

Inštitút zamestnanosti

Inštitút zamestnanosti podáva v rámci medzirezortného pripomienkového konania pripomienky k zákonu o službách zamestnanosti: zavedenie inkluzívneho podniku a zlepšenie absolventskej praxe. Veríme, že zavedenie inkluzívneho trhu pomôže vytvoriť desaťtisíce pracovných miest a zlepšenie absolventskej praxe umožní reálne zapojenie absolventov na trh práce.

viac na www.iz.sk/sk/stanoviska/pripomienky-k-zakonu-5-okt-2012

V Bratislave, dňa 25. októbra 2012

Zavedenie inkluzívneho podniku

Túto pripomienku predkladáme **ako zásadnú**:

do Čl I sa dopĺňa bod 14, ktorý znie:

§ 50k vrátane nadpisu znie:

Inkluzívny podnik

- (1) Inkluzívny podnik na účely tohto zákona je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá
- a) zamestnáva inkluzívnych zamestnancov, ktorí predstavujú najmenej 75 % z celkového počtu jeho zamestnancov,
 - b) najmenej 80 % z finančných prostriedkov získaných z príjmu z predmetu činnosti, ktoré zostanú po úhrade všetkých výdavkov na predmet činnosti za príslušné zdaňovacie obdobie podľa daňového priznania, každoročne použije na vytváranie nových pracovných miest, na zlepšovanie pracovných podmienok, alebo na rozvoj komunity
 - c) podáva mesačné informácie a ročné správy,
 - d) poskytuje podporu a pomoc inkluzívnym zamestnancom nájsť zamestnanie na otvorenom trhu práce,
 - e) je zapísaná v registri inkluzívnych podnikov.
- (2) Za inkluzívneho zamestnanca sa považuje taký zamestnanec, ktorý
- a) je zamestnanec inkluzívneho podniku,
 - b) pred nástupom do zamestnania bol znevýhodnený uchádzač o zamestnanie podľa §8 c), n) alebo o) zákona,
 - c) v pracovnej zmluve má zakotvené právo podať výpoveď v prípade nájdenia si pracovného miesta ktoré nie je inkluzívnym zamestnaním s výpovednou dobou v dĺžke maximálne 1 týždeň,
 - d) má pracovnú zmluvu uzavretú na dobu určitú maximálne na dva roky,
 - e) jeho doterajšie zamestnanie v inkluzívnom podniku je menej ako dva roky.

- (3) Fyzickej osobe môže byť priznané postavenie inkluzívneho podniku, ak je bezúhonná. U právnickej osoby musí podmienku bezúhonnosti spĺňať osoba, ktorá koná v mene právnickej osoby; bezúhonnosť na účely tohto zákona sa preukazuje výpisom z registra trestov nie starším ako tri mesiace.
- (4) Postavenie inkluzívneho podniku prizná ústredie rozhodnutím na základe písomnej žiadosti právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ak spĺňa podmienky ustanovené v odsekoch 1 a 3 do 7 dní od podania žiadosti.
- (5) Ústredie prizná postavenie inkluzívneho podniku na dobu neurčitú. Na základe písomnej žiadosti inkluzívneho podniku alebo písomného návrhu úradu ústredie rozhodnutie o priznaní postavenia inkluzívneho podniku zmení, pozastaví alebo zruší, alebo vydá duplikát rozhodnutia. Duplikát vydá ústredie pri strate, odcudzení, znehodnotení rozhodnutia o priznaní postavenia inkluzívneho podniku alebo pri strate rozhodnutia o zmene, pozastavení alebo zrušení postavenia inkluzívneho podniku.
- (6) Žiadosť o priznanie postavenia inkluzívneho podniku obsahuje
- názov, sídlo, identifikačné číslo právnickej osoby alebo meno, priezvisko, rodné číslo a adresu trvalého pobytu fyzickej osoby,
 - dátum, ku ktorému právnická osoba alebo fyzická osoba žiada o priznanie postavenia inkluzívneho podniku,
 - dokumenty a doklady preukazujúce plnenie podmienok podľa odsekov 1 a 3
 - internetovú adresu, kontaktný email a telefón
 - meno a kontakt osoby oprávnenej konať pri uchádzaní sa o inkluzívne verejné obstarávanie
- (7) Register inkluzívnych podnikov vedie ústredie. Zápis do registra inkluzívnych podnikov vykoná ústredie ku dňu uvedenému v žiadosti o priznanie postavenia inkluzívneho podniku. Ak rozhodnutie o priznaní postavenia inkluzívneho podniku je vydané neskôr ako je deň uvedený v žiadosti o priznanie postavenia inkluzívneho podniku, ústredie vykoná zápis do registra inkluzívnych podnikov dňom uvedeným v rozhodnutí o priznaní postavenia inkluzívneho podniku. Register inkluzívnych podnikov ústredie zverejňuje na svojej internetovej stránke.
- (8) Register inkluzívnych podnikov obsahuje
- názov, sídlo, identifikačné číslo a kontaktnú osobu právnickej osoby alebo meno a priezvisko a adresu trvalého pobytu fyzickej osoby,
 - zmeny alebo zánik skutočností zapísaných v rozhodnutí o priznaní postavenia inkluzívneho podniku.
 - správy a informácie podľa odseku 1) c)
 - internetovú stránku, kontaktný email a telefón inkluzívneho podniku
- (9) Inkluzívnemu podniku, ktorý najmenej 2 kalendárne mesiace neplní podmienky podľa tohto zákona, ústredie priznané postavenie inkluzívneho podniku zruší. Ak inkluzívny podnik má príjmy mesačne nižšie ako 1000 €, podmienka podľa odseku 1) a) sa považuje za splnenú.
- (10) Inkluzívny podnik je povinný
- plniť povinnosti zamestnávateľa podľa osobitého predpisu,
 - plniť povinnosti podľa 1)

- c) zasielať úradu kópiu výkazu do sociálnej poisťovne s vyznačenými inkluzívnymi zamestnancami
- d) oznamovať ústrediu všetky zmeny údajov uvedených v rozhodnutí o priznaní postavenia inkluzívneho podniku,
- e) nemať nedoplatky voči daňovému úradu, sociálnej poisťovni a zdravotným poisťovniam.

(11) Ak inkluzívny zamestnanec získa miesto na otvorenom trhu práce, inkluzívny podnik, ktorý ho ako posledný zamestnával, má nárok na príspevok. Príspevok podľa predchádzajúcej vety je vo výške 30% hrubej mzdy konkrétneho zamestnanca v danom mesiaci. Príspevok sa poskytuje počas prvých 6 mesiacov od skončenia pracovného pomeru v inkluzívnom podniku. Príspevok poskytne úrad podľa sídla inkluzívneho podniku na základe jeho žiadosti do 10 dní.

ruší sa §50, §50b, §50c, §50d, §50e, §50f, §50h, §50i, §50j, §52, a §52a.

Inkluzívne verejné obstarávanie

v zákone o verejnom obstarávaní sa mení:

premenovať Čl II na Čl III

doplniť Čl II, ktorý znie:

Zákon č. 25/2006 Z. z. o verejnom obstarávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ako vyplýva zo zmien a doplnení vykonaných zákonom č. 282/2006 Z. z., zákonom č. 102/2007 Z. z., zákonom č. 232/2008 Z. z., zákonom č. 442/2008 Z. z., zákonom č. 213/2009 Z. z., zákonom č. 289/2009 Z. z., zákonom č. 402/2009 Z. z., zákonom č. 503/2009 Z. z., zákonom č. 73/2010 Z. z., zákonom č. 129/2010 Z. z. a zákonom č. 58/2011 Z. z. sa mení takto:

Za §4 sa vkladá nový odsek (6), ktorý znie:

(6) Inkluzívna zákazka je zákazka v zmysle §103b bez ohľadu na hodnotu zákazky.

Za §103 sa vkladá nový §103b, ktorý vrátane nadpisu znie:

Inkluzívne verejné obstarávanie

(1) Inkluzívna zákazka je zákazka, ktorá je predmetom inkluzívneho verejného obstarávania.

(2) Právo účasti na inkluzívnom verejnom obstarávaní majú len záujemcovia, ktorí majú štatút inkluzívneho podniku. Ďalšie podmienky účasti záujemcov v inkluzívnej zákazke nie sú.

(3) Inkluzívna zákazka je popísaná tak, aby bola rozdelená na etapy. Očakávaná dĺžka trvania jednotlivých etáp je maximálne 1 mesiac. Obstarávateľ prepláca faktúry s 1 týždňovou dobou splatnosti, ktoré úspešný uchádzač predkladá po ukončení etapy. Neúspešné ukončenie etapy môže byť dôvodom na ukončenie zmluvného vzťahu.

(4) Predpokladaná hodnota inkluzívnej zákazky je maximálne 30 000 eur bez DPH a maximálne 7 000 eur bez DPH na mesiac trvania zákazky.

(5) Obstarávateľ zverejní oznámenie o inkluzívnom verejnom obstarávaní zaslaním do systému inkluzívneho verejného obstarávania.

(6) Lehota na predkladanie ponúk je minimálne 14 a maximálne 31 dní odo dňa oznámenia o vyhlásení verejného obstarávania. V prípade živelných katastrof môže byť lehota 1 deň.

(7) Záujemca predloží ponuku zadáním do systému inkluzívneho verejného obstarávania. Ponuku rozdelí na jednotlivé etapy.

(8) Kritérium na výber účastníka je najnižšia cena. Ak záujemca s najnižšou ponukou odstúpi, obstarávateľ môže podpísať zmluvu s druhou najnižšou ponukou.

(9) V prípade že záujemca stratil počas realizácie zákazky štatút inkluzívneho podniku, zmluvný vzťah automaticky zaniká. Bývalý inkluzívny podnik má nárok na preplatenie faktúr len za tie etapy, ktoré celé ukončil ako inkluzívny podnik.

Zdôvodnenie:

Na Slovensku je obrovská skupina dlhodobo nezamestnaných, každý ôsmi ekonomicky aktívny už dlhodobo nepracuje. V tomto ukazovateli sme suverénne najhorší v Európe. Väčšina z týchto dlhodobo nezamestnaných sú nízkovzdelaní na vidieku.

Súčasnú nastavenie vytvárania nových pracovných miest je veľmi zlé a neosvedčilo sa. Pri návrhu inkluzívneho trhu sme vychádzali z situácie na Slovensku, skúseností zo zahraničia, ako i dobrých aj zlých výsledkov jednotlivých opatrení a nástrojov.

Nastavenie cez inkluzívne podniky a inkluzívne verejné obstarávanie umožní použiť odskúšané prostriedky: dodávateľsko-odberateľské zmluvy, verejné obstarávanie, zákonník práce, dane a odvody. Takisto, kontrolné mechanizmy sú odskúšané: inšpektorát práce, daňové úrady, Sociálna poisťovňa, UPSVaR, a najmä odberatelia kontrolujúci či boli práce vykonané.

Vplyv na verejné financie: pri nastavení na 50 000 pracovných miest je požadovaný cashflow na úrovni 700 mil €, čo predstavuje približne 2% verejného rozpočtu. Hneď v prvom roku sa však 70% vráti do verejného rozpočtu vo forme daní, odvodov a ušetrných dávok. V desiatom roku budú priame prínosy už vo výške 106% nákladov. Teda v prvom roku sú reálne náklady vo výške 210 mil €, avšak za tieto prostriedky sa zlepši prostredie čo nie je kvantifikované.

Vplyv na zamestnanosť: Pri nastavení 50 000 inkluzívnych zamestnancov z 300 tisícovej cieľovej skupiny predpokladáme v horizonte 10 rokov zvýšenie miery zamestnanosti o 3,7 percentuálne body, zníženie miery nezamestnanosti o 5 p.b.. Toto je pri realistickom predpoklade umiestnení na otvorenom trhu práce 10 – 20% z inkluzívnych zamestnancov

Vplyv na životné prostredie: Predpokladáme, že veľká časť projektov bude spojená s životným prostredím (upratovanie lesov a turistických chodníkov, protipovodňová ochrana, čistenie, ...), čím sa životné prostredie jednoznačne zlepši. Takisto, priamym zainteresovaním cieľovej skupiny na čistení sa zlepši povedomie o potrebe chránenia životného prostredia.

Absolventská prax

pripomienku predkladáme **ako zásadnú:**

§51 vrátane nadpisu znie:

§51 – Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe.

(1) Absolventská prax podľa tohto zákona umožňuje získanie odborných zručností a praktických skúseností u zamestnávateľa, ktoré zodpovedajú dosiahnutému stupňu vzdelania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie podľa § 8 ods. 1 písm. a).

(2) Absolventská prax sa vykonáva na základe uzatvorenej pracovnej zmluvy na dobu neurčitú v rozsahu najmenej polovičného pracovného úväzku medzi absolventom školy vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie a zamestnávateľom, a na základe uzatvorenej písomnej dohody medzi úradom a zamestnávateľom.

(3) Mesačná výška príspevku zamestnávateľovi je po dobu 6 mesiacov vo výške 70 % minimálnej mzdy platnej v období počas ktorej sa príspevok poskytuje, maximálne však vo výške zaplatených

odvodov.

Zdôvodnenie:

V zmysle zosúladenia so zákonníkom práce je potrebné podporovať najmä štandardné pracovnoprávne vzťahy a pracovnoprávnu istotu pracovníkov.

Jedným z najväčších nedostatkov absolventskej praxe je, že sa pri ich výkone nedostatočne resp. vôbec nekontrolujú výstupy. Jediná kontrola sa uskutočňuje prostredníctvom prezenčných listín alebo zmlúv. To, či dotyčné osoby v rámci absolventskej praxe niečo reálne vykonávajú, je už len vďaka samotnému nastaveniu systému otáznе: zamestnávateľa nemajú žiadnu motiváciu reálne vykonávať prácu, pri iba formálnom vykonávaní nič nestratia.

Zo strany zamestnávateľa neexistuje legálna možnosť zvýšiť odmenu absolventovi ak svoju prácu vykonáva veľmi dobre.

V neposlednom rade, súčasné nastavenie absolventskej praxe kladie administratívne prekážky na zachovanie si absolventa. Skôr by mali byť kladené prekážky na prepustenie zamestnanca.

Vzhľadom na uvedené navrhujeme nahradiť súčasný systém absolventskej praxe systémom **krátkodobého dotovania pracovných miest**, ktoré boli uzatvorené na dobu neurčitú. Počas skúšobnej doby si zamestnávateľ môže dostatočne odskúšať nového zamestnanca. Počas prvých šiestich mesiacov dostane dotáciu na kompenzáciu časti mzdových nákladov spôsobených nižšou produktivitou práce alebo výpadkami práce spôsobenými školeniami. Keďže dotácia nepokrýva všetky priame náklady zamestnávateľa, bude sa musieť finančne zúčastniť na praxi, čo zvýši jeho angažovanosť. Zmluva na dobu neurčitú zabezpečí zachovanie pracovného miesta aj po skončení dotácie, administratívne prekážky sú kladené na prepustenie zamestnanca, nie na jeho udržanie. Prepustenie zamestnanca by muselo ísť v súlade so zákonníkom práce.

Vplyv na verejné financie: vzhľadom na štandardný pracovný pomer z ktorého sa platia odvody a dane, bude pri výške dotácie maximálne vo výške odvodov vplyv na verejné financie **pozitívny**.

Vplyv na zamestnanosť: vzhľadom na administratívne opatrenia sa nezamestnanosť zníži.

Vzhľadom na lepšie nastavenie sa zvýši aj udržateľnosť pracovníkov v týchto pracovných miestach.