|  |  |
| --- | --- |
| 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: | Návrh na legislatívne zmeny za účelom zefektívnenia VS |
| Názov legislatívneho návrhu: | Zavedenie „internshipu“ ako formy aktivácie pre vybrané skupiny uchádzačov o zamestnanie |
| Subjekt, ktorému sa návrh opatrenia predkladá: | Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR |

**Úvod**

Aj vzhľadom na akútny nedostatok pracovnej sily, ktorému trh práce na Slovensku aktuálne čelí, zamestnávatelia začínajú vo väčšej miere objavovať ľudí z prostredia MRK ako nádejný zdroj pracovnej sily. Ľudia z prostredia MRK sú však na prácu v bežných pracovných podmienkach často nepripravení (či v zmysle sociálnych alebo pracovných zručností), s čím sa spája vysoká miera fluktuácie a vysokej miery investície zo strany zamestnávateľa.

Prípravu jednotlivcov na bežné zamestnanie by mali zabezpečovať integračné sociálne podniky, ktoré v zmysle platnej legislatívy môžu znevýhodnenému zamestnancovi poskytnúť cca 2 roky[[1]](#footnote-1) trvajúce prechodné zamestnanie, v rámci ktorého by mal byť dovtedy znevýhodnený zamestnanec plnohodnotne pripravený na zvládnutie bežných pracovných podmienok. Sociálne podniky, špecializujúce sa na zamestnávanie ľudí z prostredia MRK, však nie sú prítomné v každom z regiónov, kde sú potrebné, preto je dôležité vyvinúť aj iné nástroje, zvlášť také, ktoré budú podporovať zamestnávanie ľudí z prostredia MRK na otvorenom trhu práce.

**Identifikácia problému**

Na základe výpovedí bežných zamestnávateľov, aktuálne chýba nástroj aktívnej politiky trhu práce (APTP), ktorý by zamestnávateľom pomohol minimalizovať riziká spojené so zamestnávaním ľudí, ktorí nie sú na prácu pripravení (vo veľkom rozsahu sem patria aj ľudia z prostredia MRK). Nástroj, po ktorom zamestnávatelia volajú, by im mal pomôcť potenciálneho zamestnanca spoznať a potenciálnemu zamestnancovi poskytnúť dostatočné dlhé adaptačné obdobie, po uplynutí ktorého by zamestnanec mohol začať plnohodnotne pracovať. Zamestnávatelia v zásade nemajú záujem o vysoké investície do adaptačného procesu zamestnancov, ktorých schopnosť zaradiť sa do pracovného procesu je neistá. Nástroj, ktorý zamestnávatelia považujú za vhodný je absolventská prax realizovaná v zmysle § 51 zákona 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti. V rámci absolventskej praxe je účastník programu i naďalej vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie (nevzniká teda pracovno-právny vzťah), náklady spojené s účasťou sú hradené z prostriedkov APTP (zamestnávateľ neznáša náklady spojené s odmenou pre účastníka) a počas maximálne 6 mesiacov (maximálna doba trvania absolventskej praxe) účastník získava pracovné návyky a zručnosti v reálnom pracovnom prostredí. Pracovné zaangažovanie je 20 hodín týždenne. Absolventská prax však nie je uplatniteľná v prípade väčšiny zamestnancov z prostredia MRK, nakoľko len minimálne percento potenciálnych zamestnancov má ukončené vzdelanie. Rovnako veková hranica 26 rokov je obmedzujúca.

Ďalším problémom je súlad medzi zapojením sa prostredníctvom absolventskej praxe a sociálnym systémom, nakoľko nie je výnimočné, že potenciálni účastníci programu žijú v domácnosti, ktorá je poberateľom dávky v hmotnej núdzi a ďalší príjem (aj keď nie zo zamestnania, nakoľko absolventská prax nie je považovaná za zamestnanie) ohrozuje účasť na sociálnom systéme. V prípade rodín, ktoré sú poberateľom dávky v hmotne núdzi je zapojenie člena domácnosti do absolventskej praxe viac ako riskantný a nevýhodný.

**Návrh pre riešenie problému**

Riešením môže byť zavedenie nového nástroja APTP zameraného na získanie pracovných zručností v prostredí otvoreného trhu práce pre ľudí, ktorí sú dlhodobo mimo trhu práce alebo majú ukončené vzdelanie len na úrovni ISCED1 alebo ISCED 2. Účastník opatrenia je vedený v registri uchádzačov o zamestnanie, nie je však stanovená minimálna dĺžka trvania registrácie (je možné sa zaregistrovať v ten istý deň, ako je žiadané o príspevok).

Žiadateľom o príspevok je podporná organizácia (viď nižšie), teda organizácia, ktorá zabezpečuje osobnú podporu účastníka a ďalšie vzdelávanie v rozsahu 10 hodín mesačne.

Nástroj môže mať formu „internshipu“, účastník teda nie je v pracovno-právnom vzťahu, je však plnohodnotne zapojený do pracovného procesu. Účastník je i počas výkonu „internshipu“ vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie ako disponibilná pracovná sila.

Výkon na pracovisku v trvaní max.20 hodín týždenne je kombinovaný s osobnou podporou účastníka v rozsahu 10 hodín mesačne. Táto je zameraná na individuálny tréning zručností, ktoré vyžaduje zamestnávateľ a je realizovaný organizáciou zameranou na podporu zamestnanosti ľudí z prostredia MRK (teda tzv. podporná organizácia).

Zmluva o výkone „internshipu“ je štvorstranná – ÚPSVaR ako realizátor APTP, zamestnávateľ – ako poskytovateľ tréningovej príležitosti v prostredí reálneho zamestnávateľa, podporná organizácia – ako poskytovateľ ďalších podporných aktivít a účastník.

Zamestnávateľ nemá za účasť na programe žiadne finančnú odmenu, motiváciou zamestnávateľa by mala byť hlavne príležitosť získať lojálnu pracovnú silu.

Účastník za účasť dostáva finančnú odmenu – táto môže byť identická s príspevkom, vyplácaným v rámci absolventskej praxe (čo je 136,63 čo je 65% sumy životného minima poskytovaného jednej plnoletej fyzickej osobe podľa zákona č. 601/2003 Z.z. o životnom minime). V prípade, ak je účastník členom domácnosti, ktorá je poberateľom dávky v hmotnej núdzi, príspevok NESMIE ohroziť príjem dávky v hmotnej núdzi a ostatných možných príspevkov. V prípade, ak je účastník poberateľom dávky v hmotnej núdzi a žije v jednočlennej domácnosti, príspevok môže nahradiť dávku v hmotnej núdzi, avšak v prípade, ak je účastník poberateľom príspevku na bývanie, tak tento by nemal byť ohrozený.

Finančnú odmenu dostáva i podporná organizácia. Odmena by mala v sebe obsahovať platbu za služby a platbu za výsledok. Mesačná platba za služby zamerané na osobnú podporu klienta môže byť vo výške 103,5 Euro[[2]](#footnote-2) za klienta za mesiac. Motivačná zložka by bola vyplatená v prípade, ak po ukončení internshipu zamestnávateľ s účastníkom podpíše pracovnú zmluvu buď na dobu neurčitú alebo na dobu určitú v trvaní minimálne 12 mesiacov. Motivačná čiastka by sa rovnala výške mesačnej platby. Vzhľadom na fakt, že maximálne trvanie internshipu by bolo 3 mesiace, maximálne náklady na podporné aktivity klienta pri dodržaní navrhovanej sumy by sa rovnali sume 414 eur.

V prípade vynechávanej účasti na pracovisku (u zamestnávateľa) by bola výška príspevku tak pre účastníka ako aj pre podpornú organizáciu úmerne krátená.

V prípade dodržania navrhovanej výšky podpory (136,63 eur pre účastníka/mesiac a 103,5 pre podpornú organizáciu/mesiac + motivačná zložka) maximálna výška výdavku z verejných zdrojov predstavovala 823,29.- eur za klienta.

Samotné opatrenie je možné realizovať aj bez legislatívnych úprav (je možné ho realizovať v zmysle § 54 zákona 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti „projekty a programy). Realizácia podobných opatrení prostredníctvom §54 je však nestabilná a trvá len počas podpory daného projektu. Nie je však vylúčené aby opatrenie bolo prostredníctvom §54 pilotne overené, toto by dokonca bolo vhodné.

Z dlhodobého hľadiska je však potrebné, aby realizácia navrhovaného opatrenia bola podporená novelou dvoch zákonov, konkrétne:

* Zákon 417/2003 Z.z. o pomoci v hmotnej núdzi v znení neskorších predpisov

§4, ktorý definuje čo príjem nie je, vo svojom odseku 3 písm. k.) hovorí :

(za príjem sa nepovažuje) *„finančné príspevky poskytované na základe účasti v projektoch alebo programoch podporujúcich uplatnenie sa na trhu práce v úhrne najviac do výšky 75 % sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu“*

V prípade, ak je príspevok za účasť na programe vyplácaný vo výške 65% životného minima (tak ako to je v prípade absolventskej praxe a ako to navrhujeme v prípade internshipu) je potrebné zabezpečiť a garantovať aby sa tento príjem v zmysle zákona 417/2003 za príjem naozaj nepovažoval a nebol započítavaný do celkového príjmu domácnosti, na základe čoho sa vypočítava výška dávky v hmotnej núdzi (konflikt môže nastať napr. v prípade, ak internship nebude vykonávaný ako projekt alebo program ale ako samostatné opatrenie APTP).

V prípade, ak toto zákonodarca nevie garantovať, je potrebné text písmena k.) paragrafu 4 novelizovať a doplniť, že príspevok za výkon internshipu nie je započítaný.

* Zákon 5/2004 o službách v zamestnanosti v zmysle neskorších predpisoch

Doplniť § 52b[[3]](#footnote-3) „Príspevok na aktivačnú činnosť formou internshipu“. Tento by definoval realizáciu internshipu tak, ako je uvedené vyššie. Bolo by ideálne, ak by mal príspevok obligatórny charakter.

Návrhy boli formulované v rámci projektu „Lepšie verejné politiky pre MRK“, ktorý realizuje organizácia Človek v ohrození, n.o. prostredníctvom operačného programu Efektívna verejná správa.

V Bratislave, dňa: 31.3.2020

Michaela Mudroňová

Koordinátorka v oblasti zamestnávania

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

1. Maximálny doba trvania prechodného zamestnávania v prostredí sociálneho podniku je podmienená situáciou konkrétneho znevýhodneného zamestnanca a vyplýva zo zákona 112/2018 o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch [↑](#footnote-ref-1)
2. Navrhovaná výška platby vychádza z predpokladu, že jeden zamestnanec podpornej organizácie sa mesačne dokáže venovať max, 15 klientom mesačne (10 hodín klient s 15 klientov + 10 hodín ostatné súvisiace činnosti = 160 hodín). Vychádzajúc z celkovej ceny práce poradcu vypočítanej z priemernej mzdy v hospodárstve SR, ktorá predstavuje cca 1 350 €, ku ktorej sa pripočíta paušálna čiastka vo výške 15 % určená na náklady ako prenájom priestorov, kancelárske vybavenie, telefón, stravné lístky, príp. iné, by mesačné náklady na jedného klienta mohli predstavovať [↑](#footnote-ref-2)
3. ### § 52b doposiaľ neexistuje, §52 je „Príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec alebo formou menších služieb pre samosprávny kraj“, §52a je „Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby“

   [↑](#footnote-ref-3)