|  |  |
| --- | --- |
| Projekt: | Lepšie verejné politiky pre marginalizované rómske komunity |
| Organizácia: | Človek v ohrození, n. o. |
| Operačný program: | Efektívna verejná správa |
| Kód žiadosti o NFP: | NFP314011L915 |
| Názov aktivity: | Hlavná aktivita č. 2, Skvalitňovanie aktívnych politík trhu práce pre MRK |
| Názov výstupu: | Analýza |
| Názov opatrenia: | Postavenie rómskych žien na slovenskom trhu práce |
| Subjekt, ktorému sa návrh opatrenia predkladá: | Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR |

**ANALÝZA DOPADOV OPATRENÍ REALIZOVANÝCH V ZMYSLE §54 ZÁKONA 5/2004 O SLUŽBÁCH ZAMESTNANOSTI NA ZVYŠOVANIE ZAMESTNANOSTI ĽUDÍ Z PROSTREDIA MRK**

Mgr. Zuzana Polačková, M.A., PhD.

Človek v ohrození n.o.

Bratislava 2020

Obsah

[Zoznam použitých skratiek 2](#_Toc40860726)

[Úvod 3](#_Toc40860727)

[Paragraf 54 v kontexte aktívnych opatrení trhu práce 4](#_Toc40860728)

[Situácia na území Prešovského samosprávneho kraja 10](#_Toc40860729)

[Postavenie ľudí z prostredia MRK v projektoch zameraných na zvyšovanie zamestnanosti v zmysle §54 14](#_Toc40860730)

[Pracovné miesta vytvorené vďaka príspevku a uchádzači z prostredia MRK 15](#_Toc40860731)

[Administratívne nastavenie príspevkov 20](#_Toc40860732)

[Závery a odporúčania 25](#_Toc40860733)

[Odporúčania 26](#_Toc40860734)

[Zdroje: 30](#_Toc40860735)

[Prílohy: 32](#_Toc40860736)

# Zoznam použitých skratiek

|  |  |
| --- | --- |
| AOTP | Aktívne opatrenia trhu práce |
| APTP | Aktívne politiky trhu práce |
| CCP | Celková cena práce |
| ESF | Európsky sociálny fond |
| EŠIF | Európske štrukturálne a investičné fondy |
| MPSVaR | Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny |
| MRK | Marginalizované rómske komunity |
| OECD | Organizácia pre ekonomickú spoluprácu a rozvoj |
| PSK | Prešovský samosprávny kraj |
| UoZ | Uchádzač o zamestnanie |
| ÚPSVaR | Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR |
| úradPRSV | Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny |
| Zákon 5/2004 | Zákon 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

# 

# Úvod

Realizácia aktívnych opatrení trhu práce predstavuje hlavný nástroj verejnej politiky zameraný na zvyšovanie zamestnateľnosti a zamestnanosti ľudí, ktorí sa ocitli mimo trhu práce. Pri analýze štruktúry opatrení realizovaných na Slovensku je nemožné si nevšimnúť významnú dominanciu opatrení realizovaných v zmysle § 54 Zákona 5/2004 o službách zamestnanosti. Tento predstavuje hlavný legislatívny rámec pre realizáciu aktívnych opatrení trhu práce, určuje ich obsah, inštitucionálne zabezpečenie alebo rozdelenie kompetencii vo výkone jednotlivých opatrení.

Jednou zo skupín najviac vzdialených od trhu práce, sú nepochybne ľudia z prostredia marginalizovaných rómskych komunít. Napriek tomu, že zamestnanosť Rómov sa s pozitívnym ekonomickým vývojom mierne zlepšuje, táto stále výrazne zaostáva za zamestnanosťou majority. Podľa údajov Inštitútu finančnej politiky (MF SR 2019), miera zamestnanosti Rómov dosahuje 21 %, pričom v prípade väčšinovej populácie žijúcej v tých istých obciach dosahuje 51%.

Vzhľadom na vysoký rozdiel medzi zamestnanosťou Rómov a väčšinovej populácie je legitímne očakávať, že nastavenie aktívnych opatrení trhu práce bude proaktívne tento rozdiel znižovať a bude iniciovať tvorbu a realizáciu opatrení explicitne zameraných na riešenie tohto problému. Pri analýze opatrení, ktoré sú etablovanou súčasťou Zákona 5/2004 opatrenia, ktoré by mali jednoznačne pozitívny vplyv na zvyšovanie zamestnanosti a zamestnateľnosti ľudí z prostredia MRK identifikované neboli. Práve naopak, podľa viacerých výpovedí z terénu je možné tvrdiť, že ľudia z prostredia MRK sa najčastejšie zúčastňujú na aktivačnej činnosti formou menších obecných služieb pre obec alebo pre samosprávny kraj realizovanej v zmysle §52 Zákona 5/2004, ktorá podľa viacerých kvalitatívnych hodnotení má len malý vplyv na zvyšovanie zamestnanosti/zamestnateľnosti účastníkov (Mýtna-Kureková et al., 2013).

V rámci §54 Zákona 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov zameraných na zvyšovanie zamestnanosti, tiež známom ako „projekty a programy“ je však možné realizovať opatrenia a programy, ktoré nie sú predmetom jednotlivých, v legislatíve už definovaných opatrení. Je preto možné predpokladať, že práve v zmysle tohto paragrafu sú realizované opatrenia, ktoré prinášajú inovatívne riešenia a pridané hodnoty aj v zmysle posilnenia zamestnateľnosti a zamestnanosti ľudí z prostredia MRK.

Predkladaný dokument sa snaží zhodnotiť príspevok opatrení realizovaných v zmysle §54 Zákona 5/2004 na zvyšovanie zamestnanosti ľudí z prostredia MRK na území Prešovského samosprávneho kraja. Aj vzhľadom na absenciu etnických dát o zapájaní ľudí z prostredia MRK do jednotlivých opatrení APTP, analýza čerpá z výsledkov dotazníkového prieskumu realizovaného medzi zamestnávateľmi, ktorí podľa údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ÚPSVaR), čerpali v období rokov 2016-2018 príspevok na vytvorenie pracovného miesta vyplateného v zmysle niektorého z projektov realizovaných v zmysle §54.

Analýza tiež čerpá zo štatistických údajov zbieraných a spracovaných Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny SR o miere registrovanej nezamestnanosti na úrovní jednotlivých obcí. Tieto kombinuje s údajmi Atlasu rómskych komunít 2019 a údajmi o demografickej situácie jednotlivých obcí.

Jednotlivé zistenia štatistického charakteru boli diskutované s pracovníkmi organizácie Človek v ohrození, ktorí ich uviedli do širšieho kontextu a poskytli ďalšie informácie kvalitatívneho charakteru.

# Paragraf 54 v kontexte aktívnych opatrení trhu práce

Cieľom efektívnej aktívnej politiky trhu práce je ponúknuť ľuďom prístup k trhu práce a kvalitným pracovným miestam. Jednotlivé opatrenia sa preto zameriavajú na posilňovanie motivácie a stimulov na hľadanie si zamestnania; zlepšovanie pripravenosti na zamestnanie a pomoc pri hľadaní si zamestnania alebo zvyšovanie počtu pracovných príležitosti (OECD, 2019). Európska komisia sa okrem uvedeného vo svojich odporúčaniach členským štátom v oblasti realizácie aktívnej politiky trhu práce významne sústreďuje aj na aktivity smerujúce k zosúlaďovaniu zručností jednotlivcov (v tomto kontexte uchádzačov o zamestnanie) s potrebami trhu práce a na aktivity zamerané na získavanie pracovných zručností.

Aktívne politiky trhu práce sú realizované v každej z krajín OECD/EÚ a predstavujú významný nástroj pre reguláciu nezamestnanosti, zvyšovanie zamestnanosti a v neposlednom rade ekonomický rast ako taký.

V Slovenskej republike sú aktívne politiky trhu práce realizované v zmysle Zákona 5/2004 o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov. Garantom zákona je Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (MPSVaR). Výkon jednotlivých opatrení realizuje Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ÚPSVaR) prostredníctvom siete 46 miestnych úradov práce, sociálnych vecí a rodiny (úradPSVaR).

Výdavky na realizáciu APTP v SR podľa údajov EK[[1]](#footnote-1) v roku 2018 predstavovali sumu 176.7 mil. EUR[[2]](#footnote-2). Najväčšiu časť z tejto sumy prestavovali stimuly pre zamestnávanie[[3]](#footnote-3) (vid graf 1), ktoré sú určené pre podporu pracovných miest v súkromnom sektore.

Graf 1: Výdavky na aptp (zdroj: EK, kód: lmp\_expme$sk)

Ročné správy o uplatňovaní nástrojov aktívnych opatrení na trhu práce, ktoré každoročne publikuje ÚPSVaR, v posledných rokoch naznačujú významnú dominanciu opatrení realizovaných v zmysle § 54 Zákona 5/2004. Táto je zrejmá tak v počte zaradených uchádzačov (viď graf 3) ako i čerpania finančných prostriedkov v prospech jednotlivých opatrení (viď graf 2).

Opatrenia realizované v zmysle § 54 Zákona 5/2004 s názvom „projekty a programy“ sú v zmysle Zákona 5/2004 definované ako aktívne opatrenia trhu práce, ktoré dopĺňajú alebo prekračujú rozsah opatrení realizovaných v zmysle ostatných paragrafov uvedeného zákona. Paragraf 54 poskytuje priestor pre realizáciu inovatívnych a pilotných opatrení, ktoré reagujú na aktuálnu situáciu na trhu práce alebo trendy v poskytovaní efektívnych nástrojov aktívnych opatrení na trhu práce.

Graf 2: Podiel výdavkov na §54 voči celkovým výdavkom APTP (zdroj: ročné správy o realizácii APTP publikované ÚPSVaR)

Graf 3: Podiel účastnikov na §54 voči celkovému počtu účastnikov APTP(zdroj: ročné správy o realizácii APTP publikované ÚPSVaR)

V zmysle §54 Zákona 5/2004 o službách zamestnanosti „Projekty a programy“ sa realizujú ako

1. národné projekty, ktoré schvaľuje MPSVaR a realizuje ÚPSVaR alebo úradPSVaR;
2. projekty na zlepšenie postavenia uchádzačov o zamestnanie na trhu práce, ktoré schvaľuje MPSVaR a realizuje ÚPSVaR;
3. projekty na zlepšenie postavenia uchádzačov o zamestnanie na trhu práce, ktoré schvaľuje ÚPSVaR a realizuje úradPSVaR;
4. projekty na zlepšenie postavenia uchádzačov o zamestnanie alebo záujemcov o zamestnanie na trhu práce, ktoré schvaľuje MPSVaR alebo ÚPSVaR a realizuje úradPSVaR alebo právnická osoba, alebo fyzická osoba;
5. projekty na podporu udržania pracovných miest vrátane pracovných miest, na ktorých sa vykonáva alebo prevádzkuje samostatná zárobková činnosť, a na podporu udržania zamestnancov v zamestnaní v súvislosti s vyhlásením mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a odstránením ich následkov, ktoré schvaľuje MPSVaR alebo ÚPSVaR po schválení podmienok vládou SR a realizuje ÚPSVaR alebo úradPSVaR;
6. pilotné projekty na overenie nových aktívnych opatrení na trhu práce, ktoré schvaľuje MPSVaR a realizuje ÚPSVaR;
7. pilotné projekty alebo pilotné programy na podporu rozvoja regionálnej alebo miestnej zamestnanosti, ktoré schvaľuje ÚPSVaR a realizuje úradPSVaR.

Napriek tomu, že aktuálne znenie Zákona 5/2004 poskytuje viacero alternatív pre schválenie a inštitucionálne nastavenie opatrení realizovaných v zmysle §54 (viď zoznam vyššie), prax posledných rokov naznačuje, že významné percento realizovaných aktivít je súčasťou tzv. národných projektov financovaných zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu[[4]](#footnote-4) prostredníctvom operačného programu Ľudské zdroje. V roku 2018 pomer projektov a programov realizovaných v zmysle §54, ktoré boli financované s prostriedkov OP Ľudské zdroje voči projektom financovaných zo štátneho rozpočtu dosiahol 98,8%, pričom projekty a programy financované štátnym rozpočtom boli zamerané najmä na aktivity realizované na území Bratislavského samosprávneho kraja, nakoľko možnosti financovania týchto aktivít prostredníctvom OP Ľudské zdroje sú obmedzené.

Od začiatku programového obdobia (rok 2014) do konca roku 2019 bolo v rámci OP Ľudské zdroje schválených 20 národných projektov, ktoré sú realizované v zmysle §54 Zákona 5/2004 (viď. tabuľka 1).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Zoznam národných projektov realizovaných v zmysle §54 ÚPSVaR financovaných z prostriedkov OP Ľudské zdroje | | | |
|  | Rok schválenia | Názov projektu | Výška schváleného príspevku |
| Opatrenia realizované pre uchádzačov o zamestnanie vo vedu do 29 rokov (PO 2 Záruky pre mladých) | 2015 | Praxou k zamestnaniu | 50 000 000 |
| 2015 | Absolventská prax štartuje zamestnanie | 50 000 000 |
| 2015 | Úspešne na trhu práce | 50 000 000 |
| 2017 | Vzdelávanie mladých uchádzačov o zamestnanie | 30 983 991,45 |
| 2017 | Reštart pre mladých uchádzačov o zamestnanie | 9 994 542,77 |
| 2017 | Šanca pre mladých | 49 981 644,80 |
| 2018 | Reštart pre mladých 2 | 29 942 400,0 |
| 2019 | Vzdelávanie mladých uchádzačov o zamestnanie 2 | 7 081 935,78 |
| 2019 | Praxou k zamestnaniu 2 | 29 999 996 |
| Opatrenia realizované pre všetky skupiny uchádzačov o zamestnanie (PO3 Zamestnanosť) | 2015 | Šanca pre zamestnanie | 50 000 000 |
| 2015 | Cesta z kruhu nezamestnanosti | 50 000 000 |
| 2015 | Chceme byť aktívni na trhu práce (50+) | 30 000 000 |
| 2016 | Zapojenie nezamestnaných do obnovy kultúrneho dedičstva | 6 500 000 |
| 2016 | Spoločne hľadáme prácu | 6 951 333,79 |
| 2016 | Umiestňovanie DN občanov na trhu práce s využitím neštátnych služieb zamestnanosti | 10 005 010,32 |
| 2016 | Cesta na trh práce | 49 532 256,91 |
| 2017 | REŠTART - Príležitosť pre dlhodobo nezamestnaných vrátiť sa na trh práce | 15 617 477,27 |
| 2018 | Zapojenie nezamestnaných do obnovy kultúrneho dedičstva 2 | 10 604 999,60 |
| 2018 | Cesta na trh práce 2 | 49 920 663,80 |
| 2019 | Cesta na trh práce 3 | 50 000 000 |

Tabuľka 1: Zoznam národných projektov realizovaných v zmysle §54 ÚPSVaR financovaných z prostriedkov OP Ľudské zdroje (zdroj zoznam NP schválevných v rámci OP ĽZ zverejnený MPSVaR SR)

Napriek tomu, že dominancia opatrení realizovaných v zmysle § 54 Zákona 5/2004, či z pohľadu počtu účastníkov alebo alokovaných finančných zdrojov, voči ostatnými nástrojom APTP je evidentná, detailná analýza obsahu a cieľov jednotlivých realizovaných opatrení môže toto tvrdenie jemne upraviť.

Aktívne opatrenia trhu práce realizované v zmysle Zákona 5/2004 je podľa ich zamerania možné rozdeliť na tri hlavné kategórie[[5]](#footnote-5). Ide o a) opatrenia zamerané na zvyšovanie zamestnateľnosti uchádzačov o zamestnanie; b) opatrenia zamerané na zvyšovanie zamestnanosti a podporu vytvárania nových pracovných miest a c) opatrenia zamerané na podporu udržania existujúcich pracovných miest.

V rámci prvej kategórie „opatrenia zamerané na zvyšovanie zamestnateľnosti uchádzačov o zamestnanie“ sú realizované opatrenia zamerané na zvyšovanie zručností, rozvoj kapacít, poradenské a informačné služby alebo aktivity umožňujúce účasť na pracovnom pohovore[[6]](#footnote-6).

V rámci druhej kategórie „opatrenia zamerané na zvyšovanie zamestnanosti a podporu vytvárania nových pracovných miest“ sú realizované najmä opatrenia, prostredníctvom ktorých sú poskytované príspevky pre vytváranie pracovných miest. Tieto môžu byť poskytnuté tak zamestnávateľom z verejného ako i súkromného sektora, alebo i jednotlivcom, ktorí si vytvoria pracovné miesto sami (ako SZČO). Uvedené opatrenia sú zamerané na stimulovanie dopytu po pracovnej sile najmä formou poskytovania príspevkov zamestnávateľom[[7]](#footnote-7).

V rámci tretej kategórie „opatrenia zamerané na podporu udržania existujúcich pracovných miest“ sú realizované najmä opatrenia zamerané na podporu udržania zamestnancov v zamestnaní, udržanie existujúcich pracovných miest a predchádzanie zrušenia pracovných miest alebo hromadného prepúšťania zamestnancov[[8]](#footnote-8).

Opatrenie realizované v zmysle §54 majú osobitný charakter, nakoľko ich cieľom je realizovať rôzne typy inovatívnych a pilotných prístupov, preto môžu tematicky zapadať do ktorejkoľvek z vyššie uvedených kategórii.

Graf 4: Rozdelenie výdavkov na jednotlivé kategórie APTP (zdroj ročné správy o realizácii APTP)

Osobitné postavenie v opatreniach realizovaných v zmysle §54 Zákona 5/2004 majú opatrenia zamerané na zvyšovanie zamestnateľnosti a budovanie kapacít uchádzačov o zamestnanie. Slovenská republika v členení výdavkov na APTP bola v minulosti zo strany medzinárodných inštitúcii a odbornej verejnosti kritizovaná kvôli nepomerne nízkej miere výdavkov v prospech aktivít zameraných na budovanie kapacít, posilňovanie zručnosti a vzdelávanie uchádzačov o zamestnanie voči výdavkom v prospech tvorby nových pracovných miest. Podľa údajov OECD, výška finančných zdrojov investovaných do vzdelávacích a tréningových programov realizovaných v rámci aktívnej politiky trhu práce v roku 2015 v SR predstavovala 0,01% HDP v porovnaní s priemerom krajín OECD kde suma predstavovala 0,13% HDP, zatiaľ čo suma investovaná do priamej finančnej podpory tvorby pracovných miest v SR predstavovala 0,02% HDP v porovnaní krajín OECD, kde suma predstavovala 0,07% HDP, teda približne polovicu sumy investovanej do vzdelávacích a tréningových programov v porovnaní so SR, kde suma bola dvojnásobkom sumy investovanej do programov vzdelávania a tréningov (OECD,2018).

Postavenie aktivít zameraných na budovanie kapacít uchádzačov o zamestnanie sa v priebehu ostatných rokov, najmä opatreniam realizovaným v zmysle §54 Zákona 5/2004, začína posilňovať. Tieto sú však stále realizované na projektovej báze a ich pozícia v celkovej štruktúre APTP nie je v plnej miere systematizovaná a opatrenia zamerané na tvorbu pracovných miest prostredníctvom príspevku na mzdu zamestnanca sú stále dominantné.

Pri detailnejšej analýze jednotlivých opatrení realizovaných v zmysle § 54 je jednoduché získať dojem, že viaceré z opatrení vo veľkej miere kopírujú iné, už existujúce nástroje, realizované v zmysle iných paragrafov Zákona 5/2004. Ako príklad môže slúžiť projekt „Absolventská prax štartuje zamestnanie“ pozostávajúci z dvoch hlavných aktivít, pričom podľa dostupných informácii je aktivitu 1 možné považovať za takmer identickú[[9]](#footnote-9) s nástrojom Absolventská prax realizovaným v zmysle §51 Zákona 5/2004. V jednotlivých projektoch realizovaných v zmysle §54 Zákona 5/2004 sa tiež objavujú opatrenia zamerané na podporu podnikania uchádzačov o zamestnanie, ktoré nápadne pripomínajú nástroj „Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť“ realizovaný v zmysle §49 Zákona 5/2004. Rovnako je možné uvažovať, či opatrenia zamerané na vzdelávanie uchádzačov o zamestnanie (napr. projekt REPAS) nie je možné realizovať v zmysle § 46 Zákona 5/2004 „vzdelávanie a príprava pre trh práce uchádzača o zamestnanie“ alebo opatrenia zamerané na zvyšovanie zamestnanosti v najmenej rozvinutých okresoch (projekty Cesta na trh práce a Cesta na trh práce) realizovať v zmysle §50j Zákona 5/2004 „príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti“. Vytváranie programov, pri ktorých je jednoduché získať dojem duplicity s už existujúcimi nástrojmi, môže prispievať tak ku devalvácii významu pôvodných, v Zákone 5/2004 etablovaných, nástrojov APTP, ako i spochybneniu snahu o realizáciu naozajných inovácii v APTP alebo pilotných iniciatív zameraných na overenie nových prístupov.

# Situácia na území Prešovského samosprávneho kraja

Významnou výzvou pre realizáciu AOTP je vysoká miera dlhodobej nezamestnanosti na celkovej miere registrovanej nezamestnanosti. Napriek tomu, že túto sa v období posledných rokov podarilo významne znížiť (viď graf 5), Slovensko stále patrí do prvej päťky krajín EU 28 v miere dlhodobej nezamestnanosti, pričom miere dlhodobej nezamestnanosti na Slovensku je spomedzi krajín V4 najvyššia.

Problémom však zostáva i vysoká miera regionálnych disparít, ktorú sa nedarí znižovať ani prostredníctvom realizácie programov geograficky vymedzených na územie najmenej rozvinutých okresov (národné projekty Cesta na trh práce 1 a Cesta na trh práce 2)

Graf 5: Miera dlhodobej nezamestnanosti (medzinárodné porovnanie) (zdroj: Eurostat)

Graf 5: Percento dlhodobo nezamestnaných na celkovom počte nezamestnaných (zdroj Eurostat)

Územie Prešovského samosprávneho kraja (ďalej ako PSK) , spolu s územím Banskobystrického a Košického samosprávneho kraja, vykazuje tak najvyššiu mieru registrovanej nezamestnanosti ako i mieru dlhodobej nezamestnanosti. Túto je možné charakterizovať aj ako štrukturálnu nezamestnanosť, pre ktorú je typický nesúlad medzi štruktúrou voľnej pracovnej sily a voľných pracovných miest. Táto je v okresoch PSK spôsobená najmä nesúladom v kvalifikačných predpokladoch, nakoľko až 44% všetkých registrovaných uchádzačov o zamestnanie v Prešovskom kraji ukončilo svoje vzdelania na úrovni základnej školy[[10]](#footnote-10), čo je najvyššia miera zo všetkých krajov SR (priemer SR je 32,9%).

V absolútnom počte registrovaných uchádzačov o zamestnanie PSK vykazuje najvyššie hodnoty (ku koncu roka 2018 to bolo 41 610 ľudí), preto nie je prekvapením, že výška výdavkov na realizáciu nástrojov AOTP dosahuje najvyššiu absolútnu hodnotu práve v PSK (viď graf 7).

Graf 6: Ročné výdavky na AOPT v regionálnom členení (zdroj Ročné správy o plnení AOTP zverejňované ÚPSVaR)

Podľa údajov Atlasu rómskych komunít 2019 sa na území PSK nachádza 309 z celkového počtu 1043 osídlení, ktoré napĺňajú charakteristiku marginalizovanej rómskej komunity. Z celkového počtu 665 obcí a miest v PSK sa marginalizovaná rómska komunita nachádza v 223 obciach a mestách. Vysoká miera registrovanej nezamestnanosti a nízkej kvalifikačnej úrovne uchádzačov o zamestnanie sú často pripisované vysokej miere prítomnosti ľudí z prostredia marginalizovaných rómskych komunít (ďalej ako MRK) v kraji.

Toto tvrdenie však nie je možné oprieť o jednoznačné argumenty a dáta, nakoľko výpovede terénnych sociálnych pracovníkov ako i samotných ľudí z prostredia MRK naznačujú, že ľudia z prostredia MRK často nie sú vedení v evidencii uchádzačov o zamestnanie[[11]](#footnote-11). Vzhľadom na fakt, že etnické dáta ÚPSVaR nezbiera, jednoznačné dáta o miere registrovanej nezamestnanosti v prostredí MRK neexistujú a nie je aktuálne možné určiť počet ľudí z prostredia MRK[[12]](#footnote-12) či v evidencii uchádzačov o zamestnanie alebo medzi účastníkmi jednotlivých opatrení.

Ako proxy indikátor ilustrujúci situáciu ohľadom registrovanej nezamestnanosti v prostredí MRK však môže byť použitá informácia o miere evidovanej nezamestnanosti a  miere dlhodobej evidovanej nezamestnanosti v obciach a mestách s prítomnosťou MRK voči obciam a mestám bez prítomnosti MRK. Porovnanie dát zbieraných ÚPSVaR na úrovní jednotlivých obcí na základe výpočtov autorky tohto dokumenty naznačuje, že priemerná miera evidovanej nezamestnanosti v obciach a mestách s prítomnosťou MRK v PSK na konci roka 2018 dosiahla 12.88%, zatiaľ čo v obciach bez prítomnosti MRK to bolo 6,19%. Významný rozdiel je možné identifikovať i v prípade podielu dlhodobo evidovaných uchádzačov o zamestnanie na celkovom počte evidovaných uchádzačov. V obciach s prítomnosťou MRK v PSK ku koncu roka 2018 priemerná hodnota dlhodobej nezamestnanosti dosiahla 49,38%, zatiaľ čo v obciach bez prítomnosti MRK to bolo o 10 p.b. menej, teda 39,15%.

Uvedené hodnoty určite nie je možné považovať za informáciu o registrovanej nezamestnanosti ľudí z prostredia MRK, nakoľko hovoria o situácii celej obce, pričom z dostupných dát nevieme, kto z evidovaných uchádzačov o zamestnanie žije v prostredí MRK a kto nie. Na základe uvedených prepočtov preto nie je možné jednoznačne tvrdiť, že rozdiel v miere evidovanej nezamestnanosti je spôsobený vďaka ľudom z prostredia MRK. Nie je totiž vylúčené, že miera evidovanej nezamestnanosti majoritnej populácie je v obciach s prítomnosťou MRK v porovnaní v obcami bez prítomnosti MRK vyššia, nakoľko ekonomická situácia celej obce môže byť horšia)že aj majoritná časť obyvateľov. Na základe výpočtu je však s vysokou mierou pravdepodobnosti možné predpokladať, že v PSK ľudia z prostredia MRK tvoria významnú časť evidovaných uchádzačov o zamestnanie.

Je preto možné sa domnievať, že pomer pracovných miest vytvorených z podporou nástrojov AOTP by v obciach s prítomnosťou MRK mal byť vyšší. Na základe výsledkov, ktoré vzišli z prepojenia databázy Atlasu rómskych komunít, databázy počtu uchádzačov o zamestnanie vedenej na úrovni jednotlivých obcí a miest a databázy o nových pracovných miestach podporených v zmysle § 54 Zákona 5/2004 sa však tento predpoklad nepotvrdil. Pomer nových pracovných miest (bez ohľadu či vo verejnej alebo súkromnej sfére), ktoré vznikli v období rokov 2016-2018 vďaka príspevku AOPT realizovaného v zmysle niektorého z opatrení § 54 Zákona 5/2004 voči celkovému počtu evidovaných uchádzačov o zamestnanie, v obciach a mestách s prítomnosť MRK dosiahol 15,93% zatiaľ čo v obciach bez prítomnosti MRK to bolo 23,56%.

Ani v tomto prípade však uvedené hodnoty nie je možné považovať za jednoznačnú informáciu o obsadenosti nových pracovných miest uchádzačmi z prostredia MRK. Tiež je potrebné upozorniť, že metodológia výpočtu uvedených hodnôt má svoje limity, nakoľko zohľadňuje len nové pracovné miesta, ktoré vznikli prostredníctvom príspevku vyplateného v zmysle §54 v období rokov 2016-2018, pričom tejto údaj je porovnávaný voči údajom o počte registrovaných uchádzačov o zamestnanie ku koncu roka 2018, teda nie voči priemeru rokov 2016-2018.

Ďalším limitom je fakt, že pri výpočte novovytvorených pracovných miest bol zohľadňovaný údaj o sídle zamestnávateľa, nie o pobyte zamestnanca. Spracované údaje je teda možné považovať viac za informáciu o kapacite zamestnávateľov z obcí a miest s prítomnosťou MRK vytvoriť nové miesto ako za jednoznačnú informáciu o počte uchádzačov o zamestnanie z danej obce, ktorí sa vďaka príspevku vyplateného v zmysle § 54 Zákona 5/2004 úspešne umiestnili na trhu práce. Na druhej strane, vzhľadom na fakt, že približne 60% z celkového počtu pracovných miest vytvorených v s podporou sledovaných programov bolo vytvorených samosprávou, je možné predpokladať, že v prípade veľkého počtu umiestnených uchádzačov o zamestnanie je ich miesto pobytu identické s obcou/miestom, v ktorom má zamestnávateľ sídlo.

Za limit je tiež možné považovať fakt, že pri výpočte boli zohľadňované len pracovné miesta, ktoré vznikli vďaka príspevku vyplatenom v zmysle § 54, pričom len v roku 2018 na celom území Slovenska vzniklo vďaka iným nástrojom AOPT zameraným na podporu zamestnanosti a vznik nových pracovných miest ďalších takmer 7 000 pracovných miest.

Napriek všetkým spomenutým limitom uvedeného výpočtu, je jednoznačne možne tvrdiť, že miera registrovanej nezamestnanosti je v obciach/mestách s prítomnosťou MRK z PSK vyššia ako v obciach/mestách bez MRK a naopak, kapacita tvorby pracovných miest zamestnávateľov z obcí/miest s prítomnosťou MRK je nižšia ako v prípade zamestnávateľov z obcí/miest bez prítomnosti MRK.

Na uvedenú nerovnosť je možné reagovať i prostredníctvom adresnejších opatrení AOTP, pre ktorých tvorbu poskytuje priestor práve §54 Zákona 5/2004.

Na základe analýzy jednotlivých opatrení zameraných na podporu zamestnanosti a tvorbu nových pracovných miest realizovaných v zmysle § 54 Zákona 5/2004, je však možné otvoriť otázku dostupnosti jednotlivých opatrení pre ľudí z prostredia MRK. Silnou stránkou opatrení realizovaných v zmysle § 54 Zákona 5/2004 je ich prístupnosť pre uchádzačov o zamestnanie, ktorí nie sú v evidencii uchádzačov registrovaní dlhodobo. Pri viacerých opatreniach je vysoké percento účastníkov v registri uchádzačov o zamestnanie evidovaných menej ako tri mesiace[[13]](#footnote-13), čo významne posilňuje možnosti pre rýchle intervencie. Na druhej strane, štatistické informácie zverejňované ÚPSVaR poukazujú, že pri viacerých opatreniach zameraných na podporu zamestnanosti a tvorbu pracovných miest realizovaných v zmysle §54, významná časť účastníkov (50% a viac) jednotlivých programov ukončila svoje formálne vzdelanie minimálne na úrovni strednej školy[[14]](#footnote-14). Je preto otázkou, či v období rokov 2016-2018, kedy trh práce na Slovensku trpel významným nedostatkom pracovnej sily bolo nevyhnutné financovať programy, prostredníctvom ktorých boli vytvárané pracovné miesta pre relatívne vzdelaných jednotlivcov, pri ktorých je možné predpokladať vysokú šancu sa zamestnať aj bez príspevku na vytvorenie pracovného miesta.

Podľa expertného hodnotenia dopadov (Karasová et al, 2018), je možné opatrenia AOPT realizované v zmysle § 54 Zákona z pohľadu návratnosti účastníkov jednotlivých opatrení do evidencie uchádzačov o zamestnanie v období 12 mesiacov po ukončení účasti na konkrétnom opatrení, považovať za pomerne úspešné, nakoľko do evidencie sa vracia cca 32%% účastníkov jednotlivých programov (v PSK to je cca 41,7% účastníkov). Pre porovnanie, v prípade napr. opatrení realizovaných v zmysle paragrafu 50j (príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti) je návratnosť účastníkov do evidencie uchádzačov o zamestnanie 12 mesiacov po ukončení intervencie 50,93% (v PSK to je 65,7%). Významným determinantom pre úspešnosť opatrenia sú jeho samotní účastníci, profil ich vzdelania, vek a pohlavie ako i situácia na trhu práce alebo trvanie účasti na intervencii. Miera vzdelania vyššia o jeden stupeň sa prejavuje poklesom šance byť opätovne zaradený do evidencie UoZ o 11-43%, zvýšenie veku o jeden rok sa šanca na návrat do evidencie UoZ pre účastníkov opatrení realizovaných v zmysle §54 do 12 mesiacov od ukončenia intervencie zvyšuje o 3,9%. Trvanie intervencie má významný vplyv na získanie potrebných pracovných návykov a zručnosti, pričom platí, že čim dlhšie uchádzač o zamestnanie na danej intervencii zotrváva, tým sú jeho šanca na opätovný návrat do evidencie uchádzačov o zamestnanie nižšia. Situáciu na miestnom trhu práce a štruktúru miestneho trhu práce je rovnako možné považovať za významný faktor určujúci úspešnosť jednotlivých opatrení, hustota zamestnávateľov v regióne a počet existujúcich pracovných miest je rovnako významne určujú pravdepodobnosť návratu do evidencie UoZ (napr. v prípade PSK je rozdiel úspešnosti medzi okresom Prešov a okresom Svidník až 18,3 p.b.). Je preto otázkou, či vysoká miera úspešnosti programov realizovaných v zmysle §54 Zákona 5/2004 nie je podmienená práve vysokým vzdelanostným profilom účastníkov opatrení. Vysoký vzdelanostný profil účastníkov je možné považovať aj za zástupný dôkaz toho, že miera účasti uchádzačov z prostredia MRK nie je v jednotlivých programoch zásadná.

# Postavenie ľudí z prostredia MRK v projektoch zameraných na zvyšovanie zamestnanosti v zmysle §54

Napriek pomerne detailným údajom o profile účastníkov jednotlivých opatrení, o tom, koľko účastníkov je z prostredia MRK, prípadne o spôsobe obsadzovania pracovných miest vytvorených vďaka príspevkom veľa nevieme. S cieľom o týchto otázkach zistiť viac, bol medzi zamestnávateľmi, ktorí podľa údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR, v období rokov 2016-2018 čerpali príspevok na vytvorenie nového pracovného miesta realizovaný v zmysle §54 realizovaný dotazníkový prieskum.

Dotazník obsahoval 18 jednoduchých otázok rozdelených do 4 kategórii. Prvá kategória otázok sa zameriavala na zistenie základných informácii o respondentovi (okres, kde zamestnávateľ pôsobí, veľkosť zamestnávateľa, právna forma zamestnávateľa), druhá kategória sa týkala otázok o spôsobe výberu zamestnanca a udržateľnosť pracovných miest, tretia kategória otázok sa sústredila na informácie o zamestnávaní ľudí z prostredia MRK a na využívanie existujúcich podporných štruktúr v zamestnávaní znevýhodnených skupín. Štvrtá časť otázok sa sústredila na skúsenosť so spoluprácou s miestnymi úradmiPSVaR a procesom žiadosti o príspevok.

Dotazník bol distribuovaný elektronicky a bol poslaný 1796 zamestnávateľom z Prešovského samosprávneho kraja. Ide o zamestnávateľov, ktorí v období rokov 2016-2018 vytvorili pracovné miesto podporené prostredníctvom projektov realizovaných v zmysle §54 Zákona 5/2004.

Išlo najmä o projekty, ktoré sú uvedené v tabuľke nižšie. Stručný opis jednotlivých projektov je uvedený v prílohe. Súčet zamestnávateľov uvedených v súvislosti s jednotlivými projektami je vyšší ako počet 1796 zamestnávateľov z PSK, ktorým bol dotazník zaslaný, nakoľko je bežné že zamestnávateľ sa zapojil do čerpania príspevkov z viacerých projektov. Opakované adresy preto boli zo zoznamu vymazané a zamestnávateľom bol dotazník poslaný len raz.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Informácia o zamestnávateľoch zaradených do prieskumu | | |
| Názov projektu | Počet zamestnávateľov z PSK zaradených do prieskumu | Počet pracovných miest vytvorených oslovenými zamestnávateľmi v PSK |
| Cesta na trh prace | 444 | 1 481 |
| Cesta na trh prace 2 | 845 | 1 473 |
| Cesta z kruhu nezamestnanosti | 808 | 1 514 |
| Šanca pre mladých | 294 | 641 |
| Praxou k zamestnaniu | 1295 | 2648 |
| Šanca na zamestnanie | 297 | 896 |
| Zapojenie nezamestnaných do obnovy kultúrneho dedičstva | 26 | 771 |
|  | 4 009 | 9 424 |

Tabuľka 2: Informácia o zamestnávateľoch zaradených do prieskumu (zdroj: výpočet autorky na základe údajov poskytnutých ÚPSVaR)

Do určeného termínu uzávierky prieskumu bolo prijatých 521 vyplnených dotazníkov, čo predstavuje mieru návratnosti v hodnote 29%.

## Pracovné miesta vytvorené vďaka príspevku a uchádzači z prostredia MRK

Z celkového počtu 521 respondentov prieskumu, 274 je v zmysle právnej formy možné zaradiť medzi bežné podnikateľský subjekty (52%), 178 sú samosprávy (34%) a 23 respondentov (4,4%) má právnu formu MVO. Zvyšok respondentov má iné právne formy. Najviac respondentov je z okresov Kežmarok (93), Bardejov (91) a Svidník (97), ostatné okresy sú v prieskume zastúpené v nižšom počte. Priemerná veľkosť respondenta z pohľadu počtu zamestnancov je 20,9 zamestnanca na jedného respondenta (medián je 41 zamestnancov).

Viac ako 20 pracovných miest počas sledovaného obdobia vytvorilo 35 z celkového počtu respondentov. 27 z nich sú mestá a obce, piati sú komerčné subjekty. Priemerný počet pracovných miest vytvorených vďaka príspevku jedným respondentom je 7,2 pracovného miesta (medián je 21 pracovných miest).

200 respondentov tvrdí, že pracovné miesta vytvorené vďaka príspevku sú v čase reslizácie prieskumu (január 2020) stále obsadené v plnenie miere. Ide o 715 pracovných miest. Z pohľadu právnej formy, najvyšší počet zamestnávateľov (respondentov prieskumu), ktorí pracovné miesta dokázali udržať je z prostredia bežných podnikateľských subjektov (161 respondentov a 469 pracovných miest). Na opačnej strane, pracovné miesta sa nepodarilo udržať 138 respondentom (ide o 969 pracovných miest), z ktorých najväčšiu časť tvoria obce a mestá (91 respondentov a 831 pracovných miest). Zvyšok respondentov uvádza, že vytvorené pracovné miesta sa podarilo udržať čiastočne.

39,6% respondentov na otázku „Vytvorili by ste uvedené pracovné miesta aj v prípade, ak by ste nečerpali príspevok z úradu práce?“ odpovedalo „určite áno“ alebo „asi áno“. 66% z nich sú respondenti s právnou formou bežného podnikateľského subjektu (títo spolu vytvorili 562 pracovných miest), 24,8% subjektov sú samosprávy (vytvorili 388 pracovných miest). Zvyšok sú subjekty s inou právnou formou. Celkom teda ide o 1 115 pracovných miest, ktoré by s určitosťou alebo aspoň s pravdepodobnosťou vznikli aj bez príspevku na vytvorenie pracovného miesta vyplateného v zmysle §54 Zákona 8/2004. Je teda možné tvrdiť, že vyplatenie príspevku bolo pre zamestnávateľa príjemným bonusom. Na opačnej strane je 2 395 pracovných miest, ktoré by bez príspevku vyplateného v zmysle §54 Zákona 8/2004 s určitosťou alebo pravdepodobnosťou nevznikli. Ide najmä o pracovné miesta vytvorené samosprávou (126 respondentov a 1800 pracovných miest) ako i bežnými komerčnými subjektami 143 subjektov a 414 pracovných miest).

Graf 7: Odpoveď na otázku: "Vytvorili by ste uvedené pracovné miesta aj v prípade, ak by ste nečerpali príspevok z úradu práce?"

Z výsledkov prieskumu je jasné, že významná väčšina nových pracovných miest bola obsadená zamestnancom, ktorý síce bol registrovaný v evidencii UoZ, zamestnávateľ ho však mal vopred vyhliadnutého a buď ho poznal osobne alebo mal na neho priamu referenciu od známych. Takto bolo obsadených 2 114 pracovných miest (60,1%) z celkového počtu respondentami prieskumu vytvorených pracovných miest. V prípade 176 pracovných miest (5% z celkového počtu), zamestnávateľ síce mal priamu referenciu na zamestnanca, ale zamestnanca osobne nepoznal. Len v prípade 492 pracovných miest (13,9% všetkých pracovných miest) zamestnávateľ zamestnal uchádzača o zamestnanie, ktorý bol registrovaný v evidencii UoZ a zamestnávateľ zamestnanca nepoznal a nemal na neho ani žiadnu referenciu. V prípade ostatných pracovných miest, respondent neodpovedal. Na osobnú skúsenosť a referencie od známych pri obsadzovaní nových pracovných miest sa vo väčšej miere spoliehajú zamestnávatelia z prostredia bežných podnikateľských subjektov (77% alias 211 subjektov, tieto spoločne vytvorili 630 pracovných miest). V prípade samospráv sa na osobnú skúsenosť alebo referencie od známych spolieha 73% respondentov (130 samospráv, ktoré spoločne vytvorili 1 452 pracovných miest).

Na otázku „Sú medzi novými zamestnancami, ktorí boli do zamestnania prijatí vďaka príspevku z úradu práce, ľudia z prostredia marginalizovaných rómskych komunít?“ kladne odpovedalo 145 zamestnávateľov, 8 zamestnávateľov nevedelo odpovedať a 341 respondentov odpovedalo negatívne. 29 respondentov neodpovedalo.

Graf 8: Odpoveď na otázku: Sú medzi novými zamestnancami ľudia z prostredia MRK?

Väčšina zo zamestnávateľov, ktorí zamestnali uchádzačov z prostredia MRK sú samosprávy alebo obecné sociálne podniky (68 respondentov), 60 respondentov má právnu formu bežného podnikateľského subjektu, 12 respondentov s kladnou odpoveďou patrí do rodiny MVO a 5 respondentov má inú právnu formu. Tieto subjekty spoločne zamestnali 1 202 ľudí z prostredia MRK. Najväčšiu časť z nich zamestnali samosprávy alebo obecné sociálne podniky (931 ľudí). Bežné podnikateľské subjekty zamestnali 241 ľudí z prostredia MRK, MVO zamestnali 24 ľudí z prostredia MRK. Napriek tomu, že počet zamestnávateľov z prostredia samospráv je porovnateľný s počtom zamestnávateľov z prostredia bežných podnikateľských subjektov, počet uchádzačov z prostredia MRK zamestnaných v prostredí samospráv je niekoľkonásobne vyšší najmä kvôli typu programov, do ktorých sa samosprávy prioritne zapájajú. Na základe výsledkov prieskumu je však možné tvrdiť, že pracovné miesta vytvorené samosprávou a obsadené uchádzačmi z prostredia MRK vykazujú nižšiu mieru udržateľnosti. Len v prípade 37 z týchto pracovných miest (3,9%) respondenti uviedli, že stále existujú. V prípade podnikateľských subjektov stále existuje 61 vytvorených pracovných miest (25,3%). Veľká časť pracovných miest zanikla po vyčerpaní príspevku a uplynutí obdobia povinnej udržateľnosti. V prípade samospráv to bolo 345 pracovných miest (čo je 37% pracovných miest vytvorených samosprávou a obsadených ľuďmi z prostredia MRK), v prípade podnikateľských subjektov to bolo 17 pracovných miest (čo je 7% pracovných miest, ktoré boli obsadené ľuďmi z prostredia MRK). Najväčšia skupina pracovných miest, tak v samospráve ako i v podnikateľskom sektore bola podľa vyjadrení respondentov udržaná čiastočne, čo znamená, že pracovné mieste boli transformované alebo preobsadené.

S súvislosti s výberom uchádzačov, respondenti mohli uviesť akým spôsobom identifikovali/vyberali uchádzačov o zamestnanie z prostredia MRK. Na otázku odpovedalo 135 zamestnávateľov z celkového počtu 145. Väčšina respondentov uviedla kombináciu viacerých možností. Zoznam možností a počet respondentov, ktorí danú možnosť využili je uvedený v tabuľke nižšie.

|  |  |
| --- | --- |
| Spôsob výberu zamestnanca z prostredia MRK | |
| Spôsob výberu zamestnanca | Počet respondentov, ktorí spôsob využili |
| * vyberali z evidencie uchádzačov o zamestnanie vedenej úradom práce | 85 |
| * spolupracovali s obcou (napr. pomocou terénnych sociálnych pracovníkov obce alebo komunitného centra) | 23 |
| * spolupracovali s mimovládnou organizáciou aktívnou v komunite | 1 |
| * navštevovali rómsku komunitu osobne a vybrali si na základe vlastného uváženia | 25 |
| * zamestnali človeka, ktorého ste poznali alebo mali na neho osobnú referenciu od známych | 73 |
| * využili služby sprostredkovateľskej agentúry | 0 |
| * zverejnili inzerát a vybrali si z prihlásených | 18 |

Tabuľka 3: Odpoveď na otázku ohľadom spôsobov výberu zamestnanca

Z výsledkov je teda zrejmé, že kľúčovú úlohu pri výbere zamestnancov z prostredia MRK zohrávajú úrady práce, prekvapujúco nízka je úloha MVO.

Respondenti mali možnosť odpovedať na otvorenú otázku a v prípade ich záujmu uviesť viac detailov o svojej skúsenosti so zamestnávaním ľudí z prostredia MRK evidovaných na úradoch práce. So 145 zamestnávateľov, ktorí nové pracovné miesto obsadili uchádzačom z prostredia MRK na ponuku reagovalo 41 zamestnávateľov. Avšak, viaceré z odpovedí sa viac ako na tému zamestnávania ľudí z prostredia MRK sústreďovalo na množstvo ďalších, sprievodných tém, ako napr. administratívny proces podávania žiadosti.

Je však možné konštatovať, že medzi odpoveďami dominovali výpovede o pozitívnej skúsenosti ako napr:

*„Ľudia z marginalizovaných rómskych komunít, boli zruční a dalo sa na nich v plnom rozsahu spoľahnúť, je dobre , ak ich zapájame do pracovného procesu, mali usporiadané rodiny a vzorne sa o ne starali.“*

(bežný podnikateľský subjekt z okresu Kežmarok, vďaka príspevkom vytvoril 5 prac. miest)

*„Moje skúsenosti sú pozitívne, množstvo ľudí od nás odchádza so zručnosťami a sú pripravení na zaradenie sa na trh práce“*

(samospráva z okresu Levoča, vďaka príspevkom vytvorili 40 pracovných miest, z ktorých 13 bolo obsadených uchádzačmi z prostredia MRK)

Viacerí z respondentov však upozorňovali na nestálosť zamestnancov z prostredia MRK, ktorá je podmienená rôznymi dôvodmi. Ide o výpovede ako napr.:

*„Rómski občania majú veľa exekúcii, ak exekútor zisti organizáciu kde pracujú v nasledujúci mesiac dávajú výpoveď.“*

(bežný podnikateľský subjekt z okresu Poprad, vďaka príspevkom vytvoril 3 prac. miesta)

*„Prejavia záujem pracovať, no po prijatí nie sú veľmi ochotní pracovať, nevydržia nároky, ktoré sú na nich kladené - nemajú disciplínu, zodpovednosť, ostávajú na PN.“*

(samospráva z okresu Bardejov, vďaka príspevkom vytvorili cca 200 pracovných miest, z ktorých cca 100 bolo obsadených uchádzačmi z prostredia MRK)

*„MRK chcú pracovať, ale rýchlo "odpadnú". Dodržiavanie pracovného času nezvládajú.“*

(samospráva z okresu Kežmarok, vďaka príspevkom vytvorili 26 pracovných miest, z ktorých 23 bolo obsadených uchádzačmi z prostredia MRK)

*„Mali sme 5 ale zostala iba jedna . Je to náročné, treba ich naďalej edukovať a určovať pravidlá.“*

(MVO z okresu Stará Ľubovňa, vďaka príspevkom vytvorili cca 80 pracovných miest, z ktorých cca 20 bolo obsadených uchádzačmi z prostredia MRK)

Medzi odpoveďami boli uvedené i jednoznačne negatívne skúsenosti. Treba poznamenať, že týchto bolo nízke množstvo. Nízky počet negatívnych skúsenosti však v žiadnom prípade nie je možné považovať za reprezentatívnu informáciu, nakoľko odpoveď na otázku bola dobrovoľná. Negatívne skúsenosti možno vyjadriť výpoveďou nižšie:

*„Zamestnať Róma, ktorý bude fakt pracovať a chce pracovať je veľmi veľmi ťažké. Zamestnali sme a chceli im pomôcť, ale nikdy viac. Výhovorka za výhovorkou a každý v tom istom poradí (choré dieťa, on chorý, niekto v nemocnici, potom niekto z rodiny zomrel, bolesť zuba, tehotná) a ešte aj podpora zo strany doktora , ktorý im dá PN aj týždeň pozadu na tlačive od úradu práce, ktoré nie je evidované na soc. poisťovni je podraz pre zamestnávateľa, lebo ma zviazané ruky a nemôže nič.“*

(bežný podnikateľský subjekt z okresu Svidník, vďaka príspevkom vytvoril 5 prac. miest, z ktorých tri obsadil uchádzačmi z prostredia MRK)

Na základe analýzy jednotlivých výpovedí je možné predpokladať, že miestna samospráva má v súvislosti so zamestnávaním ľudí z prostredia MRK v porovnaní s ostatnými zamestnávateľmi jemne výhodnejšiu pozíciu. S uchádzačmi majú viacero skúsenosti a tiež lepšie poznajú ich osobu situáciu. Rovnako je možné predpokladať, že samospráva má viac motivácii uchádzačov z prostredia MRK zamestnávať, nakoľko prostredníctvom týchto zamestnancov môže zabezpečiť viaceré služby v obci. Samosprávy vo svojich výpovediach často hovoria o prospechu pre obec, nie prioritne o príležitostiach, ktoré zamestnanie prináša samotným zamestnancom. Postoj samospráv možno zhrnúť prostredníctvom nasledujúcich výpovedí:

„*Ľudí z marginalizovanej komunity si do pracovného pomeru vyberám na základe predchádzajúcej skúsenosti počas aktivačnej činnosti, ktorú u nás vykonávajú, podľa zodpovednosti, morálky a, samozrejme, schopností*.“

(samospráva z okresu Kežmarok, vďaka príspevkom vytvorili 4 pracovné miesta, všetky boli obsadené uchádzačmi z prostredia MRK)

*„Samospráva si výrazne pomôže v zamestnávaní cez ÚPSVaR, nakoľko pomôže v obci rozvoju služieb a zároveň pomôže najmä dlhodobo nezamestnaným zamestnať sa, a tým aj zlepšiť svoju životnú úroveň.“*

(samospráva z okresu Kežmarok, vďaka príspevkom vytvorili cca 50 pracovných miest, z ktorých cca 35 bolo obsadených uchádzačmi z prostredia MRK)

*„Mám dve malé obce, 134 obyvateľov spolu a nemá mi kto ani cintoríny, či ostatné verejné priestranstva pokosiť, či upratať...mám na výber???...niekedy sme kosili s poslancami...lebo ostatní...vedia len kritizovať...no do práce je ich problém dostať...stále tí istí...preto to riešim cez úrad prace....“*

(samospráva z okresu Snina, vďaka príspevkom vytvorili 4 pracovných miest, všetky boli obsadené uchádzačmi z prostredia MRK)

Pre lepšiu ilustráciu výsledkov prieskumu je možné položiť niekoľko otázok:

* Vykazujú pracovne miesta, ktoré boli obsadené uchádzačmi, ktorých zamestnávateľ poznal osobne alebo mal na nich osobnú referenciu, vyššiu mieru udržateľnosti?

Je možné tvrdiť, že fakt, že zamestnávateľ uchádzača pred prijatím do zamestnania poznal alebo mal na neho osobnú referenciu, nezvyšuje pravdepodobnosť dlhodobej udržateľnosti pracovného miesta. Z 2 844 pracovných miest, ktoré boli obsadené uchádzačom, ktorého zamestnávateľ pred prijatím do zamestnania poznal, alebo mal na neho referenciu, bolo udržaných 16,5%. V prípade pracovných miest, ktoré boli obsadené uchádzačom, ktorého zamestnávateľ pred prijatím do zamestnania nepoznal, alebo nemal na neho referenciu, bolo udržaných 37%.

Vysoký rozdiel je možné interpretovať faktom, že vysoký počet pracovných miest, ktoré boli obsadené uchádzačom, ktorého zamestnávateľ poznal alebo mal na neho osobnú referenciu, bolo vytvorených samosprávami v rámci projektov, ktoré nevyžadovali ďalšiu udržateľnosť a charakter pracovných miest je verejnoprospešný, preto bez financovania z verejných zdrojov nie je možné pracovné miesto udržať.

* Vykazujú pracovne miesta, ktoré sú vytvorené v prostredí bežných podnikateľských subjektov vyššiu mieru udržateľnosti ako miesta vytvorené v samospráve alebo MVO?

Na základe výsledkov prieskumu je možné tvrdiť jednoznačne áno. Z celkového počtu pracovných miest vytvorených bežnými podnikateľskými subjektami po vyčerpaní príspevku a uplynutí doby povinnej udržateľnosti stále existuje 47% pracovných miest, v prostredí bežných podnikateľských subjektov a MVO to je len 9,5%.

* Vykazujú pracovne miesta, ktoré boli obsadené uchádzačmi z prostredia MRK nižšiu mieru udržateľnosti?

Na základe jednoduchého porovnania počtu pracovných miest, pri ktorých respondent uviedol, že boli obsadené uchádzačom z prostredia MRK a počtu pracovných miest, pri ktorých uviedol, že neboli obsadené uchádzačom z prostredia MRK je možné tvrdiť, že miera udržateľnosti je v prípade miest obsadených uchádzačmi z prostredia MRK nižšia. Po vyčerpaní príspevku a uplynutí obdobia povinnej udržateľnosti existuje len 8,5% prac. miest obsadených uchádzačom z prostredia MRK, zatiaľ čo v prípade miest obsadených iným uchádzačom stále existuje 32% vytvorených pracovných miest.

Ak by však udržateľnosť bola meraná počtom zaniknutých pracovných miest, tak pracovné miesta obsadené ľuďmi z prostredia MRK vykazujú vyššiu mieru udržateľnosti, nakoľko z miest obsadených uchádzačmi z prostredia MRK zaniklo 32,3%, zatiaľ čo v prípade pracovných miest obsadených inými účastníkmi to bolo 43%. Nie je teda možné tvrdiť, že pracovné miesta obsadené určitou skupinou vykazujú vyššiu alebo nižšiu mieru udržateľnosti. Je však možné tvrdiť, že pracovné miesta, ktoré vykazujú nižšiu mieru udržateľnosti sú častejšie obsadzované ľuďmi patriacich do nejakej skupiny. Ľudia z prostredia MRK sú častejšie zamestnávaní vo verejnom sektore a vykonávajú činnosti verejnoprospešného charakteru. Ide obyčajne o pracovné miesta vytvárané samosprávou, ktoré vo všeobecnosti vykazujú nižšiu mieru udržateľnosti (viď vyššie).

## Administratívne nastavenie príspevkov

Príspevok na vytvorenie pracovného miesta zamestnávateľ získava prostredníctvom žiadosti predloženej na miestny úradPSVaR. Zrozumiteľnosť a prístupnosť procesu predkladania žiadosti môže byť považovaná za významný determinant záujmu potenciálneho žiadateľa, sa o príspevok uchádzať. Je preto žiadúce aby bol proces jednoduchý a podporený zrozumiteľnými a dostupnými informáciami a podporou zo strany jednotlivých úradovPSVaR. To, či proces získavania príspevku taký je, bolo predmetom zisťovania medzi zamestnávateľmi, ktorí sa o príspevok na zriadenie pracovného miesta na niektorom z úradovPSVaR v PSK v období rokov 2016/2018 uchádzali.

V súvislosti s rozsahom informácii o existujúcich príspevkoch, až 70% respondentov prieskumu (366 respondentov) uviedlo, že v čase podávania žiadosti mali o existujúcich príspevkoch dostatok informácii. 88% z týchto respondentov informácie považovalo aj za dostatočne zrozumiteľné a dostupné. 54% z týchto respondentov považovalo proces podávania žiadosti za jednoduchý, ktorý zvládli sami v rámci interných zdrojov svojej firmy/organizácie a nepotrebovali zásadnú pomoc zo strany úraduPSVaR alebo iných subjektov.

Za takto jednoduchý však proces podávania žiadosti považuje len 45% všetkých respondentov prieskumu. Približne rovnaký podiel respondentov (42%) proces považuje za náročný, pomoc externého subjektu však nepotrebovali, nakoľko im v procese žiadosti výrazne pomohli pracovníci úraduPSVsR. Pomoc externého subjektu v procese žiadosti využilo 7% respondentov. Títo celý proces považovali za príliš náročný a bolo pre nich jednoduchšie využiť služby externej organizácie, ktoré boli často platené. Zaujímavosťou je, že 85% zo subjektov, ktoré na získanie príspevku potrebovali zaangažovať externých subjekt bolo z prostredia bežných podnikateľských subjektov.

87% respondentov prieskumu má s určitosťou alebo vysokou pravdepodobnosťou záujem o čerpanie podobných príspevkov aj v budúcnosti. O čerpanie príspevku mená záujem takmer 8% respondentov (41 respondentov). Dôvody nezáujmu sú rôzne, najčastejšie však bolo uvedené, že firma/organizácia nemá záujem o rozširovanie firmy/organizácie (41%), 17% respondentov uvedenej kategórie uviedlo, že nespĺňa požiadavky jednotlivých výziev, 21% respondentov uvedenej kategórie nemá záujem, kvôli náročnosti procesu a 19% respondentov uvedenej kategórie ako dôvod nezáujmu uviedlo, že nemali dobrú skúsenosť so zamestnávaním ľudí vedených v evidencii úradovPSVaR.

Respondenti mali možnosť odpovedať na otvorenú otázku a v prípade ich záujmu uviesť viac detailov o svojej skúsenosti s čerpaním príspevku na zamestnávanie ľudí evidovaných na úradoch práce, prípadne navrhnúť akým spôsobom by bolo možné mieru efektívnosti čerpania zvýšiť. Z celkového počtu 521 respondentov možnosť odpovedať na otvorenú otázku využilo 121.

Odpovede je možné rozdeliť do dvoch základných kategórii. Prvá sa týka nastavenie jednotlivých programov a ich obsahu (priorít), druhá sa sústreďuje čisto na administratívny proces žiadosti a čerpania príspevku.

V rámci prvej kategórie odpovedí (nastavenie obsahu a priorít jednotlivých programov) sa opakovane objavovali návrhy na predĺženie obdobia čerpania príspevku

*„By bolo dobré zamestnávať ľudí na projekt aspoň na 2 roky vkuse“*

(samospráva z okresu Humenné, vďaka príspevkom vytvorili 22 pracovných miest, žiadne nebolo obsadené uchádzačom z prostredia MRK)

ako i návrhy na zrušenie obmedzenia príspevok čerpať opakovane v prípade jedného uchádzača o zamestnanie. Druhá požiadavka sa objavovala najmä v súvislosti so skupinou ľudí nad 50 a v súvislosti s uchádzačmi, ktorí sú súčasne aj v zložitej sociálnej situácii.

*„Ľudí z oblasti sociálnych zariadení (hlavne bezdomovcov) ako ohrozenú kategóriu, podporovať projektami opakovane. Nemyslím si, žeby sa s ich zamestnávaním špekulovalo. Práve naopak, toho, kto s nimi aj mimo sociálneho podniku pracuje, netreba odrádzať, ale podporovať ho. Ináč nemáme možnosť efektívne v nich budovať pracovné návyky, resp. dať im prácu, za ktorú dostanú spravodlivú odmenu“.*

(MVO z okresu Svidník, vďaka príspevkom vytvorili 4 pracovné miesta, z ktorých 3 boli obsadené uchádzačmi z prostredia MRK)

*„Pri zamestnávaní občanov nad 50 rokov, je potrebné zrušiť niektoré obmedzenia. Napr. obec cez projekt zamestnanosti zamestná dlhodobo nezamestnaného, naučí ho pracovným návykom, on sa osvedčí a po skončení projektu ho už nemôže opäť zamestnať (ako posledný zamestnávateľ). U nezamestnaných nad 50 rokov z marginalizovaných skupín je potrebné predlžiť dobu trvania pracovného miesta vytvoreného cez projekty zamestnanosti“.*

(samospráva z okresu Svidník, vďaka príspevkom vytvorili 6 pracovných miest, z ktorých 4 boli obsadené uchádzačmi z prostredia MRK)

Viacerí respondenti vo svojich odpovediach pozitívne hodnotili možnosť kombinácie príspevku na CCP zamestnanca s príspevkom na odmenu mentora, ktorý znevýhodnenému zamestnancovi na pracovisku poskytuje potrebnú podporu. Tento model bol hodnotený veľmi kladne najmä z pozície zamestnávateľov, ktorým významne šetril čas.

„*Momentálne zamestnávam 4-ty mesiac znevýhodneného UoZ a je k nemu z NFP hradený mentor a tútor, čo je super, lebo mňa nezdržiava jeho zapracovanie a začlenenie do tímu.“*

(bežný podnikateľský subjekt z okresu Poprad, vďaka príspevkom vytvorili 2 pracovné miesta, z ktorých obe boli obsadené uchádzačmi z prostredia MRK)

Medzi odpoveďami respondentov často zaznieva téma povinnej udržateľnosti pracovného miesta po vyčerpaní príspevku. Tí, ktorí túto otázku otvorili najčastejšie žiadali zrušenie tejto povinnosti. Viacerí z respondentov by zrušenie povinnej udržateľnosti privítali aj za cenu zníženie intenzity príspevku (% príspevku na CCP podporeného zamestnanca), Téma povinnej udržateľnosti je zvlášť aktuálna v období ekonomickej neistoty. Situáciu vystihuje nasledovné vyjadrenie:

*„je super ak je príspevok. ale tak ako v mojom prípade do budúcna už len taký kde nie je viazanosť aj po skončení projektu zamestnávať ďalej, pretože zo dňa na deň sa mi mení situácia“*

(MVO z okresu Svidník, vďaka príspevkom vytvorili 4 pracovné miesta, žiadne z nich nebolo obsadené uchádzačom z prostredia MRK)

V rámci druhej kategórie odpovedí (administratívny proces žiadosti a čerpanie príspevku), veľká časť respondentov volala po elektronizácii systému. Okrem toho, že elektronicky by podľa názoru mnohých mal prebiehať proces žiadosti o príspevok, elektronicky by mali byť predkladané aj mesačné výkazy a ostatné dokumenty potrebné pre vyplatenie príspevku. Okrem toho, množstvo respondentov považuje za absurdné, že spolu so žiadosťou musia predkladať mnohé dokumenty, ktoré by ÚPSVaR malo byť schopné si zabezpečiť vo vlastnej réžii (potvrdenia sociálnej poisťovne, inšpektorátu práce a pod.). V odpovediach sa tiež opakovane vyskytovalo rozčarovanie z povinnosti predkladať všetky podporné dokumenty pri každej novej žiadosti. Z pohľadu respondentov by bolo vhodné, ak by si úradyPSVaR niektoré dokumenty archivovali a podľa IČO žiadateľa ich využívali opakovane. Postoj respondentov reprezentujú nasledujúce odpovede:

*„Bolo potrebné vyplňovať množstvo dokladov potrebných k žiadosti o poskytnutie pomoci, ako aj potrebné navštíviť množstvo inštitúcií, od ktorých sme potrebovali potvrdenie. Na druhej strane pracovníčky USVaR v našom okrese boli ústretové a nápomocné.“*

(bežný podnikateľský subjekt z okresu Poprad, vďaka príspevkom vytvorili 4 pracovné miesta, žiadne nebolo obsadené uchádzačmi z prostredia MRK)

*„Pri všetkých projektoch sme predkladali rovnaké prílohy (štatút, nájomná zmluva, atď...), dookola to isté, avšak ku každej žiadosti osobitne, zbytočné výdavky na kopírovanie a samozrejme aj na overovanie (keďže na úrade neporovnávajú originál s kópiou, vyžadujú sa overené - cca 40 eur náklad!). Do budúcna navrhujeme nejaký systém, že už raz predložené doklady nie je potrebné opakovane dokladať (obzvlášť ak ide o dokumenty, ktoré sa ani rokmi nemenia!)“*

(MVO z okresu Humenné, vďaka príspevkom vytvorili 5 pracovných miest, jedno z nich bolo obsadené uchádzačmi z prostredia MRK)

*„Ide o zdĺhavý a administratívne náročný proces. Musím dokladať nezmyselne doklady, napríklad pri zamestnaní alebo ukončení zamestnania doklad odhlášky a prihlášky sociálka a zdravotka - príde mi to ako duplicita, úrad má mať možnosť si to skontrolovať“.*

(bežný podnikateľský subjekt z okresu Prešov, vďaka príspevkom vytvorili 22 pracovných miest, 10 z nich bolo obsadených uchádzačmi z prostredia MRK)

*„Ak chcú tie doklady mesačne, tak keby aspoň ten mail akceptovali.“*

(bežný podnikateľský subjekt z okresu Kežmarok, vďaka príspevkom vytvorili dve pracovné miesta, jedno bolo obsadené uchádzačom z prostredia MRK)

*„elektronické intuitívne formuláre na žiadosti o platbu, prehľadne tabuľky možných príspevkov a priamou databázou zazmluvnených projektov podľa krajov na jednotnej stránke s dennou aktualizáciou a pod.“*

(bežný podnikateľský subjekt z okresu Poprad, vďaka príspevkom vytvorili dve pracovné miesta, žiadne nebolo obsadené uchádzačom z prostredia MRK)

*„zapracovať Čestné vyhlásenie priamo do tlačiva Žiadosti o úhradu platby, upustiť od kopírovania mesačných výkazov na sociálnu poisťovňu a zdravotné poisťovne, nakoľko mám za to, že prepojenie medzi úradmi je dnes na inej úrovni ako kedysi. Overovať údaje nahliadnutím do originálov.“*

(bežný podnikateľský subjekt z okresu Sabinov, vďaka príspevkom vytvorili tri pracovné miesta, jedno bolo obsadené uchádzačom z prostredia MRK)

Okrem administratívnej záťaže a absencie elektronického spracovávania žiadostí, viacerí respondenti upozornili na zdĺhavosť procesu a absenciu informácii o miere čerpania jednotlivých príspevkov. Vo viacerých vyjadreniach sa opakovalo, že respondent žiadal o príspevok, ale krátko po vypracovaní a odovzdaní žiadosti mu úradPSVaR oznámil, že kapacita príspevku bola vyčerpaná. Respondenti by preto privítali zverejňovanie informácii o miere čerpania príspevkov. S cieľom zvýšenie transparentnosti v prideľovaní príspevkov, by viacerí respondenti ocenili aj zverejňovanie informácii o úspešných žiadateľoch. Je totiž pravdou, že vo viacerých výpovediach sa objavili pochybnosti o transparentnosti prideľovania príspevkov. Existenciou verejne dostupnej databázy, by sa tieto pochybnosti mohli rozptýliť.

*„Pracovníčka bola veľmi neochotná, bola hrubá a mala vytypovaných ľudí alebo organizácie, ktorých odsúhlasila. Ja som chodila na úrad ako na klavír, stále niečo nebolo v poriadku. potom som chcela ešte jedného zamestnanca cez úrad a tak mi poradila spojiť všetko do jednej žiadosti. 1 žiadosť išla v cca novembri , druhú som dávala až v januári (mesiace si presne nepamätám) a zrazu sa dal dátum na žiadosť posledný januárový a neschválili nám ani jedného pracovníka.“*

(bežný podnikateľský subjekt z okresu Medzilaborce, vďaka príspevkom vytvorili jedno pracovné miesto, toto nebolo obsadené uchádzačom z prostredia MRK)

*„Viac elektronizácie doporučujem, nie sú dostupné stavy príspevkov, čo znamená že ako zamestnávateľ si to aj možno celé pripravíte a pani na úrade povie najbližšie v auguste bude možné máme vyčerpané limity. Zverejňovať, kto čerpá koľko, koľko je toho ešte dostupné, nech to je celé transparentnejšie“*

(bežný podnikateľský subjekt z okresu Kežmarok, vďaka príspevkom vytvorili jedno pracovné miesto, toto nebolo obsadené uchádzačom z prostredia MRK)

Množstvo z uchádzačov o príspevok sú malé organizácie (či samosprávy, podnikateľské subjekty alebo MVO), ktoré často nemajú k dispozícii administratívno-podporný aparát a väčšinu administratívnych úkonov vykonávajú osobne. Respondenti opakovane volajú po podpore v zmysle pred-vyplnených alebo vzorových formulárov, prípadne detailného návodu na prípravu, slovníka jednotlivých pojmov uvedených v žiadosti. Medzi respondentmi prieskumu sa objavila i skúsenosť, kedy boli na web stránke úraduPSVaR opakovane zverejňované nesprávne formuláre. Ak žiadateľ pripravil žiadosť prostredníctvom formulárov uverejnených na web stránke úradu, svoju žiadosť musel prerábať.

*„Na stránke úradu ponúkať predvyplnenú žiadosť o dotácie a pri každej kolónke ešte uviesť dovysvetĺujúce informácie. A na webe mať iba aktuálne tlačivá - to je veľký problém. Úrady mi potom emailom posielajú aktuálne platné vzory, keď ja už som si vyplnila vzor čo som stiahla z webe, a je to časovo extra náročne“.*

(bežný podnikateľský subjekt z okresu Prešov, vďaka príspevkom vytvorili 22 pracovných miest, 10 z nich bolo obsadených uchádzačmi z prostredia MRK)

*„Nakoľko som riaditeľka MŠ a všetku agendu si vypracovávam sama bolo pre mňa veľmi náročné robiť administratívne úkony pri vyplňovaní žiadosti a ďalšej agendy, prijala by som v budúcnosti nejaké vzorové tlačivá, ktoré by nám veľmi pomohli“.*

(samospráva z okresu Svidník, vďaka príspevkom vytvorili 6 pracovných miest, žiadne z nich bolo obsadené uchádzačmi z prostredia MRK)

# Závery a odporúčania

Aktívne opatrenie trhu práce realizované v zmysle §54 Zákona 5/2004 predstavujú významnú časť celého balíka opatrení aktívnej politiky trhu práce ponúkaných či uchádzačom o zamestnávanie alebo zamestnávateľom. V roku 2018 bolo do opatrení realizovaných v zmysle §54 Zákona 5/2004 investované 51% celého rozpočtu alokovaného pre realizáciu APTP v SR.

Aktivity realizované v zmysle §54 Zákona 5/2004 ponúkajú príležitosť pre realizáciu inovatívnych a pilotných programov, prostredníctvom ktorých je možné flexibilne reagovať na aktuálne potreby ale overovať nové prístupy.

Vzhľadom na vysokú mieru dlhodobej nezamestnanosti a nízku mieru zamestnanosti viacerých znevýhodnených skupín, medzi ktoré jednoznačne patrí aj skupina ľudí žijúcich v prostredí MRK, je legitímne očakávať, že pozornosť opatrení v zmysle §54 Zákona 5/2004 bude vo veľkej miere adresne orientovaná v prospech zamestnávania aj ľudí z prostredia MRK.

Žiaľ, napriek medzinárodným trendom, ÚPSVaR stále nezbiera etnicky orientované dáta, preto z databáz informácii zbieraných ÚPSVaR nie je možné identifikovať, koľko uchádzačov z prostredia MRK bolo do jednotlivých programov zapojených.

Mieru zapojenie sme sa snažili odhadnúť na základe proxy indikátora o miere čerpania príspevkov realizovaných v zmysle §54 Zákona 5/2004 v obciach s prítomnosťou MRK a v obciach bez prítomnosti MRK. Dáta o prítomnosti MRK boli čerpané z Atlasu rómskych komunít 2019. Dáta o čerpaní príspevkov realizovaných v zmysle §54 Zákona 5/2004 boli poskytnuté ÚPSVaR. Dáta boli na úrovni obce a týkali sa príspevkov na vytvorenie nového pracovného miesta za obdobie rokov 2016-2018. Limitom tohto prístupu je fakt, že nemáme informácie o zapojených uchádzačoch o zamestnanie ale iba o zamestnávateľoch, ktorí získali príspevok a ich sídle. Máme teda pomerne presnú informáciu o kapacite zamestnávateľov z obcí s prítomnosťou a bez prítomnosti MRK s pomocou príspevkov realizovaných v zmysle §54 Zákona 5/2004 vytvárať nové pracovné miesta. Pri analýze predpokladáme, že väčšina zamestnávateľov na vytvorené pracovné miesta prijala uchádzačov z rovnakej obce. Toto je však len predpoklad, ktorý sa opiera o fakt, že veľké množstvo pracovných miest bolo vytvorených miestnymi samosprávami, u ktorých predpokladáme, že zamestnávajú ľudí zo svojej obce. Na základe výsledkov analýzy je možné tvrdiť, že v obciach s prítomnosťou MRK je kapacita zamestnávateľov ytvárať pracovné miesta nižšia o 7,63 p.b. v porovnaní s obcami bez prítomnosti MRK.

Vzhľadom na (už vyššie spomenutú) absenciu etnických dát v databázach ÚPSVaR, o miere registrovanej nezamestnanosti v prostredí MRK máme len čiastkové informácie. Nezamestnanosť ľudí z MRK sa často považuje za dôvod vysokej miery registrovanej nezamestnanosti vo viacerých okresoch Slovenska. V teréne sa však veľa hovorí o tom, že ľudia z prostredia MRK často nie sú evidovaní v registri uchádzačov o zamestnanie, preto nie sú v štatistike započítaní. Túto informáciu však na základe dát zbieraných ÚPSVaR nevieme štatisticky potvrdiť alebo vyvrátiť. Preto bol tiež zvolený proxy indikátor a boli spojené databázy o počte v evidencii vedených uchádzačov o zamestnanie na úrovni jednotlivých obcí, s databázou o počte obyvateľov jednotlivých obcí vo veku 14-65 rokov s údajmi Atlasu rómskych komunít. Výsledky analýzy naznačujú, že miera evidovanej nezamestnanosti v obciach v PSK s prítomnosťou MRK ku koncu roka 2019 je 12.88%, zatiaľ čo v obciach bez prítomnosti MRK dosahuje 6,19%. Významný rozdiel je možné pozorovať i v súvislosti s dlhodobou nezamestnanosťou, ktorá v obciach v PSK s prítomnosťou MRK ku koncu roka 2019 dosiahla 49,38%, zatiaľ čo v obciach bez prítomnosti MRK to v priemere bolo 39,15%.

Obe analýzy boli realizované len v súvislosti s obcami z Prešovského samosprávneho kraja, nakoľko tento je predmetom skúmania tohto dokumentu.

S cieľom zistiť viac informácii o obsadzovaní nových pracovných miest, ktoré vnikli s podporou príspevku vyplatenom v zmysle §54 Zákona 5/2004 a o skúsenosti zamestnávateľov s čerpaním príspevkov vyplácaných v zmysle §54 Zákona 5/2004, bol medzi zamestnávateľmi z Prešovského samosprávneho kraja, ktorí takéto miesto vytvorili realizovaný prieskum. Do prieskumu sa zapojilo 521 respondentov (29% z celkového počtu oslovených respondentov) a výsledky prieskumu je možné zosumarizovať nasledovne:

* takmer tretina zamestnávateľov z PSK, ktorí získali príspevok na vytvorenie nového pracovného miesta v zmysle §54 Zákona 5/2004 nové pracovné miesto obsadilo uchádzačom z prostredia MRK;
* najvyšší podiel subjektov, ktoré nové pracovné miesto obsadili uchádzačom z prostredia MRK je v prostredí MVO (51% subjektov), podiel MVO na zamestnávaní je však marginálny;
* dôležitým zamestnávateľom sú samosprávy, 38% dopytovaných samospráv nové pracovné miesta obsadilo uchádzačom z prostredia MRK, v podnikateľskom prostredí tento podiel dosiahol 21%;
* približne 60% pracovných miest vytvorených vďaka príspevku realizovaného v zmysle §54 bolo obsadených uchádzačmi, ktorých zamestnávateľ osobne poznal alebo mal na uchádzača osobnú referenciu;
* približne 32% pracovných miest podporených príspevkom vyplatenom v zmysle §54 by s určitosťou alebo s vysokou pravdepodobnosťou vzniklo aj bez príspevku;
* približne 20% pracovných miest podporených vďaka príspevku vyplatenom v zmysle §54 existuje aj po vypršaní príspevku a povinného obdobia udržateľnosti.

## Odporúčania

Na základe analýzy jednotlivých údajov a výsledkov prieskumu, je možné definovať niekoľko odporúčaní. Tieto je možné rozdeliť do troch kategórii: a) legislatívna rovina; b) inštitucionálna rovina; c) technická rovina.

Legislatívna rovina

Pri analýze opatrení realizovaných v zmysle §54 Zákona 5/2004 je jednoduché spozorovať možnú duplicitu s inými, v Zákone 5/2004 už etablovanými, nástrojmi AOTP[[15]](#footnote-15). Vytváranie programov, pri ktorých je jednoduché získať dojem duplicity s už existujúcimi nástrojmi, devalvuje význam tak pôvodných nástrojov AOTP ako i spochybňuje snahu realizovať naozajstné inovácie alebo pilotné iniciatívy.

Tiež je možné konštatovať, že v štruktúre nástrojov AOTP, tak ako sú definované Zákonom 5/2004 nie je jednouché sa orientovať (často sú pridávané nové opatrenia, pričom pôvodné sú vynechané) a členenie jednotlivých opatrení stratilo logickú postupnosť.

Bolo by preto vhodné:

* Prehodnotiť štruktúru jednotlivých nástrojov AOTP ponúkanú aktuálnym znením zákona 5/2004 a jednotlivé nástroje usporiadať podľa všeobecne akceptovaného a zrozumiteľného kľúča (teda napr. podľa zameranie jednotlivých opatrení, alebo podľa cieľovej skupiny jednotlivých opatrení alebo iné).
* Prehodnotiť prehnanú orientáciu na projekty a programy realizované v zmysle §54 Zákona 5/2004, jednotlivé aktivity aktuálne realizované v zmysle §54 integrovať do už existujúcich opatrení.
* V zmysle §54 Zákona 5/2004 realizovať len také projekty a programy, ktorých inovatívna hodnota je nespochybniteľná, prípadne sú určené v prospech znevýhodnených skupín, ktoré si vyžadujú osobitný prístup.
* S cieľom zvýšiť adresnosť jednotlivých opatrení by bolo vhodné zvážiť možnosti zberu etnických dát o uchádzačoch o zamestnanie a účastníkoch jednotlivých opatrení.

Inštitucionálna rovina

Z prieskumu vyplýva, že sociálny kapitál prejavujúci sa prostredníctvom siete kontaktov, zohráva na trhu práce a pri obsadzovaní voľných pracovných miest dôležitú úlohu. Je možné tvrdiť, že uchádzači, ktorí majú so zamestnávateľmi lepšie osobné kontakty, majú vyššiu šancu sa zamestnať. Podľa viacerých akademických zdrojov, úlohou APTP by okrem iného malo byť eliminovať handicapy, ktorým znevýhodnený uchádzač na trhu práce čelí. V prípade uchádzačov z prostredia MRK by to teda mohlo byť aj aktívne sprostredkovanie kontaktov so zamestnávateľmi. ÚradyPSVaR by mali pôsobiť ako „agenti“ jednotlivých uchádzačov, ktorých pred možnými zamestnávateľmi proaktívne „promujú“. Na základe rozhovorov s terénnymi pracovníkmi, ktorí pôsobia priamo v prostredí MRK je však možné predpokladať, že postoj jednotlivých úradov práce voči ľuďom z MRK je skôr pasívny, a je málo pravdepodobné, že pracovníci úradov budú plniť úlohu aktívnych sprostredkovateľov. Okrem toho, že, mnohí s takými úlohami nemajú skúsenosť, prípadne nemajú záujem ich vykonávať, treba upozorniť, že pracovníci úradovPSVaR takéto úlohy ani nemajú možnosť vykonávať. Preto by bolo vhodné, aby do poskytovania služieb zamestnanosti boli vo väčšej miere zapojení neverejní poskytovatelia. Títo si v rámci svojej činnosti môžu vytvoriť model, prostredníctvom ktorého budú jednotlivých uchádzačov o zamestnanie pred zamestnávateľmi zastupovať a zamestnávateľom poskytnú potrebné referencie. Tento model de-facto realizujú viaceré samosprávy/komunitné centrá / terénni pracovníci, ktorí svojim obyvateľom/klientom pomáhajú si nájsť zamestnanie. Model je však potrebné realizovať v neporovnateľne väčšom a systematizovanom rozsahu, čo nie je možné bez toho, aby neverejní poskytovatelia neboli za svoje služby zo strany štátu honorovaní.

Preto by bolo vhodné:

* Zvážiť možnosti pre lepšie zapojenie neverejných poskytovateľov, ktorí by pomáhali uchádzačom o zamestnanie získať potrebné pracovné zručnosti a následne pôsobili ako sprostredkovatelia kontaktu medzi uchádzačom o zamestnanie a zamestnávateľom, ktorý vytvára nové pracovné miesto.
* Po dohode s uchádzačmi o zamestnanie a s podmienkou naplnenie všetkých legislatívnych pravidiel, zamestnávateľom sprístupňovať informácie o uchádzačoch o zamestnanie (spolu so základnými údajmi ako vzdelanie, skúsenosti, obdobie registrácie atď.) tak, aby zamestnávatelia mali viac možnosti pracovné miesto obsadiť (prípadne jednoduchšie preobsadiť) aj uchádzačmi, s ktorými zamestnávateľ nemá kontakt.

Technická rovina

Ako je uvedené v predchádzajúcej kapitole, respondenti realizovaného prieskumu ponúkajú viacero návrhov, ktoré by mohli mať pozitívny vplyv na zvýšenie efektívnosti a adresnosti jednotlivých realizovaných opatrení. Ide o návrhy, ktoré sa týkajú tak obsahových priorít ako i technického nastavenia jednotlivých opatrení.

V oblasti obsahových priorít je na základe výsledkov prieskumu a analýzy dostupných dát vhodné zvážiť:

* Predĺženie obdobia podpory pracovného miesta obsadeného uchádzačmi vo veku nad 55 rokov a uchádzačmi dlhodobo nezamestnanými (prípadne uchádzačmi s nízkou mierou vzdelania) na maximálnu možnú lehotu.
* Zvýšiť dôraz na podporné aktivity pri zamestnávaní dlhodobo nezamestnaných (prípadne ľudí s nízkou mierou vzdelania) akými sú prítomnosť tútora/mentora a možnosť účasti na vzdelávacích podujatiach.

V súvislosti s administratívnym zabezpečením jednotlivých príspevkov by bolo vhodné:

* Do maximálnej možnej miery zaviesť digitalizáciu v procese žiadosti a čerpania príspevkov. Pri zavádzaní elektronickej správy je potrebné zabezpečiť prepojenie s ďalšími inštitúciami verejnej správy, minimálne tými, ktoré patria do rezortu MPSVaR (Sociálna poisťovňa, Inšpektorát práce), tak aby žiadateľ/zamestnávateľ nebol nútený predkladať najrôznejšie podporné dokumenty, ktoré vydáva iná inštitúcia verejnej správy.
* Do obdobia, pokiaľ nie je možná plnohodnotná digitalizácia systému, akceptovať mailovú komunikáciu a predkladanie jednotlivých dokumentov mailom (napr. mesačné výkazy v prípade čerpania príspevku).
* Do obdobia, pokiaľ nie je možné plnohodnotná digitalizácia systému, zriadiť elektronické úložisko podporných dokumentov, kde by boli ukladané dokumenty, ktoré sa nemenia (štatút, potvrdenie o sídle atď.). Žiadateľ, ktorý opakovane žiada o podporu by nemusel tieto dokumenty opakovane predkladať.
* Zverejňovať informácie o čerpaní a disponibilnom zostatku pre jednotlivé projekty, ktoré by boli aktualizované na dennej báze, na základe čoho by potenciálni žiadatelia vedeli lepšie vyhodnotiť šancu na podporu projektu a prijať rozhodnutie o podaní/nepodaní žiadosti.
* Zvýšiť dôraz na lepšiu informovanosť o jednotlivých opatrenia, avšak realizovanú spôsob, ktorý je zrozumiteľný aj pre jednotlivca bez právneho vzdelania, prípadne detailnej orientácie v eurofondovej terminológii.
* Zverejňovať vzorové dokumenty a pred-vyplnené žiadosti, spolu s vysvetlením pojmov uvedených v žiadosti.

# Zdroje:

* EC, Štatistika o APTP

(dostupné na <https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/view/LMP_EXPME$SK/default/table?category=lmp_expend.lmp_expend_me>)

* EC (2018): Labour market policy statistics Methodology 2018, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018

(dostupné na <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8126&furtherPubs=yes>)

* K Karasova, V Balaž, Z Polačková (2018): [Efficiency of the Active Labour Market Policies: Evidence from the Slovak Republic1](javascript:void(0)), Ekonomický časopis 67 (1), 11-32
* MF SR (2019): Národný programe reforiem pre rok 2019, Bratislava

(dostupné na <https://www.mfsr.sk/sk/financie/institut-financnej-politiky/strategicke-materialy/narodny-program-reforiem/narodny-program-reforiem.html> )

* Mýtna Kureková L. Salner A., Farenzenová M. (2013) Implementácia aktivačných prác na Slovensku a odporúčania pre verejnú politiku, SGI, Bratislava
* OECD (2018): Employment Outlook: Záverečná správa: OECD Publishing, 2017 (dostupné na https://doi.org/10.1787/empl\_outlook-2017-en.)
* ÚPSVaR: Mesačné štatistiky o počte a štruktúre uchádzačov o zamestnanie za mesiace január 2015-December 2019 (dostupné na <https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky.html?page_id=1254>
* ÚPSVaR (2019): Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2018, Sekcia služieb zamestnanosti a Sekcia ekonomiky ÚPSVaR, ÚPSVaR, Bratislava, 2019

(dostupné na <https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky.html?page_id=1248>)

* ÚPSVaR (2018): Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2017, Sekcia služieb zamestnanosti a Sekcia ekonomiky ÚPSVaR, ÚPSVaR, Bratislava, 2018

(dostupné na <https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky.html?page_id=1248>)

* ÚPSVaR (2017): Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2016, Sekcia služieb zamestnanosti a Sekcia ekonomiky ÚPSVaR, ÚPSVaR, Bratislava, 2017

(dostupné na <https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky.html?page_id=1248>)

* ÚPSVaR (2016): Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2015, Sekcia služieb zamestnanosti a Sekcia ekonomiky ÚPSVaR, ÚPSVaR, Bratislava, 2016

(dostupné na <https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/aktivne-opatrenia-tp-statistiky.html?page_id=1248>)

# Prílohy:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Základné charakteristiky programov, z ktorých respondenti prieskumu čerpali príspevky | | | | | |
|  | Názov projektu | Stručný opis projektu | Celkový rozpočet | Počet respondentov prieskumu čerpajúcich príspevok z daného projektu | Počet pracovných miest, ktoré respondenti s podporou daného projektu vytvorili |
| 1 | Cesta na trh prace | Projekt realizovaný v okresoch v zmysle zákona 336/2015 klasifikovaných ako najmenej rozvinuté. Projekt pozostáva šiestich aktivít.  Aktivita 1: Poskytovanie príspevku zamestnávateľovi, ktorý príjme do pracovného pomeru UoZ, najmä ZUoZ z oprávnenej cieľovej skupiny, na dobu minimálne 20 mesiacov, pričom finančný príspevok sa poskytuje zamestnávateľovi mesačne najviac počas prvých 15 mesiacov  Aktivita 2: Poskytovanie finančných príspevkov na podporu vytvárania pracovných miest pre znevýhodnených UoZ v sociálnych podnikoch pracovnej integrácie  Aktivita 3: Podpora vytvárania pracovných miest u verejných zamestnávateľov prostredníctvom poskytovania finančného príspevku verejnému zamestnávateľovi, najmenej počas 3 mesiacov a najviac počas 12 mesiacov v závislosti od dohodnutej doby trvania pracovného pomeru.  Aktivita 4: príspevku na podporu vytvárania pracovných. miest samozamestnaním UoZ/ZUoZ, ktorí budú ako SZČO prevádzkovať SZČ v rôznych odvetviach. Pracovné miesto na samozamestnanie môže UoZ vytvoriť aj v odvetví poľnohospodárskej prvovýroby. Za vytvorenie pracovného miesta sa považuje začatie vykonávania SZČ a jej nepretržité vykonávanie najmenej dva roky.  Aktivita 5: Poskytovanie finančného príspevku na dochádzanie za prácou, pričom finančný príspevok sa poskytuje najviac po dobu 12 po sebe nasledujúcich mesiacov  Aktivita 6: Poskytovanie individualizovaných služieb UoZ - posilnené personálne kapacity 11 vybraných úradov s územnou pôsobnosťou v rámci najmenej rozvinutých okresov o 53 odborných poradcov. Po splnení stanovených podmienok úrad poskytuje UoZ paušálny príspevok na úhradu časti výdavkov súvisiacich s účasťou na poradenskom procese vo výške 6,18 € za každý jeden deň účasti. Maximálna výška príspevku je 80,34 €. | 49 532 256,91 EUR | 444 | 1481 |
| 2 | Cesta na trh prace 2 | Projekt realizovaný v okresoch v zmysle zákona 336/2015 klasifikovaných ako najmenej rozvinuté. Projekt pozostáva z troch aktivít.  Aktivita 1: Poskytovanie príspevku zamestnávateľovi, ktorý príjme do pracovného pomeru UoZ, najmä ZUoZ z oprávnenej cieľovej skupiny, na dobu minimálne 20 mesiacov, pričom finančný príspevok sa poskytuje zamestnávateľovi mesačne najviac počas prvých 15 mesiacov  Aktivita 2: Podpora vytvárania pracovných miest u verejných zamestnávateľov prostredníctvom poskytovania finančného príspevku verejnému zamestnávateľovi, najmenej počas 3 mesiacov a najviac počas 12 mesiacov v závislosti od dohodnutej doby trvania pracovného pomeru.  Aktivita 3: príspevku na podporu vytvárania pracovných. miest samozamestnaním UoZ/ZUoZ, ktorí budú ako SZČO prevádzkovať SZČ v rôznych odvetviach. Pracovné miesto na samozamestnanie môže UoZ vytvoriť aj v odvetví poľnohospodárskej prvovýroby. Za vytvorenie pracovného miesta sa považuje začatie vykonávania SZČ a jej nepretržité vykonávanie najmenej dva roky. | 49 920 663,80 EUR | 845 | 1473 |
| 3 | Cesta z kruhu nezamestnanosti | Cieľovou skupinou projektu boli dlhodobo nezamestnaní. Hlavnou aktivitou bolo poskytovanie finančných príspevkov zamestnávateľovi, ktorý na vytvorené pracovné miesto prijal do pracovného pomeru UoZ z oprávnenej cieľovej skupiny na plný alebo polovičný úväzok na dobu minimálne 15 mesiacov, resp. na neurčitý čas, pričom finančné príspevky sa poskytovali zamestnávateľovi mesačne najviac počas 12 mesiacov, alebo najviac počas 15 mesiacov, v závislosti od doby evidencie prijatého UoZ. | 50 000 000 EUR | 808 | 1514 |
| 4 | NP Šanca pre mladých | Projektu určený pre uchádzačov o zamestnanie vo veku do 29 rokov, vedených v evidencie UoZ najmenej 12 po sebe nasledujúcich mesiacov. Hlavnou aktivitou bolo poskytovanie finančných príspevkov zamestnávateľovi, ktorý na vytvorené pracovné miesto prijal do pracovného pomeru UoZ z oprávnenej cieľovej skupiny na plný alebo polovičný úväzok na dobu minimálne 3 mesiacov, resp. na neurčitý čas, pričom finančné príspevky sa poskytovali zamestnávateľovi mesačne minimálne počas 3 a najviac počas 9 mesiacov. Po uplynutí podpornej doby nebol zamestnávateľ povinný udržať toto podporované pracovné miesto. | 49 981 644,80 EUR | 294 | 641 |
| 5 | Praxou k zamestnaniu | Projektu určený pre uchádzačov o zamestnanie vo veku do 29 rokov.  Príspevok bol poskytnutý zamestnávateľovi, ktorý vytvorí pracovné miesto na dobu minimálne 6 mesiacov za účelom umiestnenia mladého človeka a jeho udržania na trhu práce, pričom pracovný pomer môže byť uzavretý na polovičný alebo celý pracovný úväzok a vytvorené pracovné miesto je podporované najviac počas 9 mesiacov | 50 000 000 EUR | 1295 | 2648 |
| 6 | Šanca na zamestnanie | Projekt zameraný na vytváranie pracovných miest pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie s dôrazom na uchádzačov z nízkou mierou vzdelania. Finančný príspevok sa poskytoval zamestnávateľovi, ak vytvoril pracovné miesto z niektorej z vymedzených oblastí verejného zamestnávania na dobu najmenej 3 mesiace. Pracovný pomer mohol byť dohodnutý na obdobie 3 až 9 mesiacov, prípade na dobu neurčitú. Finančný príspevok sa poskytoval zamestnávateľovi najmenej počas 3 a najviac počas 9 kalendárnych mesiacov (úspešnosť 94%) | 50 000 000 EUR | 297 | 896 |
| 7 | Zapojenie nezamestnaných do obnovy kultúrneho dedičstva | Projekt bol realizovaný na základe spolupráce medzi MPSVR SR, ústredím, úradmi a MK SR, ktorá umožňuje do projektov obnovy kultúrneho dedičstva integrovať nezamestnaných.  Doba podporovania jedného pracovného miesta bola maximálne 7 mesiacov príslušného kalendárneho roka. Práce na obnove kultúrnych pamiatok majú charakter sezónnych prác. | 10 604 999,60 EUR | 26 | 771 |

Tento projekt je podporený z Európskeho sociálneho fondu z Operačného programu Efektívna verejná správa.

1. Štatistika EK ohľadom APTP [↑](#footnote-ref-1)
2. Podľa údajov ÚPSVaR (ÚPSVaR,2019), čerpanie výdavkov na realizáciu APTP v roku 2018 dosiahlo sumu € 184 117 850.-. [↑](#footnote-ref-2)
3. Pre presnú kategorizáciu opatrení viď dokument „Labour market policy statistics Methodology 2018“ [↑](#footnote-ref-3)
4. V prípade aktivít určených pre ľudí do 29 rokov to je kombinácia Európskeho sociálneho fondu, Iniciatívy na podporu zamestnanosti mladých a štátneho rozpočtu [↑](#footnote-ref-4)
5. Uvedené delenie na opatrenia podporujúce zamestnateľnosť, opatrenia zamerané na podporu zamestnanosti a opatrenia zamerané na udržanie existujúcich prac. miest nereflektuje delenie APTP uplatňovaných pre štatistiku EK (viď graf 1) [↑](#footnote-ref-5)
6. Do kategórie sú zaradené najmä opatrenia realizované v zmysle nasledujúcich nástrojov APTP definovaných v Zákone 5/2004:

   * § 32 - poskytovanie náhrady častí cestovných výdavkov UoZ, ktoré súvisia s absolvovaním vstupného pohovoru alebo výberového konania u zamestnávateľa ;
   * § 42 - informačné a poradenské služby;
   * § 43 - odborné poradenské služby;
   * § 46 - vzdelávanie a príprava pre trh práce UoZ;
   * § 51 - príspevok na vykonávanie absolventskej praxe;
   * § 52- príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec alebo formou menších služieb pre samosprávny kraj;
   * § 52a - príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby.

   [↑](#footnote-ref-6)
7. Do kategórie sú zaradené nasledujúce opatrenia definované Zákonom 5/2004:

   * § 32 - sprostredkovanie zamestnania (okrem § 32 ods. 12 písm. d) zákona);
   * § 49 - príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť;
   * § 50 - príspevok na zamestnávanie znevýhodneného UoZ;
   * § 50j - príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti;
   * § 51a - príspevok na podporu vytvorenia pracovného miesta v prvom pravidelne platenom zamestnaní;
   * § 53d - príspevok na vytvorenie nového pracovného miesta;
   * § 53g - vyrovnávacie príspevky integračnému podniku;
   * § 56 - príspevok na zriadenie chránenej dielne a chráneného pracoviska;
   * § 57 - príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti.

   [↑](#footnote-ref-7)
8. Do kategórie sú zaradené nasledujúce opatrenia definované Zákonom 5/2004:

   * § 47 - vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca;
   * § 50k - príspevok na podporu udržania pracovných miest;
   * § 53 - príspevok na dochádzku za prácou;
   * § 53a - príspevok na podporu mobility za prácou;
   * § 53b - príspevok na dopravu do zamestnania;
   * § 56a - príspevok na udržanie občana so ZP v zamestnaní;
   * § 59 - príspevok na činnosť pracovného asistenta;
   * § 60 - príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov.

   [↑](#footnote-ref-8)
9. Jediný rozdiel, ktorý sa na základe dostupných informácii podarilo identifikovať, je posunutie vekovej hranice na 29 rokov, pričom absolventská prax realizovaná v zmysle §51 vek účastníkov limituje hranicou 26 rokov. [↑](#footnote-ref-9)
10. údaj ku koncu roka 2018 získaný zo štatistiky ÚPSVaR [↑](#footnote-ref-10)
11. Prípadne v nej z najrôznejších dôvodov nezotrvávajú dostatočne dlhý čas, aby mohli byť považovaní za dlhodobo nezamestnaných [↑](#footnote-ref-11)
12. Zámerne nepoužívame označenie Róm, nakoľko ku rómskej národnosti je možné sa v štatistike ÚPSVaR prihlásiť, avšak percento ľudí, ktorí tak urobili je neúmerne nízke a nezodpovedá realite. [↑](#footnote-ref-12)
13. Napr. „Absolventská prax štartuje zamestnanie“, kde cca 60% účastníkov bolo v evidencii kratšie ako tri mesiace, „Reštart pre mladých ľudí“, kde cca 50% účastníkov bolo v evidencii kratšie ako tri mesiace; „Šanca pre zamestnanie“, kde to bolo cca 12% účastníkov, „Chceme byť aktívni na trhu práce“, kde to bolo cca 18% [↑](#footnote-ref-13)
14. Napr. „Praxou k zamestnaniu“ , kde cca 75% účastníkov malo minimálne úplne stredoškolské vzdelanie alebo „Úspešne na trhu práce“, kde cca 85% účastníkov malo minimálne úplne stredoškolské vzdelanie [↑](#footnote-ref-14)
15. Ako príklad môže slúžiť projekt „Absolventská prax štartuje zamestnanie“ pozostávajúci z dvoch hlavných aktivít, pričom podľa dostupných informácii je aktivitu 1 možné považovať za takmer identickú s opatrením absolventská prax realizovaných v zmysle §51 Zákona 5/2004. V jednotlivých projektoch sa objavujú opatrenia zamerané na podporu podnikania uchádzačov o zamestnanie, ktoré nápadne pripomínajú opatrenie „Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť“ realizovaný v zmysle §49 Zákona 5/2004. Rovnako je možné uvažovať, či opatrenia zamerané na vzdelávanie uchádzačov o zamestnanie (napr. projekt REPAS) nie je možné realizovať v zmysle § 46 „vzdelávanie a príprava pre trh práce uchádzača o zamestnanie alebo opatrenia zamerané na zvyšovanie zamestnanosti v najmenej rozvinutých okresoch (Cesta na trh práce a Cesta na trh práce) realizovať v zmysle §50j Zákona 5/2004 „príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti“. [↑](#footnote-ref-15)