytvorenie takého rozpočtu, kde budú môcť byť zapojení zamestnávateľia medzitrhu práce. Pri samotnej realizácii sa potom jedná o vypísanie súťaže alebo verejného obstarávania a podpis dodávateľsko-odberateľskej zmluvy s víťazným subjektom.

Kontrola zo strany štátu obsahuje iba kontrolu, či dané rozpočtové položky s danými sumami boli poslané na účet subjektu, ktorý má štatút zamestnávateľa medzitrhu práce. Realizáciu prác už kontroluje realizátor projektu.

Opravy hradov, zámkov a kultúrnych pamiatok

Pri oprave hradov, zámkov a kultúrnych pamiatok sa myslí predovšetkým na to, aby sa oprava uskutočnila šetrne – mnohé práce sú doslova mravčie a často sa vykonávajú na miestach, kde sa mechanizmy nedostanú alebo ísť nemôžu. V tomto prípade môžu byť osoby z cieľovej skupiny nápomocné pri vynášaní materiálu, znášaní odpadu, kultivácii terénu, upratovaní, ... Môžu vykonávať údržbu okolia historických objektov hrabaním lístia, výsadbou, polievaním, natieraním plotov, lavičiek, čistením fontán, trhaním buriny, ... Alebo pomáhať priamo ich vnútri s umývaním okien, vitrín, čistením podláh, kobercov, utieraním prachu, ...

Revitalizácia ulíc a námestí

Časť obcí a miest, najmä mimo Bratislavského kraja, realizuje projekty na obnovu a revitalizáciu oblastí, ulíc či námestí. Tieto projekty obsahujú odborné činnosti (architektonická súťaž, projekčné činnosti, ...) avšak veľká časť realizácie je vhodná na práce v prospech medzitrhu práce (manuálne práce, výsadba zelene, ...). Malo by byť štandardom, že minimálne 40% rozpočtu pôjde formou medzitrhu práce.

Výstavba sociálnych bytov

Samostatnou kapitolou je výstavba a údržba sociálnych bytov a iných podporovaných bývaní. V minulosti sa ich výstavba často

realizovala bez akéhokoľvek zapojenia cieľovej skupiny. Použitie medzitru práce umožní zapojenie cieľovej skupiny do ich výstavby.

Spoločenská zodpovednosť podnikov

Množstvo štátnych či súkromných podnikov realizuje množstvo aktivít, ktoré by mohli realizovať spoločensky zodpovedne, avšak zriedkakedy to robia. Jedným z problémov je relatívne vysoká administratívna náročnosť takýchto programov. Firma môže zamestnať ľudí z cieľovej skupiny, čo však je obtiažne vzhľadom na absenciu ľudských kapacít a odborníkov na prácu s cieľovou skupinou. Pri zamestnaní niekoľko málo ľudí z cieľovej skupiny (jeden až päť), je zamestnanie plného odborníka veľmi neefektívne (jeho pracovný čas by bol nevyužitý). Objednať si služby spoločensky zodpovedne je veľmi obtiažne, keďže absentuje ponuka služieb a najmä garancií, že dodávatelia dodržia formu ktorú sľúbili. Pozitívnym príkladom sú chránené dielne, kde štát garantuje, že služby budú realizovať naozaj zdravotne postihnutí.

V prípade zamestnávateľov medzitru práce by štát garantoval, že služby budú robiť naozaj ľudia z cieľovej skupiny. Dôsledkom je výrazné zjednodušenie zadávania zákaziek sociálnym spôsobom.

Iná situácia je v prípade štátnych podnikov. Vojenské lesy a majetky, š. p. či Lesy Slovenskej republiky, š. p. realizujú údržbu lesov. Vodohospodárska výstavba, š. p., Slovenský vodohospodársky podnik, š. p., Národná diaľničná spoločnosť, a.s., Železnice Slovenskej republiky, alebo Slovenská elektrizačná prenosová sústava, a.s. realizujú viacero stavieb. Podobne iné štátne podniky realizujú iné svoje aktivity. Štát by mal využiť svoj vlastnícky podiel a manažérske slovo na to, aby podniky štátne správy používali medzitru práce na aktivity na ktoré je to možné. Či to budú robiť priamym alebo nepriamym sociálnym verejným obstarávaním a na aké aktivity, je už zodpovedným rozhodnutím manažmentu.

Účelové projekty

Časť aktivít ktoré by sa mali robiť v podmienkach SR sa dlhodobo nerobia. Hlavným dôvodom je nedostatok financií. Ak sa však pozrieme na možné úspory z medzitru práce, finančné možnosti

sa rapídne menia: na realizáciu projektov stačí najst' tretinu prostriedkov. Zvyšná časť sa môže vyriešiť transfermi.

Tieto projekty budú zadávané medzitrhu práce (ich účelom je zamestnať), a teda prioritný podiel na ich výkone budú mať podniky medzitrhu. V prípade, ak si to bude vyžadovať povaha projektu, môže sa na ich realizácii podieľať aj riadny trh, najmä veľmi kvalifikovaných služieb. Výrazná väčšina financií projektu by však mala ísť cez medzitrh práce a sociálne verejné obstarávanie.

Čistenie a značenie turistických chodníkov

V záujme rozvoja cestovného ruchu v regiónoch Slovenska je vhodné zapojiť cieľovú skupinu aj do činností spojených s turizmom. Slovensko ponúka množstvo krás, niektoré z nich však naštrbuje zub času, iné nedbalosť človeka. Nie je raritou, ak turistický chodník lemujú odpadky, alebo ak je horský potok zanesený (nielen) lístím.

Väčšina činností spadajúcich do tejto kategórie si bude vyžadovať spoluprácu s odborníkmi – niekto tieto činnosti bude musieť vybrať, naplánovať, schváliť. Odstraňovanie buriny, konárov, spadnutých stromov, pokladanie kamenných chodníkov, osádzanie tabúl, maľovanie značiek, montovanie reťazí, rebríkov, čistenie horských potokov, zásobovanie neprístupných objektov a mnoho ďalších však bude už na pleciach cieľovej skupiny.

Protipovodňová ochrana menších potokov a riek

Mnohé regióny Slovenska majú každoročne problém s povodňami. Stačí niekoľkohodinový dážď a stúpajúca hladina riek narobí škody niekoľkonásobne vyššie ako by stála prevencia. Tú môžeme v rovine medzitrhu práce chápať aj ako náklady na pracovníkov stavajúcich hrádzky, čistiacich korytá, nádrže, brehy, stavajúcich zábrany, kosiach, pomáhajúcich v krízových situáciách, ...

Údržba ciest a ich okolia

Zahrňa činnosti ako kosenie, údržbu stromov, výsadbu, polievanie, strihanie, zbieranie odpadov, vykonávanie postrekov proti škodcom, zametanie, posyp a odhrňanie v zimnom období, ...

Čistenie a výstavba cyklistických chodníkov a trás

Pri výstavbe ide o činnosti podobného charakteru ako pri výstavbe ciest, udržiavanie cyklistických trás je dôležité z hľadiska bezpečnosti cyklistov. Pôjde predovšetkým o zametanie, zbieranie odpadu, kosenie, obnovu vodorovného značenia, osádzanie informačných tabúl a pod.

Celkový pohľad na financovanie

Ako sme v predchádzajúcich riadkoch predostreli, existuje množstvo aktivít ktoré sa môžu použiť na financovanie zákaziek v medzitru práce. Zostáva však veľkou úlohou ako dosiahnuť dlhodobé a udržateľné toky financií do tohto sektora. Preto je dôležitá komplexná spolupráca celého verejného sektora.

Je tiež dôležitá dôvera celej verejnosti, že prostriedky určené na sociálne ciele ich naozaj dosiahnu a nepríde k výraznému zneužitiu na iné účely. Sme presvedčení, že toto nastavenie zabráni zneužívaniu v najvyššej miere. Kontrolné mechanizmy predstavené v predchádzajúcej časti zabezpečí, že výrazná časť prostriedkov sa dostane cieľovej skupine vo forme miezd alebo odmien. Vzhľadom na limity dané povinným počtom osôb z cieľovej skupiny, obmedzeniami na nemzdové náklady alebo na tvorbu zisku, sú spôsoby využitia prostriedkov inak ako na zaplatenie práce cieľovou skupinou výrazne obmedzené.

Takisto je dôležitá jednoduchosť a transparentnosť celého systému tak, aby bol atraktívny pre podnikateľov a vytváral štandardné podnikateľské prostredie. Sociálne verejné obstarávanie vo svojej kvantite a malej jednotkovej výške nahráva väčšej transparentnosti. Je však potrebné zmeniť procesy sociálneho verejného obstarávania tak, aby zvládali kvantitu desiatok tisíc verejných obstarávaní, čo sú čísla desiatky krát presahujúce počet verejných obstarávaní dnes.

Väčšina súčastí navrhovaného medzitru práce je v praxi odskúšaná a bežne funguje. Obstarávatelia zadávajú zákazky a kontrolujú či práca bola urobená, dodávatelia si dávajú pozor na zaplatenie faktúr. Zamestnávateľské povinnosti vo forme platenia daní a odvodov sú bežné a používané. Zamestnanci a odborové zväzy

sú si vedomé svojich práv a povinností. Úrady práce a neštátne služby zamestnanosti majú dostatočné skúsenosti s prácou s dlhodobo nezamestnanými i s poberateľmi dávok v hmotnej núdzi. Kontrolné mechanizmy na zabezpečenie pomeru zamestnancov z cieľovej skupiny existujú (aj keď sa kontroloval iným pomer ako tu navrhovaný). Iné ministerstvá a väčšina obcí už našla odvahu spojiť dva ciele: zamestnávanie znevýhodnených osôb a plnenie svojich povinností. Časť z aktivít sa realizuje rutinne, časť v úspešných pilotných fázach.

Ostáva len zaobliť hrany jednotlivým nástrojom a nabráť odvahu na realizáciu v objeme, ktorý dokáže viditeľne pohnúť nezamestnanosťou na Slovensku.