



# Metodika spolupráce verejných a neverejných poskytovateľov služieb zamestnanosti

EURÓPSKA ÚNIA



**Podieľajúci sa expertný tím:** Nominovaní zástupcovia za Agentúry podporovaného zamestnávania, Agentúry dočasného zamestnávania, Asociáciu personálnych agentúr Slovenska, Asociáciu zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky, Slovenskej akadémie vied, Republikovej únia zamestnávateľov, Kancelárie Konfederácie odborových zväzov, zamestnancov MPSVR SR a ÚPSVR.

# Obsah

<b>Metodika spolupráce verejných a neverejných poskytovateľov služieb zamestnanosti .....</b>	<b>1</b>
<b>1. Popis existujúceho stavu v oblasti sprostredkovania zamestnania u verejných a neverejných poskytovateľov služieb zamestnanosti.....</b>	<b>3</b>
1.1 Verejné služby zamestnanosti .....	3
1.1.1 Kompetencie ústredia .....	4
1.1.2 Kompetencie úradov.....	5
1.2 Neverejné služby zamestnanosti.....	7
1.2.1 Agentúry dočasného zamestnávania.....	8
1.2.2 Agentúry podporovaného zamestnávania (§ 58 zákona o službách zamestnanosti) .....	14
1.2.3 Sprostredkovania zamestnania za úhradu (§ 25 až 28 zákona o službách zamestnanosti).....	16
1.2.4 Priamy kontakt so zamestnávateľom - oslovanie zamestnávateľov a návšteva podnikov ..	18
1.2.5 Inzercia v elektronických a tlačových médiách (internet a tlač) .....	19
1.2.6 Neformálne sociálne siete .....	19
1.2.7 Inkluzívny podnik.....	21
<b>2. Určenie a popis oblastí pre budúcu spoluprácu verejných a neverejných poskytovateľov služieb zamestnanosti.....</b>	<b>23</b>
<b>3. Návrh metodiky spolupráce medzi verejnými a neverejnými poskytovateľmi služieb zamestnanosti.....</b>	<b>27</b>
<b>4. Závery odporúčania na zlepšenie spolupráce medzi verejnými a neverejnými poskytovateľmi služieb zamestnanosti .....</b>	<b>31</b>
<b>Príloha č.1 – Dohoda o spolupráci</b>	

# 1. Popis existujúceho stavu v oblasti sprostredkovania zamestnania u verejných a neverejných poskytovateľov služieb zamestnanosti

## 1.1 Verejné služby zamestnanosti

Verejné služby zamestnanosti (ďalej len „VSZ“) v Európskom ekonomickom priestore poskytujú svoje služby tak pre zamestnávateľov ako aj pre tých, ktorí hľadajú prácu. VSZ majú v rôznych krajinách rôznu štruktúru a podobu. Ich základná úloha je však rovnaká a tou je zladovanie dopytu a ponuky na trhu práce prostredníctvom poskytovania informácií, umiestňovaním a aktívnymi podpornými službami.

Verejné služby zamestnanosti poskytujú ľahký prístup na trh práce na lokálnej, národnej a európskej úrovni pre všetkých zamestnávateľov, občanov hľadajúcich prácu a personálne agentúry. Poskytujú komplexné a detailné informácie ohľadom voľných pracovných pozícií a nezamestnaných ako aj o ostatných, s tým súvisiacich záležitostiach. Taktiež poskytujú rozsiahle množstvo aktívnych služieb pri hľadaní práce a zamestnávaní.

Taktiež aktívne spolupracujú na európskej úrovni na zlepšení ich služieb. Sú partnermi siete EURES za účelom uľahčovania mobility na nadnárodnej úrovni na európskom trhu práce a takisto sú hlavnými prispievateľmi informácií na tomto portáli európskej mobility práce.<sup>1</sup>

**Služby zamestnanosti** predstavujú systém inštitúcií a nástrojov podpory a pomoci účastníkom trhu práce pri hľadaní zamestnania, jeho zmene, pri obsadzovaní voľných pracovných miest a uplatňovaní aktívnych opatrení na trhu práce.

Pri poskytovaní služieb zamestnanosti sa ústredie práce sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „ústredie“) a úrady práce sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „úrad“) riadia **zákonom č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov** (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“), ktorý jednotlivými ustanoveniami upravuje poskytovanie informácií a služieb účastníkom trhu práce, poskytovanie finančných príspevkov na podporu zamestnateľnosti a zamestnanosti nezamestnaných občanov. Taktiež podporuje tvorbu a udržanie pracovných miest v odvetviach činností, ktoré je na trhu práce potrebné vytvoriť alebo udržať.

Prvým miestom, kde by sa mal potenciálny klient zastaviť pri príchode na úrad, je Informačno-poradenské stredisko (ďalej len „IPS“). Tu sú mu k dispozícii všetky dostupné informácie, ktoré bude ako klient úradu (uchádzač o zamestnanie, záujemca o zamestnanie, zamestnávateľ, žiak, študent) potrebovať. Zamestnanci v IPS mu bezplatne poradia a poskytnú potrebné informácie. Okrem iných sú to najmä informácie o voľných pracovných miestach v regióne a v celej Slovenskej republike.

Úrad má v IPS informácie o všetkých voľných pracovných miestach i o takých, ktoré zamestnávateľ z rôznych dôvodov nechce zverejňovať na internete. Všetky informácie si môže vyhľadať sám alebo za pomoci zamestnancov. Občan, ktorý stratil zamestnanie (alebo mu táto skutočnosť hrozí) by nemal návštevu IPS odkladať. Zčať hľadať nové vhodné zamestnanie je najlepšie čo najskôr a ak sa to podarí ešte skôr ako prejde 7 kalendárnych dní od ukončenia pracovného pomeru. Kontakt s úradom môže zostať taktiež len v polohe záujemcu o

<sup>1</sup> [http://www.eures.sk/clanok\\_detail.php?id=512](http://www.eures.sk/clanok_detail.php?id=512)

zamestnanie a klient tak nebude musieť absolvovať veľa administratívnych úkonov spojených so zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie.

**Záujemcom o zamestnanie môže byť** každý, kto nie je evidovaný ako uchádzač o zamestnanie. Môže sa ním stať aj keď je v situácii, že je zamestnaný, ale uvažuje o zmene zamestnania, či zmene bydliska a s tým spojenej zmene zamestnania. Výhodou evidencie v pozícii záujemcu o zamestnanie je, že sa môže prihlásiť na ktoromkoľvek úrade, kde mu to z pohľadu miesta jeho pobytu najviac vyhovuje bez ohľadu na trvalý pobyt a dokonca na viacerých úradoch súčasne. Kontakt s úradom môže zostať v rovine osobných návštev, telefonicky alebo e-mailovej korešpondencie podľa toho, ktorý spôsob klientovi najlepšie vyhovuje. Prekážkou preto nie je ani pobyt v zahraničí. Úrad bezplatne poskytne informácie o voľných pracovných miestach a o možnostiach vyhľadávania voľných pracovných miest na území Slovenskej republiky a v zahraničí, sprostredkováva vhodné zamestnanie.

Ak klient zvážil situáciu a chce, pomoc od úradu pri uplatnení sa na trhu práce rozhodol sa požiadať úrad o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie (ďalej len „UoZ“), urobí tak najlepšie najneskôr siedmy kalendárny deň po ukončení pracovného pomeru alebo ukončení vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti. Týmto spôsobom bude klientovi zdravotné poistenie platiť štát nepretržite. Klient má povinnosť nahlásiť zaradenie do evidencie svojej zdravotnej poisťovni. Podaním žiadosti o zaradenie do evidencie UoZ vznikajú klientovi práva a povinnosti, ktoré sú vymedzené zákonom o službách zamestnanosti. Poučenie o právach a povinnostiach UoZ je zverejnené na výveskách úradu/pracovnísk a na portáli [www.upsvar.sk](http://www.upsvar.sk) (Užitočné dokumenty). V poučení sú uvedené všetky povinnosti, k dodržiavaniu ktorých sa klient podaním žiadosti o zaradenie do evidencie zaviazal. Kontrolovať ich dodržiavanie sú v zmysle zákona o službách zamestnanosti povinní zamestnanci úradu. Úrad využije všetky možnosti, ktoré mu umožňuje zákon o službách zamestnanosti, aby klientovi čo najskôr pomohol nájsť nové uplatnenie sa na trhu práce.

Medzi najdôležitejšie nástroje patrí definovanie klientových schopností, zručností a reálnych možností pre výkon zamestnania odborným poradcom, ktorý mu zároveň poradí aké nástroje aktívnej politiky trhu práce bude potrebné využiť, aby sa umiestnil na trhu práce. V písomnej podobe je to Individuálny akčný plán. Ďalší zamestnanci ho podľa potrieb a možností zaradia na niektorý z nástrojov aktívnej politiky trhu práce – odborné poradenské služby, absolventská prax, príprava pred začatím podnikania, či aktivačná činnosť, poskytnutie príspevku pre začatie podnikania alebo na nástroj podporujúci vytvorenie pracovného miesta u zamestnávateľa.

**Zamestnávateľovi** úrad poskytuje pomoc pri výbere vhodného zamestnanca, podporuje zamestnávateľa pri vytváraní a udržiavaní pracovných miest, informuje ho o povinnostiach, ktoré je povinný v zmysle zákona o službách zamestnanosti dodržiavať a taktiež s ním spolupracuje pri hromadnom prepúšťaní.<sup>2</sup>

### 1.1.1 Kompetencie ústredia

**Ústredie** je orgánom štátnej správy, ktoré plní voči úradom a verejnosti viacero významných funkcií. Jeho úlohou vo vzťahu k uplatňovaniu politiky zamestnanosti je riadiť, metodicky usmerňovať a kontrolovať výkon činností úradov v oblasti poskytovania služieb zamestnanosti úradmi. Okrem činností smerujúcich k úradom, sú z pohľadu klientov najdôležitejšími činnosťami napr. vypracovávanie a usmerňovanie realizácie celoštátnych

<sup>2</sup> [http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/zakladne-informacie-o-sluzbach-zamestnanosti/co-su-to-sluzby-zamestnanosti.html?page\\_id=12820](http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/zakladne-informacie-o-sluzbach-zamestnanosti/co-su-to-sluzby-zamestnanosti.html?page_id=12820)

projektov na zlepšenie situácie na trhu práce; vykonávanie sprostredkovania zamestnania pre občanov SR v členských štátoch Európskej únie prostredníctvom siete EURES; vydávanie povolení na vykonávanie činnosti agentúram dočasného zamestnávania a podporovaného zamestnávania; v rámci správneho konania rozhodovanie o odvolaniach klientov napr. voči nezaradeniu a vyradeniu do/z evidencie uchádzačov o zamestnanie, neplneniu povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím.

K dôležitým činnostiam patrí informovanie verejnosti o štatistických zisteniach vývoja na trhu práce vo vzťahu k nezamestnanosti a aktivít súvisiacich s jej zmiernovaním.

**Zákon o službách zamestnanosti vymedzuje v § 12 činnosti v pôsobnosti ústredia, medzi ktoré okrem iného patria :**

- vypracúvať a realizovať celoštátne projekty na zlepšenie situácie na trhu práce spolufinancované z Európskeho sociálneho fondu,
- metodicky usmerňovať úrady pri realizácii projektov na zlepšenie situácie na trhu práce vo svojom územnom obvode financovaných z Európskeho sociálneho fondu,
- vydať, zmeniť, pozastaviť, zrušiť alebo vydať duplikát povolenia právnickej alebo fyzickej osobe na:
  1. činnosť agentúry dočasného zamestnávania
  2. činnosť agentúry podporovaného zamestnávania
  3. priznanie postavenia sociálneho podniku
- vykonávať sprostredkovanie zamestnania pre občanov SR v členských štátoch Európskej únie,
- kontrolovať dodržiavanie tohto zákona a všeobecne záväzných právnych predpisov vydaných na jeho základe a kontrolovať nelegálnu prácu a nelegálne zamestnávanie podľa osobitného predpisu zák. č. 82/2005 Z. z. ,
- vykonávať v druhom stupni štátnu správu vo veciach, v ktorých v správnom konaní v prvom stupni rozhoduje úrad,
- viesť centrálnu evidenciu údajov o nástupe do zamestnania a o skončení zamestnania občana členského štátu Európskej únie a jeho rodinných príslušníkov a viesť centrálnu evidenciu údajov o nástupe do zamestnania a o skončení zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny, u ktorého sa povolenie na zamestnanie nevyžaduje podľa § 22 ods. 7,
- zverejňovať zoznam fyzických osôb a právnických osôb podľa § 67a, voči ktorým eviduje ústredie a úrad pohľadávky,
- viesť centrálnu evidenciu vydaných a zrušených potvrdení o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, vydaných a zrušených potvrdení o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta a udelených a odňatých povolení na zamestnanie a údajov uvedených v povolení na zamestnanie cudzincom a viesť centrálnu evidenciu údajov uvedených v § 23b ods. 3, 4 a 6 až 8.

### **1.1.2 Kompetencie úradov**

Úrady sú orgánmi štátnej správy, ktoré vykonávajú svoju činnosť v oblasti služieb zamestnanosti pre klientov, ktorými sú klienti - uchádzači a záujemcovia o zamestnanie, študenti a ich rodičia, občania ohrození stratou zamestnania, zamestnávateľia, osoby samostatne

zárobkovo činné, štátni príslušníci tretej krajiny, občania Európskej únie a ich rodinní príslušníci, teda klientom úradu môže byť každá osoba pohybujúca sa na trhu práce v rámci Slovenskej republiky alebo sa na vstup na trh práce pripravuje. Preto aj činnosť úradov je orientovaná na klientov a činnosti, ktoré súvisia so znižovaním nezamestnanosti a zvyšovaním zamestnanosti.

**Prvoradou činnosťou služieb zamestnanosti je** sprostredkovanie vhodného zamestnania uchádzačom a záujemcom o zamestnanie s čím súvisí vedenie evidencií o uchádzačoch a záujemcoch o zamestnanie; o voľných pracovných miestach a zamestnávateľoch vo svojom územnom obvode; rozhodovanie o nezaradení občana do evidencie uchádzačov o zamestnanie a následne o ich vyradení z evidencie uchádzačov o zamestnanie v ideálnom prípade do zamestnania alebo z dôvodu začatia vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti.

Dôležitú súčasť činnosti tvorí poskytovanie informácií zamestnávateľom o možnostiach, ktoré im ponúka zákon o službách zamestnanosti, o ich právach a povinnostiach a kontrola dodržiavania týchto povinností.

Nezastupiteľnou činnosťou je poskytovanie informačno-poradenských a odborných poradenských služieb a realizácia projektov a programov zameraných na zlepšenie situácie na trhu práce v regióne.

**Zákon o službách zamestnanosti vymedzuje v § 13 činnosti v pôsobnosti úradu,** medzi ktoré okrem iného patria :

- sprostredkovať uchádzačom o zamestnanie a záujemcom o zamestnanie vhodné zamestnanie,
- viesť evidenciu:

- a) uchádzačov o zamestnanie
- b) záujemcov o zamestnanie
- c) voľných pracovných miest
- d) zamestnávateľov vo svojom územnom obvode

- poskytovať informačné a poradenské služby,
- poskytovať odborné poradenské služby,
- rozhodovať o:
  1. nezaradení občana do evidencie uchádzačov o zamestnanie a o vyradení uchádzača o zamestnanie z evidencie uchádzačov o zamestnanie podľa § 36 ods. 1 písm. a) až g), o) až s) a ods. 2,
  2. povinnosti zamestnávateľa zaplatiť odvod za nesplnenie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím podľa § 65,
  3. udelení alebo neudelení predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľovi na skončenie pracovného pomeru výpoveďou zamestnancovi, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím, alebo na skončenie štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou štátnemu zamestnancovi, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím,
  4. uložení pokuty,
  5. uložení dodatočnej platby podľa osobitného predpisu.

- zaradovať občana do evidencie uchádzačov o zamestnanie a písomne mu oznamovať jeho zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie,
- vyradovať uchádzača o zamestnanie z evidencie uchádzačov o zamestnanie podľa § 36 ods. 1 písm. h) až n) a písomne mu oznamovať jeho vyradenie z evidencie uchádzačov o zamestnanie,
- predkladať výboru pre otázky zamestnanosti vo svojom územnom obvode na posúdenie žiadosti právnickej osoby alebo fyzickej osoby o poskytnutie príspevku podľa tohto zákona, na ktorý nie je právny nárok, schvaľovať na základe kladného posudku podľa § 18 poskytovanie príspevkov podľa tohto zákona, na ktoré nie je právny nárok, zasielať žiadateľom, ktorým nebolo schválené poskytnutie príspevku, písomné oznámenie o neschválení príspevku vrátane odôvodnenia do 15 pracovných dní a zverejňovať informácie o schválených a neschválených príspevkoch podľa tohto zákona vrátane odôvodnenia na svojom webovom sídle,
- kontrolovať dodržiavanie liečebného režimu uchádzača o zamestnanie počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti,
- prejednávať priestupky podľa § 68b a osobitného predpisu,
- zabezpečovať lekársku posudkovú činnosť v rozsahu tohto zákona,
- riadiť činnosť pracovísk zriadených vo svojom územnom obvode,
- uplatňovať aktívne opatrenia na trhu práce vo svojom územnom obvode a zabezpečovať činnosti podľa § 65b),
- realizovať projekty a programy podľa § 44 a 54,
- realizovať projekty zamerané na zlepšenie situácie na trhu práce vo svojom územnom obvode financované zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu,
- spolupracovať s partnerstvom pri realizácii projektov alebo programov podľa § 10 ods. 2,
- zabezpečovať úlohy spojené s hromadným prepúšťaním podľa osobitného predpisu.

### **Pôsobnosť pri integrácii občanov so zdravotným postihnutím :**

- viesť osobitnú evidenciu uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím a osobitnú evidenciu záujemcov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím,
- priznávať, zrušiť, zmeniť, pozastaviť postavenie chránenej dielne a chráneného pracoviska a vydávať duplikát dokladu o priznanom postavení chránenej dielne alebo chráneného pracoviska,
- zverejňovať na svojom webovom sídle zoznam chránených dielní a chránených pracovísk vo svojom územnom obvode,
- označovať v evidencii voľných pracovných miest miesta, ktoré nie sú vhodné pre občanov so zdravotným postihnutím,
- kontrolovať dodržiavanie povinného podielu zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím.

### **1.2 Neverejné služby zamestnanosti**

Neverejné služby zamestnanosti patria k dynamicky sa rozvíjajúcim segmentom privátnych služieb zamestnanosti v Slovenskej republike a tvoria ich agentúry dočasného zamestnávania, agentúry podporovaného zamestnávania a sprostredkovanie zamestnania na úhradu (ďalej v rámci záverov a odporúčaní všeobecne len „neverejní poskytovatelia služieb zamestnanosti,“). Ďalšie spôsoby ako si môžu uchádzači o zamestnanie hľadať prácu je priamy

kontakt so zamestnávateľom, inzercia v elektronických a tlačových médiách (internet a tlač) a neformálne sociálne siete.

Zapájanie neverejných poskytovateľov do poskytovania verejných služieb zamestnanosti má potenciál podporiť, zvýšiť kvalitu aktuálne poskytovaných služieb najmä v súvislosti s najviac marginalizovanými (znevýhodnenými) skupinami klientov.

### **1.2.1 Agentúry dočasného zamestnávania (§ 29 až 31 zákona o službách zamestnanosti)**

Agentúra dočasného zamestnávania (ďalej len „ADZ“) je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva občana v pracovnom pomere (ďalej len „dočasný agentúrny zamestnanec“) na účel jeho pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi na území Slovenskej republiky na výkon práce pod jeho dohľadom a vedením alebo na účel jeho vyslania podľa § 58 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“).

ADZ nesmie od dočasného agentúrneho zamestnanca vyberať poplatok za pridelenie k užívateľskému zamestnávateľovi alebo za uzatvorenie pracovného pomeru s užívateľským zamestnávateľom po skončení tohto pridelenia, za pridelenie dočasného agentúrneho zamestnanca môže ADZ od užívateľského zamestnávateľa vyberať úhradu v dohodnutej výške.

Právnická osoba alebo fyzická osoba môže vykonávať činnosť ADZ ak je bezúhonná, má skončené vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a ak má na túto činnosť povolenie. U právnickej osoby musí podmienku bezúhonnosti a podmienku skončenia vysokoškolského vzdelania druhého stupňa spĺňať osoba, ktorá koná v mene agentúry dočasného zamestnávania; bezúhonnosť na účely tohto zákona sa preukazuje výpisom z registra trestov nie starším ako tri mesiace. Podmienkou na vydanie povolenia na vykonávanie činnosti ADZ právnickej osobe je aj disponovanie vlastným imanom v hodnote najmenej 30 000 eur; ústredie zisťuje splnenie tejto podmienky vo verejnej časti registra účtovných závierok.

Povolenie na vykonávanie činnosti ADZ vydáva ústredie na dobu neurčitú. Ústredie nevydá povolenie na vykonávanie činnosti ADZ právnickej osobe alebo fyzickej osobe, ktorá má priznané postavenie sociálneho podniku podľa § 50b zákona o službách zamestnanosti. Na základe písomnej žiadosti ADZ ústredie povolenie na vykonávanie činnosti ADZ zmení, pozastaví, zruší alebo vydá jeho duplikát. Duplikát vydá ústredie pri strate, odcudzení, znehodnotení povolenia na vykonávanie ADZ alebo pri strate dokladu o zmene, pozastavení, zrušení povolenia na vykonávanie činnosti ADZ.

ADZ, ktorej bolo zrušené povolenie na vykonávanie činnosti ADZ podľa § 31 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti, ústredie vydá nové povolenie na vykonávanie činnosti ADZ najskôr po uplynutí troch rokov od zrušenia predchádzajúceho povolenia na vykonávanie činnosti ADZ.

#### **Žiadosť o vydanie povolenia na vykonávanie činnosti ADZ:**

- a)** názov, sídlo, identifikačné číslo právnickej osoby a druh ekonomickej činnosti právnickej osoby alebo meno, priezvisko a adresu trvalého pobytu fyzickej osoby,
- b)** doklady o dosiahnutom stupni vzdelania fyzickej osoby; u právnickej osoby doklady o dosiahnutom stupni vzdelania osoby, ktorá koná v mene právnickej osoby,



c) kraj alebo kraje, v ktorých právnická osoba alebo fyzická osoba bude vykonávať svoju činnosť.

Fyzická osoba alebo právnická osoba, ktorá žiada o vydanie povolenia na vykonávanie činnosti ADZ (ďalej len „žiadateľ“), podáva žiadosť na ústredie poštou alebo osobne v podateľni ústredia na tlačive „Žiadosť o vydanie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania pre fyzickú osobu“ alebo „Žiadosť o vydanie povolenia na vykonávanie činnosti ADZ pre právnickú osobu“.

**Žiadateľ v žiadosti o vydanie povolenia na vykonávanie činnosti ADZ uvedie:**

**ak je žiadateľom fyzická osoba:**

- meno, priezvisko, adresu trvalého pobytu fyzickej osoby,
- doklady o dosiahnutom stupni vzdelania,
- kraj alebo kraje, v ktorých fyzická osoba bude vykonávať svoju činnosť,
- adresu sídla ADZ,
- okruh zamestnaní, na ktoré budú pridelovaní dočasní agentúrni zamestnanci.

**ak je žiadateľom právnická osoba:**

- názov, sídlo, identifikačné číslo a druh ekonomickej činnosti,
- doklady o dosiahnutom stupni vzdelania osoby, ktorá koná v mene ADZ,
- kraj alebo kraje, v ktorých právnická osoba bude vykonávať svoju činnosť,
- adresu sídla ADZ,
- okruh zamestnaní, na ktoré budú pridelovaní dočasní agentúrni zamestnanci.

**K žiadosti žiadateľ predloží nasledujúce doklady:**

**ak je žiadateľom fyzická osoba:**

- doklad o bezúhonnosti, bezúhonnosť sa preukazuje výpisom z registra trestov nie starším ako tri mesiace,
- doklad o skončení vysokoškolského vzdelania druhého stupňa – overená kópia,
- projekt vykonávania činnosti ADZ, vrátane kalkulácie predpokladaných príjmov a výdavkov,
- doklad o vlastníctve priestorov alebo zmluvu o nájme priestorov,
- doklad preukazujúci bankovú záruku v hodnote najmenej 15 000 eur, ak ide o fyzickú osobu,
- potvrdenie daňového úradu a colného úradu nie staršie ako tri mesiace o tom, že nemá daňový nedoplatok a colný nedoplatok,
- potvrdenie každej zdravotnej poisťovne a Sociálnej poisťovne nie staršie ako tri mesiace o tom, že nemajú voči fyzickej osobe evidované pohľadávky na preddavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, na poistnom na sociálne poistenie a na povinných príspevkoch na starobné dôchodkové poistenie,
- potvrdenie inšpektorátu práce nie staršie ako tri mesiace o tom, že neporušila zákaz nelegálneho zamestnávania v období troch rokov pred podaním žiadosti,
- doklad preukazujúci skutočnosť, že nemá evidované neuspokojené nároky svojich zamestnancov vyplývajúce z pracovného pomeru,

- doklad preukazujúci materiálne vybavenie na vykonávanie činnosti ADZ,
- doklad preukazujúci personálne zabezpečenie vykonávania činnosti ADZ,
- okruh spolupracujúcich subjektov,
- správny poplatok v hodnote 500 eur,

#### **ak je žiadateľom právnická osoba:**

- doklad o bezúhonnosti osoby, ktorá koná v mene ADZ, bezúhonnosť sa preukazuje výpisom z registra trestov nie starším ako tri mesiace,
- doklad o skončení vysokoškolského vzdelania druhého stupňa osoby, ktorá koná v mene ADZ – overená kópia,
- projekt vykonávania činnosti ADZ, vrátane kalkulácie predpokladaných príjmov a výdavkov,
- doklad o vlastníctve priestorov alebo zmluvu o nájme priestorov,
- potvrdenie daňového úradu a colného úradu nie staršie ako tri mesiace o tom, že nemá daňový nedoplatok a colný nedoplatok,
- potvrdenie každej zdravotnej poisťovne a Sociálnej poisťovne nie staršie ako tri mesiace o tom, že nemajú voči právnickej evidovanej pohľadávky na preddavku na poistné na povinné verejné zdravotné poistenie, na poistnom na sociálne poistenie a na povinných príspevkoch na starobné dôchodkové sporenie,
- potvrdenie inšpektorátu práce nie staršie ako tri mesiace o tom, že neporušila zákaz nelegálneho zamestnávania v období troch rokov pred podaním žiadosti,
- doklad preukazujúci skutočnosť, že nemá evidované neuspokojené nároky svojich zamestnancov vyplývajúce z pracovného pomeru,
- doklad preukazujúci materiálne vybavenie na vykonávanie činnosti ADZ,
- doklad preukazujúci personálne zabezpečenie vykonávania činnosti ADZ,
- okruh spolupracujúcich subjektov,
- správny poplatok v hodnote 1 000 eur.

#### **Výška správnych poplatkov:**

##### **vydanie povolenia na činnosť ADZ**

pre fyzickú osobu .....	<b>500 eur</b>
pre právnickú osobu .....	<b>1 000 eur</b>

##### **zmena povolenia na činnosť ADZ**

pre fyzickú osobu .....	<b>250 eur</b>
pre právnickú osobu .....	<b>500 eur</b>
vyhotovenie duplikátu povolenia na činnosť ADZ ....	<b>5 eur</b>

Správny poplatok sa uhrádza prevodným príkazom na číslo účtu Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, prípadne kolkovou známku.

V správe pre prijímateľa je potrebné uviesť, že sa jedná o poplatok za ADZ.

#### **Povinnosti ADZ:**

- zabezpečovať ochranu osobných údajov dočasného agentúrneho zamestnanca podľa zákona č. 428/2002 Z. z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov,
- umožniť dočasnému agentúrnemu zamestnancovi uplatniť právo na slobodu združovania sa a právo na kolektívne vyjednávanie,

- umožniť prístup dočasnému agentúrnemu zamestnancovi k odbornému vzdelávaniu alebo k získaniu odborných zručností, a to aj pred jeho pridelením alebo v období medzi jeho prideleniami k užívateľskému zamestnávateľovi, s cieľom zvýšiť jeho zamestnateľnosť,
- umožniť prístup dočasnému agentúrnemu zamestnancovi k zariadeniam starostlivosti o deti,
- vytvoriť podmienky na výkon kontroly dodržiavania všeobecne záväzných právnych predpisov v oblasti služieb zamestnanosti, poskytnúť informácie a doklady orgánom kontroly,
- poskytovať ústrediu správu o svojej činnosti za predchádzajúci kalendárny rok na tlačive, ktorého vzor určí ústredie, v termíne do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka,
- správu poskytuje aj v prípade, ak v priebehu kalendárneho roka nepridelila žiadneho dočasného agentúrneho zamestnanca,
- disponovať vlastným imanom v hodnote najmenej 30 000 eur; ústredie zisťuje splnenie tejto podmienky vo verejnej časti registra účtovných závierok.

Činnosť ADZ je možné pozastaviť, prípadne zrušiť.

#### **Návrh na pozastavenie činnosti alebo zrušenie povolenia na ADZ môže podať:**

- príslušný daňový úrad, ktorý zistil porušenie právnych predpisov v oblasti daní,
- príslušný úrad, ktorý zistil porušenie právnych predpisov v oblasti služieb zamestnanosti,
- príslušný inšpektorát práce, ktorý zistil porušenie pracovnoprávnych predpisov, ktoré upravujú zákaz nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania a predpisov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- Sociálna poisťovňa, ak zistila nesplnenie povinnosti odvodu poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie,
- zástupca zamestnancov, ak bolo kontrolou podľa osobitného predpisu zistené porušenie pracovnoprávnych predpisov,
- občan, ktorý bol činnosťou ADZ poškodený,

Ústredie môže ADZ na základe vyššie podaných návrhov pozastaviť činnosť do odstránenia nedostatkov alebo zrušiť povolenie na vykonávanie činnosti ADZ.

#### **Ústredie zruší povolenie na vykonávanie činnosti ADZ, ak ADZ**

- nepridelovala dočasných agentúrnych zamestnancov v období jedného roka,
- nesplnila povinnosť poskytovať ústrediu správu o svojej činnosti za predchádzajúci kalendárny rok v termíne do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka alebo nedisponovala vlastným imanom v hodnote najmenej 30 000 eur alebo v správe uviedla nepravdivé údaje,
- porušila zákaz nelegálneho zamestnávania.

ADZ, ktorej bolo zrušené povolenie na ADZ na návrh vyššie uvedených subjektov, ústredie vydá nové povolenie na ADZ **najskôr po uplynutí troch rokov** od zrušenia predchádzajúceho povolenia na ADZ.

ADZ poskytuje dočasnému agentúrnemu zamestnancovi ochranu podľa Zákonníka práce a zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov, pokiaľ ide o pracovné podmienky a podmienky zamestnávania.

**Podmienky dočasného pridelenia zamestnancov k iným zamestnávateľom upravuje § 58 Zákonníka práce :**

Zamestnávateľ alebo ADZ sa môže so zamestnancom v pracovnom pomere písomne dohodnúť, že ho dočasne pridelí na výkon práce k inej právnickej osobe alebo fyzickej osobe (ďalej len "užívateľský zamestnávateľ").

V pracovnej zmluve uzatvorenej medzi ADZ a zamestnancom sa ADZ zaviazá zabezpečiť zamestnancovi dočasný výkon práce u užívateľského zamestnávateľa a dohodnú sa podmienky zamestnania.

Písomná dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi zamestnávateľom a zamestnancom musí obsahovať najmä názov a sídlo užívateľského zamestnávateľa, deň, keď dočasné pridelenie vznikne, a dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo, druh práce a miesto výkonu práce, mzdové podmienky a podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia. Tieto náležitosti musí obsahovať aj pracovná zmluva uzatvorená medzi ADZ a zamestnancom, ak sa táto pracovná zmluva uzatvára na určitú dobu.

Užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený, ukladá zamestnancovi v mene zamestnávateľa alebo ADZ počas dočasného pridelenia pracovné úlohy organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu, dáva mu na tento účel pokyny, utvára priaznivé pracovné podmienky a zaisťuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci rovnako ako ostatným zamestnancom, vedúci zamestnanci užívateľského zamestnávateľa nemôžu voči dočasne pridelenému zamestnancovi robiť právne úkony v mene ADZ.

Počas dočasného pridelenia poskytuje zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady ADZ, ktorá zamestnanca dočasne pridelila. Pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa.

**Pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania sú:**

- pracovný čas, prestávky v práci, odpočinok, práca nadčas, pracovná pohotovosť, práca v noci, dovolenka a sviatky,
- mzdové podmienky,
- bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci,
- náhrada škody v prípade pracovných úrazov alebo chorôb z povolania,
- náhrada pri platobnej neschopnosti a ochrana nárokov dočasných zamestnancov,
- ochrana tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacich žien, žien a mužov starajúcich sa o deti a mladistvých,
- právo na kolektívne vyjednávanie,
- podmienky stravovania.

Ak ADZ, ktorá zamestnanca dočasne pridelila, uhradila zamestnancovi škodu, ktorá mu vznikla pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním u užívateľského

zamestnávateľa, má nárok na náhradu voči tomuto užívateľskému zamestnávateľovi, ak sa s ním nedohodne inak.

Dočasné pridelenie sa skončí uplynutím času, na ktorý sa dohodlo. Pred uplynutím tohto času sa končí dočasné pridelenie dohodou účastníkov pracovného pomeru alebo jednostranným skončením účastníkov na základe dohodnutých podmienok.

Užívateľský zamestnávateľ poskytuje ADZ informácie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania porovnateľného zamestnanca u užívateľského zamestnávateľa.

#### **Užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec pridelený ADZ:**

- a) informuje dočasných zamestnancov o všetkých svojich voľných pracovných miestach tak, aby im bola poskytnutá rovnaká príležitosť ako ostatným zamestnancom získať trvalé zamestnanie,
- b) zabezpečí dočasným zamestnancom prístup k svojim sociálnym službám, za rovnakých podmienok ako svojim zamestnancom, ak tomu nebránia objektívne dôvody,
- c) umožní dočasným zamestnancom prístup k vzdelávaniu rovnako ako svojim zamestnancom,
- d) poskytuje zástupcom zamestnancov informácie o využívaní dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti.

Dočasní zamestnanci sa započítavajú na účely voľby zástupcov zamestnancov podľa § 233 ods. 2 a 3.

#### **V zmysle § 58a Zákonníka práce :**

ADZ sa môže s užívateľským zamestnávateľom dohodnúť o dočasnom pridelení zamestnanca na výkon práce.

#### **Dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi ADZ a užívateľským zamestnávateľom musí obsahovať:**

- a) meno a priezvisko, dátum a miesto narodenia a miesto trvalého pobytu dočasne prideleného zamestnanca,
- b) druh práce, ktorú bude dočasne pridelený zamestnanec vykonávať, vrátane predpokladov na zdravotnú spôsobilosť na prácu, psychickú spôsobilosť na prácu, alebo iných predpokladov podľa osobitného zákona, ak sa na výkon tohto druhu práce vyžadujú,
- c) dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo,
- d) miesto výkonu práce,
- e) deň nástupu dočasne prideleného zamestnanca na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa,
- f) pracovné podmienky, vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne prideleného zamestnanca, ktoré musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa,
- g) podmienky, za ktorých môže zamestnanec alebo užívateľský zamestnávateľ skončiť dočasné pridelenie pred uplynutím doby dočasného pridelenia,
- h) číslo rozhodnutia a dátum vydania rozhodnutia, ktorým sa ADZ vydalo povolenie na vykonávanie činnosti agentúry dočasného zamestnávania.

Dohoda medzi ADZ a užívateľským zamestnávateľom o dočasnom pridelení zamestnancov musí byť uzatvorená písomne, inak je neplatná.

**V zmysle § 58b Zákonníka práce** ustanovenia pracovnej zmluvy alebo dohody podľa § 58a, ktoré zakazujú uzatvorenie pracovného pomeru medzi užívateľským zamestnávateľom a zamestnancom po jeho pridelení ADZ alebo ich uzatvoreniu zabraňujú, sú neplatné.<sup>3</sup>

### **1.2.2 Agentúry podporovaného zamestnávania (§ 58 zákona o službách zamestnanosti)**

Agentúry podporovaného zamestnávania (ďalej len „APZ“) sú právnické alebo fyzické osoby, ktoré poskytujú služby občanom so zdravotným postihnutím, dlhodobo nezamestnaným občanom na zamestnávateľom zamerané na uľahčenie získania zamestnania alebo udržanie zamestnania prípadne uľahčenie získania zamestnanca z radov občanov so zdravotným postihnutím a dlhodobo nezamestnaným občanom.

APZ sú povinné raz ročne poskytovať ústrediu informácie o svojej činnosti za uplynulý rok v termíne do 31. marca nasledujúceho kalendárneho roka.

Povolenie na činnosť APZ vydá ústredie na dobu neurčitú. APZ, ktorej povolenie na vykonávanie činnosti bolo zrušené, ústredie vydá nové povolenie najskôr po uplynutí 3 rokov od zrušenia predchádzajúceho povolenia na vykonávanie činnosti.

**APZ môže byť zrušené povolenie na vykonávanie APZ na základe návrhu:**

- príslušného daňového úradu, ktorý zistil porušenie právnych predpisov v oblasti daní,
- príslušného úradu, ktorý zistil porušenie právnych predpisov v oblasti služieb zamestnanosti,
- Sociálnej poisťovne, ak zistila nesplnenie povinností odvodu poistného na sociálne poistenie a povinných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie,
- príslušného inšpektorátu práce, ktorý zistil porušenie pracovnoprávnych predpisov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- občana, ktorý bol činnosťou agentúry podporovaného zamestnávania poškodený.

**APZ vykonáva najmä tieto činnosti:**

- a) poskytovanie odborného poradenstva zameraného na podporu a pomoc pri získaní a udržaní si pracovného miesta, poskytovanie pracovnoprávneho a finančného poradenstva pri riešení nárokov občanov so zdravotným postihnutím vyplývajúcich z ich zdravotného postihnutia a poskytovanie odborného poradenstva pri získaní a udržaní si pracovného miesta dlhodobo nezamestnaným občanom,
- b) zisťovanie schopností a odborných zručností občanov so zdravotným postihnutím a dlhodobo nezamestnaných občanov vzhľadom na požiadavky trhu práce,
- c) vyhľadávanie vhodného zamestnania pre občana so zdravotným postihnutím a pre dlhodobo nezamestnaného občana a jeho sprostredkovanie,
- d) poskytovanie odborného poradenstva zamestnávateľovi pri získavaní zamestnancov, ktorí sú občania so zdravotným postihnutím alebo dlhodobo nezamestnaní občania a pri riešení problémov počas ich zamestnávania,

<sup>3</sup> [http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nestatne-sluzby-zamestnanosti/agentury-docasneho-zamestnavania.html?page\\_id=13034](http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nestatne-sluzby-zamestnanosti/agentury-docasneho-zamestnavania.html?page_id=13034)

- e) vykonávanie výberu vhodného občana so zdravotným postihnutím alebo vhodného dlhodobo nezamestnaného občana na pracovné miesto na základe požiadaviek a nárokov zamestnávateľa,
- f) poskytovanie odborného poradenstva zamestnávateľovi pri úprave pracovného miesta a pracovných podmienok pri zamestnávaní konkrétneho občana so zdravotným postihnutím.

APZ môže vykonávať pre uchádzača o zamestnanie činnosti uvedené v bode a) až f), ktorý je občanom so zdravotným postihnutím a pre uchádzača o zamestnanie, ktorý je dlhodobo nezamestnaným občanom na základe uzatvorenej písomnej dohody s ústredím. Za činnosti uvedené v bode d) až f) môže APZ vyberať od zamestnávateľa úhradu v dohodnutej výške.

### **Písomná dohoda APZ s ústredím obsahuje najmä:**

- a) druh služieb poskytovaných agentúrou podporovaného zamestnávania,
- b) počet uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím a počet uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú dlhodobo nezamestnanými občanmi, ktorým agentúra podporovaného zamestnávania poskytne služby,
- c) dátum začatia poskytovania služieb a dátum skončenia poskytovania služieb,
- d) miesto poskytovania služieb,
- e) výšku nákladov za poskytnuté služby,
- f) spôsob úhrady nákladov za poskytnuté služby,
- g) záväzok APZ nahlásiť každú zmenu počtu uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím a počtu uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú dlhodobo nezamestnanými občanmi, ktorým poskytuje služby,
- h) spôsob preukazovania nákladov súvisiacich s poskytovaním služieb podporovaného zamestnávania.

### **Činnosť APZ môže vykonávať:**

**Fyzická osoba**, ak je bezúhonná, má skončené vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a má na túto činnosť povolenie.

**Právnická osoba** u právnickej osoby musí podmienku bezúhonnosti a podmienku skončenia vysokoškolského vzdelania druhého stupňa spĺňať osoba, ktorá koná v mene APZ. Na účely tohto zákona sa bezúhonnosť preukazuje výpisom z registra trestov nie starším ako 3 mesiace.

### **Podávanie žiadosti o vydanie povolenia na vykonávanie činnosti APZ**

Právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá žiada o vydanie povolenia na vykonávanie činnosti agentúry podporovaného zamestnávania (ďalej len "žiadateľ") podáva žiadosť na ústredie poštou alebo osobne v podateľni na tlačive "Žiadosť o vydanie povolenia na činnosť agentúry podporovaného zamestnávania pre právnickú osobu" alebo "Žiadosť o vydanie povolenia na činnosť agentúry podporovaného zamestnávania pre fyzickú osobu".

Žiadateľ v žiadosti uvedie:

- a) ak je žiadateľom právnická osoba: názov, sídlo, identifikačné číslo a druh ekonomickej činnosti, ak je žiadateľom fyzická osoba: meno, priezvisko a adresu trvalého pobytu,
- b) ak je žiadateľom právnická osoba: dosiahnutý stupeň vzdelania osoby, ktorá koná v jej mene, ak je žiadateľom fyzická osoba: dosiahnutý stupeň vzdelania žiadateľa,

c) územný rozsah, v ktorom bude APZ vykonávať svoju činnosť.

**Súčasťou žiadosti o vydanie povolenia na vykonávanie činnosti APZ je:**

- a) projekt vykonávania APZ vrátane predpokladaných príjmov a výdavkov, odporúčané základné informácie o projekte slúžia ako pomôcka pre spracovanie projektu,
- b) zmluva o prenájme priestorov alebo doklad o vlastníctve priestorov,
- c) preukázanie materiálneho vybavenia na vykonávanie činnosti APZ, napr. formou súpisu hmotného a investičného majetku,
- d) okruh spolupracujúcich subjektov,
- e) personálne zabezpečenie výkonu činnosti kvalifikovanými zamestnancami,
- f) druh služieb, ktoré bude APZ poskytovať,
- g) adresu miesta výkonu APZ.

Na základe písomnej žiadosti APZ ústredie povolenie na vykonávanie činnosti APZ zmení, pozastaví, zruší alebo vydá jeho duplikát. Duplikát vydá ústredie pri strate, odcudzení, znehodnotení povolenia na vykonávanie činnosti APZ alebo pri strate dokladu o zmene, pozastavení, zrušení povolenia na vykonávanie činnosti APZ.

Povolenia na vykonávanie činnosti ADZ vydané alebo predĺžené pred 1. januárom 2006 sa považujú v zmysle § 72a ods.4 zákona o službách zamestnanosti za povolenia vydané na dobu neurčitú.<sup>4</sup>

Za vydanie povolenia na APZ, zmenu povolenia na APZ vydaného ústredím alebo za vydanie jeho duplikátu sa platí poplatok podľa zákona NR SR č. 145/1995 Z. z. o správnych poplatkoch v znení neskorších predpisov, časť VIII Finančná správa a obchodná činnosť, položka 150a:

**Vydanie povolenia na činnosť APZ**

- 1. pre fyzické osoby ..... **50 eur**
- 2. pre právnické osoby ..... **100 eur**

**Zmena povolenia na činnosť APZ**

- 1. pre fyzické osoby ..... **25 eur**
- 2. pre právnické osoby ..... **50 eur**

**Vyhotovenie duplikátu uvedených povolení ..... 5 eur**

**1.2.3 Sprostredkovania zamestnania za úhradu (§ 25 až 28 zákona o službách zamestnanosti)**

Sprostredkovanie zamestnania za úhradu (ďalej len „SZÚ“) môže vykonávať právnická alebo fyzická osoba, ak má na túto činnosť vydané oprávnenie podľa zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „sprostredkovateľ“).

Od 01.06.2010 nadobudol účinnosť zákon č. 136/2010 o službách na vnútornom trhu a o zmene a doplnení niektorých zákonov. V zmysle uvedeného zákona sa sprostredkovanie zamestnania za úhradu stalo od 01.06.2010 živnosťou.

<sup>4</sup> [http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nestatne-sluzby-zamestnanosti/agentury-podporovaneho-zamestnavania.html?page\\_id=13042](http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nestatne-sluzby-zamestnanosti/agentury-podporovaneho-zamestnavania.html?page_id=13042)



Povolenia na SZÚ pre fyzické a právnické osoby vydané ústredím do 31.05.2010 stratili platnosť 31.12.2010. Od 01.05.2013 nadobudol účinnosť zákon č. 96/2013 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č.5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. V zmysle uvedeného zákona môže sprostredkovateľ vyberať poplatok za služby súvisiace so SZÚ len od právnickej osoby alebo fyzickej osoby, pre ktorú sprostredkúva zamestnanca. Výšku poplatku podľa prvej vety dojednáva sprostredkovateľ s právnickou osobou alebo fyzickou osobou, pre ktorú sprostredkúva zamestnanca.

S účinnosťou od 01.05.2013 sprostredkovateľ, ktorý sprostredkuje zamestnanie za úhradu, uzatvorí s občanom písomnú dohodu o SZÚ.

### **Dohoda o SZÚ obsahuje najmä:**

- a) názov, adresu, identifikačné číslo zamestnávateľa a druh ekonomickej činnosti zamestnávateľa,
- b) dĺžku trvania zamestnania,
- c) druh práce, mzdu alebo plat a ďalšie pracovné podmienky,
- d) spôsob a podmienky zdravotného poistenia a sociálneho poistenia,
- e) rozsah zodpovednosti sprostredkovateľa za nedodržanie podmienok dohody.

Sprostredkovateľ je povinný informovať občana, ktorému sprostredkúva zamestnanie za úhradu v zahraničí, o jeho právach a povinnostiach, ktoré súvisia so zamestnávaním v zahraničí.

### **Povinnosti sprostredkovateľa**

#### **Sprostredkovateľ je povinný:**

Pri sprostredkovaní zamestnania v zahraničí dodržiavať zákonné ustanovenia o SZÚ platné v štátoch, pre ktoré sa vydáva povolenie.

#### **Viest' evidenciu občanov, ktorým sprostredkoval zamestnanie za úhradu, ktorá obsahuje najmä:**

- meno, priezvisko a dátum narodenia, ulicu, obec alebo mestskú časť trvalého pobytu občana, ktorému bolo sprostredkované zamestnanie za úhradu,
- názov, adresu, identifikačné číslo zamestnávateľa a druh ekonomickej činnosti zamestnávateľa, u ktorého bolo sprostredkované zamestnanie za úhradu,
- štát, do ktorého bolo sprostredkované zamestnanie za úhradu,
- dátum sprostredkovania zamestnania za úhradu a dĺžku trvania sprostredkovaného zamestnania za úhradu,
- zabezpečovať ochranu osobných údajov podľa zákona NR SR č. 428/2002 Z. z. o ochrane osobných údajov,
- vytvoriť podmienky na výkon kontroly dodržiavania právnych predpisov v oblasti služieb zamestnanosti a poskytovať informácie a doklady orgánom kontroly.

## **Poskytovať ústrediu:**

**1. údaje o rozsahu a štruktúre sprostredkovaných zamestnaní za úhradu a osobné údaje občana**, ktorému bolo sprostredkované zamestnanie za úhradu na účely kontrolnej činnosti - v súlade so zákonom č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní - bez súhlasu dotknutej osoby. Údaje sa poskytujú so stavom k poslednému dňu kalendárneho mesiaca najneskôr do desiateho dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca elektronickou formou, ktorú určilo ústredie.

Ústredie zabezpečilo aplikačné programové vybavenie, ktoré umožňuje sprostredkovateľom s mesačnou periodicitou zadávať požadované údaje elektronicky cez internetovú aplikáciu umiestnenú na webovej stránke: [www.eures.sk/szu/](http://www.eures.sk/szu/). Sprostredkovateľ sa prihlasuje do programu prostredníctvom vygenerovaného užívateľského mena a prístupového hesla, ktoré zaručuje ochranu osobných údajov občanov pri plnení si zákonnej povinnosti sprostredkovateľa.

Ústredie písomne informuje sprostredkovateľa o jeho povinnostiach a pri vzniku oprávnenia na SZÚ zasiela písomnú informáciu s prihlasovacími údajmi do systému mesačného elektronického predkladania údajov.

## **2. správu o svojej činnosti za uplynulý kalendárny rok v termíne do 31.3. nasledujúceho kalendárneho roku bez vyzvania.**

V prípade ukončenia činnosti SZÚ v priebehu roka, sprostredkovateľ zasiela správu o svojej činnosti za príslušný rok bezprostredne po skončení vykonávania SZÚ.

Pri pozastavení činnosti sprostredkovateľa a zrušení povolenia na SZÚ sa postupuje podľa zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní v znení neskorších predpisov. do 31.12.2010 sa postupovalo podľa právneho predpisu účinného do 31.05.2010 (zákona č. 136/2010 o službách na vnútornom trhu a o zmene a doplnení niektorých zákonov).

### **1.2.4 Priamy kontakt so zamestnávateľom - oslovovanie zamestnávateľov a návšteva podnikov**

Vyhľadávanie pracovného miesta prostredníctvom priameho kontaktu so zamestnávateľom (osobná návšteva podnikov, firiem a organizácií) a ich oslovovanie cestou zaslania životopisu, patrí čoraz k viac preferovaným kanálom hľadania zamestnania. Miera preferencií priamych kontaktov so zamestnávateľmi je výrazne determinovaná socio-demografickými charakteristikami nezamestnaných osôb (vek a úroveň dosiahnutého vzdelania) a „absorpčnou“ schopnosťou regionálneho trhu práce z hľadiska počtu a štruktúry zamestnávateľských subjektov.

Priamy kontakt so zamestnávateľom spravidla volia mladí ľudia, osoby s úplným stredoškolským a vysokoškolským vzdelaním v regiónoch s dostatočným počtom zamestnávateľských subjektov. Osobnému kontaktu so zamestnávateľom realizovanému na individuálnej úrovni v značnej miere konkurujú personálne agentúry ako kľúčoví „hráči“ v oblasti sprostredkovania pracovnej sily pre zamestnávateľov. Taktiež mnohé veľké a stredné zamestnávateľské subjekty vyhľadávajú zamestnancov prostredníctvom vlastných personálnych útvarov, ktoré pri nábere zamestnancov využívajú internetové portály s cieľom vybrať zamestnanca zodpovedajúceho konkrétnym potrebám zamestnávateľa. Na strane druhej,

malé zamestnávateľské subjekty pri vyhľadávaní zamestnancov sa orientujú najmä na neformálne sociálne siete (referencie známych, priateľov a príbuzných). Napriek uvedeným „prekážkam“, niektoré skupiny osôb hľadajúcich zamestnanie uplatňujú stratégiu výberu a oslovenia konkrétneho zamestnávateľa cestou zaslania životopisu a motivačného listu. Aj keď na prvý pohľad sa zdá, že tento spôsob hľadania zamestnania je málo efektívny, v praxi sa často stáva, že v prípade náboru nových zamestnancov zamestnávateľ osloví záujemcu o zamestnanie s ponukou pracovného miesta.

Za priamy kontakt so zamestnávateľom možno považovať aj burzy/veľtrhy práce, ktoré slúžia na prezentáciu podnikov, firiem a organizácií resp. na realizáciu náboru nových zamestnancov. Burzy práce umožňujú osobný kontakt zástupcov zamestnávateľa s potenciálnymi záujemcami o prácu a tým aj k skráteniu procesu akvizície nových zamestnancov.

### **1.2.5 Inercia v elektronických a tlačových médiách (internet a tlač)**

Zverejňovanie inzerátov na internetových portáloch a v tlači a odpovedanie na konkrétnu pracovnú ponuku zverejnenú v elektronických a tlačových médiách je považovaný za prejav aktívneho hľadania zamestnania. V ostatných rokoch do popredia výrazne vystupuje inzerovanie a vyhľadávanie inzerátov o voľných pracovných miestach prostredníctvom internetu, zatiaľ čo využívanie v tlačových médiách za účelom hľadania zamestnania značne ustúpilo do úzadia. Napriek uvedenému, tlačové médiá zohrávajú dôležitú úlohu pri hľadaní zamestnania na regionálnej a miestnej úrovni resp. pri hľadaní odborovo špecializovaného pracovného miesta, ktorého inzerovanie je realizované v odbornej tlači (špecializované noviny, časopisy atď.).

### **1.2.6 Neformálne sociálne siete**

Neformálne sociálne siete t.j. okruh známych, priateľov a príbuzných predstavujú jeden z kľúčových zdrojov informácií o ponukách pracovných miest na trhu práce a zohrávajú dôležitú úlohu pri hľadaní zamestnania. Podľa Franzena a Hangartnera (2006)<sup>5</sup> približne 44% pracovníkov v USA a 34% pracovníkov v Nemecku našlo zamestnanie prostredníctvom známych a príbuzných. Rozsah využívania sociálnych sietí ako neformálnych kanálov hľadania zamestnania v globálnom meradle systematicky rastie. Dôvody uvedeného trendu spočívajú v samotnej podstate sociálnych sietí ako útvaru tvoreného sociálnymi aktérmi a vzájomnými vzťahmi medzi nimi (v prípade známych a príbuzných ide najmä o blízke osoby). V dôsledku uvedeného hľadania zamestnanie prostredníctvom sociálnych sietí sa vyznačuje:

- neformálnosťou, jednoduchosťou a nízkymi resp. žiadnymi nákladmi v porovnaní s využívaním iných kanálov hľadania zamestnania,
- relatívne vysokou mierou úspešnosti (výsledku) pri párovaní dopytu po práci a ponuky práce. Na tento fakt poukazuje Caliendo, Schmidl a Uhlendorff (2010),<sup>6</sup> podľa ktorých využívanie sociálnych sietí vedie k zníženiu neistoty pri obsadzovaní pracovného miesta ako zo strany zamestnanca, ako aj zo strany zamestnávateľa,
- vyššou „kvalitou“ výsledku t.j. vyššou mzdou v novom zamestnaní a dlhšou dobou trvania pracovného pomeru (Caliendo, Schmidl a Uhlendorff, 2010).

<sup>5</sup> Franzen, A., and Hangartner, D. (2006): „Social Networks and Labour Market Outcomes: Non-monetary Benefits of Social Capital,“ European Sociological Review Volume 22, Number 4, September 2006, 353-368. Dostupné na: [http://www.sociologia.unimib.it/DATA/Insegnamenti/3\\_2293/materiale/franzen.pdf](http://www.sociologia.unimib.it/DATA/Insegnamenti/3_2293/materiale/franzen.pdf)

<sup>6</sup> Caliendo, M., Schmidl, R., Uhlendorff, A. (2010). Social Networks, Job Search Methods and Reservation Wages: Evidence for Germany, IZA Discussion Paper No 5165. Dostupné na: <http://ftp.iza.org/dp5165.pdf>

Využívanie okruhu známych, priateľov a príbuzných patrí v podmienkach trhu práce SR patrí k vysoko preferovaným formám hľadania zamestnania. Podľa výsledkov prieskumu realizovaného agentúrou Focus pre portál Profesia.sk, štyria z desiatich respondentov sa domnievajú, že v ich regióne sa bez známostí nezamestnajú.<sup>7</sup> Z prieskumu vyplynulo, že na osobné kontakty a známostí sa viac spoliehajú ľudia s nižšou kvalifikáciou a starší ľudia. Napriek vysokej miere využívania sociálnych sietí pri hľadaní zamestnania, ich potenciál ako zdroja informácií o pracovných príležitostiach má svoje limity. Tieto sa viažu na dobu trvania nezamestnanosti jednotlivca. Ukazuje sa, že doba trvania nezamestnanosti negatívne ovplyvňuje veľkosť a stabilitu sociálnych sietí, ktorým jednotlivec disponuje (Caliendo, Schmidl a Uhendorff, 2010). S rastom doby trvania nezamestnanosti dochádza k erózii sociálnych kontaktov a zúženiu ich „veľkostnej“ dimenzie a okruhu ich „záberu“. V dôsledku uvedeného dochádza k výraznému zníženiu potenciálu sociálnych sietí ako nástroja sprostredkovania zamestnania.

Štruktúra a charakter sociálnych sietí sa začiatkom nového milénia sa kvalitatívne zmenili v dôsledku vzniku virtuálnych (internetových) sociálnych sietí. Ich význam a rozsah využívania dynamicky rastie vrátane ich využívania na profesionálne účely. Internetové sociálne siete značným spôsobom uľahčujú kontakt medzi ľuďmi a zdieľanie rozličných informácií vrátane profesionálnych informácií týkajúcich sa pracovných príležitostí resp. vyhľadávania zamestnancov. Osoby hľadajúce zamestnanie môžu prostredníctvom osobného profilu na sociálnych sieťach prezentovať svoje odborné a pracovné skúsenosti. Z tohto hľadiska virtuálne sociálne siete možno považovať za jeden z kľúčových kanálov na osobnú propagáciu uchádzačov resp. záujemcov o prácu.

Prostredníctvom sociálnych sietí sa v súčasnosti prezentujú aj zamestnávateľské subjekty (organizácie, inštitúcie, firmy, podniky), ktoré na svojich inštitucionálnych profiloch umiestňujú informácie o organizácii, jej vnútornej štruktúre, zásadách fungovania a firemnej kultúre. Tieto informácie môžu osloviť a zaujať potenciálnych záujemcov o pracovné miesta.

V súčasnosti internetové sociálne siete sú čoraz častejšie využívané personalistami ako doplnujúci zdroj informácií pri získavaní a výbere zamestnancov.<sup>8</sup> Prostredníctvom sociálnych sietí personalisti overujú informácie o kandidátoch na pracovné miesta, resp. získavajú dodatočné informácie alebo získavajú referencie o nich (Olexová 2010).

K najvyužívanejším sociálnym sieťam zameraným na spájanie záujemcov resp. uchádzačov o prácu s potenciálnymi zamestnávateľmi patria najmä LinkedIn a Facebook.

**LinkedIn** - internetová sociálna sieť orientovaná výhradne na profesionálnu oblasť a spájanie ľudí podľa profesiového kritéria, ktorí pracujú v rozličných sektoroch hospodárstva. LinkedIn sa využíva za účelom hľadania zamestnania, hľadania zamestnanca, vytvárania obchodných kontaktov a kreovania spolupráce v rozličných typoch projektov atď. V roku 2014 LinkedIn vykazoval 300 miliónov registrovaných užívateľov, medzi ktoré patria najmä záujemcovia o zamestnanie, personálne agentúry a zamestnávateľské subjekty.

Záujemcovia o zamestnanie majú možnosť prostredníctvom LinkedIn zverejniť svoj profesiový profil v zadanej štruktúre (vzdelanie, pracovné skúsenosti, odborná prax, aktuálna pracovná pozícia, kontaktné informácie atď.). Zverejňované pracovné ponuky obsahujú

<sup>7</sup> <http://ekonomika.sme.sk/c/7185554/pracu-casto-hladame-po-znamosti-cast-neveri-v-jej-ziskanie-vobec.html>

<sup>8</sup> Olexová, C. (2010): „Využitie sociálnych sietí na získavanie a výber zamestnancov“, Poradca podnikateľa, ročník 2010, No 15. Dostupné na: [https://www.pp.sk/6597/Vyuzitie-internetovych-socialnych-sieti-na-ziskavanie-a-vyber-zamestnancov\\_A-PMPP30980.aspx](https://www.pp.sk/6597/Vyuzitie-internetovych-socialnych-sieti-na-ziskavanie-a-vyber-zamestnancov_A-PMPP30980.aspx)

informácie o názve a popise pracovnej pozície, o názve spoločnosti a jej sídle, o druhu pracovného pomeru, o vzdelanostných a odborných požiadavkách kladených na pracovné miesto atď. LinkedIn disponuje osobitnými aplikáciami určenými napr. na priame oslovenie vybraných kandidátov s cieľom urýchliť kontaktovanie medzi zamestnávateľskými subjektmi a záujemcami o zamestnanie. Pre záujemcov o voľné pracovné miesta LinkedIn ponúka možnosti ich vyhľadávania prostredníctvom viacerých kritérií: podľa názvu pracovnej pozície, názvu spoločnosti, odvetvia, regionálneho hľadiska, dátumu zverejnenia pracovnej ponuky atď.

**Facebook** - sociálna sieť obsahujúca osobnostné profily užívateľov. Na rozdiel od profesionálnych sociálnych sietí, profily na Facebooku ponúkajú množstvo osobných údajov o užívateľoch a zároveň umožňuje užívateľovi určovať, komu tieto informácie môžu byť prístupné. Úloha Facebooku pri sprostredkovaní zamestnania spočíva najmä v transfere informácií medzi členmi vlastnej virtuálnej komunity, v oslovovaní známych a priateľov. Na strane druhej, Facebook je často využívaný personalistami pri získavaní dodatočných informácií o potenciálnych zamestnancoch resp. informácií osobného charakteru, ktorých vyžadovanie je v rozpore s pracovnoprávnou legislatívou (napr. získavanie informácií o národnej alebo etnickej príslušnosti, o rodinných pomeroch, náboženskom alebo politickom presvedčení atď.).

Podľa výsledkov prieskumu, 45% z 2667 oslovených personalistov v USA využíva elektronické sociálne siete na získavanie zamestnancov, pričom takmer 30% z nich využíva na tieto ciele Facebook (Olexova2010). Z uvedeného prieskumu taktiež vyplynulo, že 35% personalistov odmietlo uchádzačov o prácu na základe informácií získaných na stránkach Facebook-u. Uvedený „skrytý“ potenciál sociálnych sietí ako zdroja osobných informácií o záujemcoch o zamestnanie je v súčasnosti najviac diskutovanou témou najmä v súvislosti s výskytom možných zastretých foriem diskriminácie voči nim zo strany zamestnávateľských subjektov, ktoré prostredníctvom sociálnych sietí anonymne zbierajú informácie o týchto uchádzačoch.

Internetové sociálne siete sa v súčasnosti považujú za jeden z progresívnych spôsobov hľadania zamestnania a vyhľadávania zamestnancov, ktoré umožňujú rýchly prístup k informáciám o voľných pracovných miestach a informáciám o záujemcoch o zamestnanie a tým prispievajú k párovaniu dopytu po práci a ponuky práce v čase a priestore. Avšak vzhľadom na skutočnosť, že internetové sociálne siete patria k vymoženostiam 21. storočia, sú vo väčšej miere využívané vekovo mladšou generáciou v porovnaní so staršou generáciou.

### 1.2.7 Inkluzívny podnik

Jedným z možných spôsobov riešenia dlhodobej nezamestnanosti v Slovenskej republike je zavedenie inštitútu inkluzívne zamestnávania v inkluzívnom podniku. Inkluzívne podniky sú po funkčnej stránke veľmi podobné APZ, alebo chráneným dielňam, ktoré na trhu fungujú. Preto je predpokladom, že ich zakladanie bude práve z týchto radov. Druhou veľkou skupinou sú personálne agentúry, organizácie poskytujúce personálny leasing. U týchto predpokladáme zakladanie inkluzívnych podnikov ako dcérskych spoločností. Tieto budú môcť "otestovať" inkluzívnych zamestnancov pred ich zaradením k zamestnávateľom na otvorenom trhu práce.

Cieľom zavedenia inkluzívneho zamestnávania je dať dlhodobo nezamestnaným reálne pracovné skúsenosti. Nutnou podmienkou je, aby vstup na trh inkluzívnych služieb bol pre zamestnávateľov otvorený a jednoduchý. Veľkosť a rozmiestnenie inkluzívnych podnikov by malo byť určené trhom. Je predpoklad, že podniky budú skôr menšie, aby zvládali pôsobenie

na lokálnom trhu. Išlo by o určitú formu tzv. medzitrhu práce, na ktorom by táto cieľová skupina opakovane získala, obnovila si pracovné návyky.

Aby zákazky zriadených inkluzívnych podnikov odpracovali skutočne dlhodobo nezamestnaní, inkluzívne podniky budú musieť minimálne spĺňať :

- preukázanie plnenia podmienok zamestnávateľa v Slovenskej republike,
- dostatok pracovnej sily už pri získaní prvej zákazky,
- po získaní zákazky preukázať splnenie zamestnania minimálne stanoveného počtu osôb z cieľovej skupiny,
- predkladanie a zverejňovanie krátkych správ o činnosti, a to mesačných a výročných správ,
- uzatváranie pracovno-právnych vzťahov s cieľovou skupinou (dlhodobo nezamestnanými) používať pracovné zmluvy, vylúčiť uzatváranie obdobných pracovných pomerov v zmysle zákonníka práce.

Výhodou pre inkluzívne podniky by malo byť, že ich konkurentmi by mali byť len iné inkluzívne podniky. Ich zavedením by sa mali vytvoriť a zdefinovať tzv. inkluzívne zákazky s výhradným právom pre inkluzívne podniky.

## **2. Určenie a popis oblastí pre budúcu spoluprácu verejných a neverejných poskytovateľov služieb zamestnanosti**

Našou spoločnou snahou je vytvorenie lepšej spolupráce medzi verejnými a neverejnými poskytovateľmi služieb zamestnanosti, ktorá bude viesť k vzájomnému prepojeniu a vzájomnej výmene informácií v oblasti sprostredkovania zamestnania, čo by malo znamenať zvýšenie efektívnosti práce a úsporu pre poskytovateľov služieb zamestnanosti, keďže budú disponovať väčším objemom informácií, ktoré získajú pomerne v kratšom čase a s nižšími nákladmi. Taktiež z toho budú profitovať aj uchádzači o zamestnanie a to vďaka komplexnejším informáciám o momentálnej situácii na trhu práce a tým sa zvýši ich schopnosť zamestnať sa. Naším cieľom bude:

- zvyšovať povedomie o zamestnávaní ľudí,
- zvýšiť možnosti zamestnávania klientov bez ohľadu na ich znevýhodnenia,
- iniciovať a podieľať sa pri príprave a realizácii projektov, programov zameraných na zvyšovanie zamestnanosti na regionálnej úrovni,
- zapojenia neverejných poskytovateľov do poskytovania verejných služieb zamestnanosti aj v súvislosti s najviac znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie, s cieľom v ich úspešnému umiestneniu na trhu práce.
- ovplyvňovať tvorby verejných politík v oblasti zamestnanosti na základe skúseností z praxe.

### **1. Zdieľať databázy uchádzačov o zamestnanie**

V súčasnosti nie je možné využívať databázu klientov úradov, nakoľko by prišlo k porušeniu zákona o ochrane osobných údajov zverejnením osobných údajov tretím subjektom.

V databáze ústredia sa nachádzajú informácie o všetkých uchádzačoch o zamestnanie a záujemcoch o zamestnanie. Neverejní poskytovatelia evidujú podmnožinu týchto údajov a navyše evidujú aj potencionálnych záujemcov o zmenu zamestnania. Pri obsadzovaní voľného pracovného miesta poskytovatelia využívajú vlastné databázy uchádzačov o zamestnanie, ku ktorým majú súhlas s evidenciou osobných údajov. Pre zvýšenie úspešnosti obsadenia pracovného miesta je nevyhnutná úzka spolupráca verejných a neverejných poskytovateľov služieb zamestnanosti. Pri sprostredkovaní zamestnania je nevyhnutné dbať na ochranu osobných údajov. Klientmi úradov práce sú uchádzači o zamestnanie, ktorí nie všetci súhlasia so zverejnením osobných údajov. V prvej fáze je nevyhnutné požiadať všetkých klientov úradov práce o súhlas so sprístupnením a zverejnením osobných údajov tretím subjektom za účelom sprostredkovania zamestnania. Je potrebné v tejto fáze upozorniť klientov úradov, že evidencia na úrade nie je povinnosť, ale je založená na dobrovoľnosti klienta.

Uchádzačom o zamestnanie môže byť každý kto chce, kto môže a kto si zamestnanie hľadá a kto je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie a zároveň spĺňa všetky podmienky podľa § 6 zákona o službách zamestnanosti. Je potrebné, aby na každom úrade úzko spolupracovali s neverejnými poskytovateľmi služieb hlavne pri obsadzovaní voľných pracovných miest, ako aj pri realizácii výberových konaní. Poverený zamestnanec úradu urobí pred výberovým konaním na konkrétnu pracovnú pozíciu predvýber vhodných uchádzačov o zamestnanie, pričom zohľadní vedomosti, schopnosti, zručnosti uchádzačov o zamestnanie s podmienkami uvedenými v ponuke práce. Na samotné výberové konanie už pozve len tých

uchádzačov, ktorí spĺňajú určené podmienky. Počas celej realizácie výberového konanie je potrebné byť v úzkom kontakte s realizátorom výberového konania.

Supervízor – zamestnanec úradu určí klientovi v rámci ponuky pracovných miest miesto, a termín, kde sa má klient uchádzať o pracovnú ponuku. Takýmto miestom môže byť aj neverejný poskytovateľ služieb,

## **2. Zdieľať databázy voľných pracovných miest**

Na zlepšenie spolupráce verejných a neverejných poskytovateľov služieb zamestnanosti a zvýšenie kvality výmeny informácie v oblasti sprostredkovania zamestnania je viac ako potrebné využiť pre všetky zúčastnené strany systém **ISTP- Internetový sprievodca trhom práce. ISTP je multifunkčný systém budovaný od roku 2003 pre potreby ústredia za koordinácie a podpory sociálnych partnerov.**

Systém ISTP napĺňa všetky predpoklady na prepojenie verejných a neštátnych poskytovateľov služieb zamestnanosti ako predpokladu na rozvoj zamestnanosti, znižovanie nezamestnanosti, elimináciu sociálnej exklúzie, efektívnej a adresnej pomoci klientom poskytovateľov služieb zamestnanosti.

Koordinátorom ISTP je ústredie. Je prístupný pre všetkých klientov, ktorými sú aj zamestnávateľa.

V súčasnosti využívame ISTP ako jediný progresívny, plne funkčný systém, ktorý už prepája poskytovateľov služieb zamestnanosti a harmonizuje systém evidencie, výmeny a zdieľania informácií o uchádzačoch o zamestnanie a voľných pracovných miestach v SR. Jeho silnou stránkou je okrem iného aj jasná orientácia na potreby zamestnávateľa.

### **ISTP poskytuje niekoľko poradenských nástrojov:**

**Voľné pracovné miesta** zohrávajú kľúčovú úlohu a ich databáza je vytvorená z podkladov úradov, ďalších pracovných portálov a od zamestnávateľov, ktorí môžu pracovné miesta bezplatne inzerovať. Mimoriadny význam má tento nástroj pre uchádzačov o zamestnanie a záujemcov o zamestnanie na vyhľadávanie pracovných miest podľa ich odbornej spôsobilosti.

Prostredníctvom **Pracovného kompasu** používatelia, ktorí hľadajú prácu alebo potrebujú poradiť s výberom školy, vyplnia sériu dotazníkov, čím si vytvárajú svoje osobné profily a na jednom mieste im umožňuje on-line prístup na samoobslužnú diagnostiku ich pracovného potenciálu a hľadanie na to nadväzujúcich pracovných miest.

Tretím nástrojom je **Kartotéka zamestnaní**, ktorá obsahuje informácie o zamestnaniach s cieľom poskytnúť používateľom prehľad o podmienkach výkonu daného zamestnania.

### **Funkcionality ISTP podľa cieľových skupín:**

Pre zamestnávateľov, neverejných poskytovateľov prináša [www.istp.sk](http://www.istp.sk) tieto bezplatné služby:

- inzercia voľných pracovných miest,
- unikátna on-line práca s osobnými profilmi uchádzačov o zamestnanie, ktorí majú aktívny profil,
- vyhľadávania vhodných kandidátov na prácu prostredníctvom kritérií zadaných zamestnávateľom, ktorým môže byť aj neverejný poskytovateľ služieb,
- pred výber uchádzačov s najlepšimi predpokladmi priamo pri inzerovanom voľnom pracovnom mieste,
- zmapovanie regionálneho predpokladu na kvalifikovanú pracovnú silu pri investičných zámeroch,



- prehľadu pracovných a mzdových podmienok na Slovensku z kvalifikovaných výpočtov zo vzorky viac ako 1 milión produktívneho obyvateľstva.

Pre uchádzačov o zamestnanie je [www.istp.sk](http://www.istp.sk) dennodenným pomocníkom pri:

- on-line prístupe k najväčšej databáze voľných pracovných miest na Slovensku a v zahraničí,
- dennom doručovaní emailovej notifikácie o vhodných pracovných ponukách, na ktoré spĺňa uchádzač predpoklady,
- profilácii pracovného potenciálu s odporúčaním vhodných zamestnaní, voľných pracovných miest a oblastí pre ďalšie vzdelávanie,
- jednoduchom reagovaní na pracovné ponuky a vytvorení životopisu priamo z údajov v profile,
- evidencii ponúk, na ktoré používateľ zaslal životopis,
- dátovom prenose údajov z evidencie úradov priamo do osobného profilu ISTP, prístupe k týmto údajom a práci s nimi z pohodlia domova,
- kariérovom plánovaní s vyhodnotením podielu spĺňania požiadaviek na vybrané zamestnanie,
- získavaní a porovnávaní hodnoverných aktuálnych údajov o hrubých mesačných mzdách zamestnancov v jednotlivých zamestnaniach (profesiách),
- poradenstve z oblasti legislatívy, personálnej praxe, pracovných podmienok a pod.,
- získavaní prehľadu o zamestnaniach, zamestnávateľoch, dianí u nás a v zahraničí prostredníctvom ISTP TV.

**Žiakom, študentom, rodičom a výchovných poradcov umožňuje:**

- profiláciu žiakov v rámci rozhodovania sa o vhodnej príprave na povolanie podľa preferovaného druhu práce, pracoviska, osobnostných charakteristík a školských predmetov, v ktorých žiak vyniká,
- vyhodnotenie predpokladov žiaka s odporúčaním vhodných učebných a študijných odborov, škôl v regiónoch, ktoré pripravujú na odporúčané zamestnania,
- vyhľadávanie škôl podľa preferencií a získanie všetkých dostupných informácií, kontaktov a pod.,
- pripraviť si životopis, motivačný list, žiadosti o zaradenia do výberového konania,
- školám propagovať sa prostredníctvom ISTP TV.

Uvedené funkcionality, poslanie a charakter systému ISTP je plne v súlade so zámerom projektu Sieťovanie a rozvoj verejných služieb zamestnanosti a má najväčšie predpoklady na naplnenie ambiciózných cieľov projektu a zvýšenia kvality a akcelerácie výmeny kľúčových informácií vedúcich k rýchlejšiemu a efektívnejšiemu umiestneniu uchádzačov o zamestnanie na trhu práce.

Základnou ideou prepojenia poskytovateľov služieb zamestnanosti má byť zdieľanie čo najväčšieho množstva informácií, ktoré pomôžu pri umiestňovaní uchádzačov o zamestnanie. Najväčšou prekážkou v súčasnosti je rôznorodosť informačných systémov u jednotlivých poskytovateľov ale aj legislatívny rámec, keďže neštátni poskytovatelia majú len obmedzenú možnosť evidovať súbor osobných údajov o uchádzačoch. Prvý problém je riešiteľný zavedením prepojenia informačných systémov.

V rámci legislatívnych zmien by bolo vhodné, zaviesť pre neštátnych poskytovateľov možnosť poskytovať presne definované osobné údaje neštátnym poskytovateľom

Vzájomná spolupráca v oblasti výmeny informácií o voľných pracovných miestach a obsadzovaní voľných pracovných miest by mala viesť a prispievať k zosúladeniu dopytu po práci a ponuky práce. Uchádzačom o zamestnanie vedeným v evidencii úradov ponúkať voľné pracovné miesta z databázy neštátnych služieb zamestnanosti prostredníctvom dohodnutej realizácie výberových konaní či už u zamestnávateľa, alebo určením termínu a miesta aj u neverejných poskytovateľov služieb.

Neverejní poskytovatelia si vlastnou činnosťou vyhľadávajú voľné pracovné pozície. Všetky pracovné miesta, ktorými disponujú úrady práce sú v ISSZ systéme a v ISTP majú príznak pracovných miest úradu práce. ISTP je verejne dostupné. Poskytovanie databázy pracovných miest by viedlo k ich vyššej obsadenosti.

**Je možné očakávať, že zapojenie neverejných poskytovateľov prispeje k:**

- **zvýšeniu rozsahu a kvality verejných služieb zamestnanosti v súvislosti aj so znevýhodnenými skupinami klientov**  
Prax stále ukazuje, že úrady ešte stále nemajú dostatočnú kapacitu potrebnú pre poskytovanie efektívnej asistencie pri návrate na trh práce pre rozličné skupiny uchádzačov o zamestnanie, s rôznymi znevýhodneniami napr. pre klientov s nižším vzdelaním, prípadne bez ukončeného vzdelania (minimálne v rozsahu stredného odborného vzdelania) pre ľudí v komplikovanom zdravotnom stave (nie nutne s posúdením zníženia zárobkovej činnosti) alebo pre mladých ľudí klasifikovaných ako NEET<sup>9</sup>, prípadne iných klientov sociálne vylúčených prípadne tých, ktorým sociálne vylúčenie hrozí. A práve tu sa črtá priestor a aj úloha pre neverejných poskytovateľov služieb zamestnanosti prácou priamo v teréne, majú reálny potenciál na prácu s vyššie uvedenými skupinami poskytnúť im individualizovanú, na klienta orientovanú asistenciu a pomôcť im sa úspešne umiestniť na trhu práce a prekonať ich dlhodobú nezamestnanosť.
- **zníženiu dlhodobej nezamestnanosti**  
V rámci SR dosahuje dlhodobá nezamestnanosť vysokú mieru, je na úrovni nad 50 % . Veľká časť dlhodobo nezamestnaných nie je z najrôznejších dôvodov pripravená pracovať a bez externej pomoci títo ľudia nie sú schopní prekonať prekážky brániace ich úspešnému umiestneniu sa na trhu práce. Niekedy ani samotná existencia finančného stimulu formou rôznych príspevkov určená pre potenciálneho zamestnávateľa nie je dostatočná motivácia. Zamestnávateľ potrebuje zamestnanca, ktorý je schopný podávať očakávané pracovné výkony. Na základe skúsenosti aj z iných krajín je možné predpokladať, že existencia tzv. pro-klientsky orientovaných individualizovaných služieb má potenciál dlhodobú nezamestnanosť prekonávať.
- **podpore stability postavenia neverejných poskytovateľov služieb v rámci služieb zamestnanosti**  
Zapojenie neverejných poskytovateľov do poskytovania služieb môže zásadne prispieť ku stabilite neverejných poskytovateľov služieb zamestnanosti, ku zvýšeniu ich efektívnosti ale aj profesionalizácii.

---

<sup>9</sup> NEET – not in employment, education not in training, teda mladí ľudia vo veku do 25 ktorí sú mimo zamestnania, odbornej prípravy alebo vzdelávania

### **3. Návrh metodiky spolupráce medzi verejnými a neverejnými poskytovateľmi služieb zamestnanosti**

V súčasnosti spolupráca verejných a neverejných poskytovateľov služieb zamestnanosti prebieha na úrovni spolupráce pri:

- realizácii výberových konaní,
- informácií o počtoch vhodných uchádzačov o zamestnanie, ktorí spĺňajú podmienky pracovných miest,
- predvýber vhodných uchádzačov o zamestnanie,
- vzájomnej pomoci pri obsadzovaní pracovných miest.

Pre zlepšenie situácie :

- **Neverejní poskytovatelia služieb zamestnanosti budú využívať systém ISTP.**
- **Je nevyhnutné realizovať poradenstvo s klientmi vo vzájomnej spolupráci, ktoré bude zamerané predovšetkým na :**
  - ako si správne napísať životopis, motivačný list, žiadosť o prijatie do zamestnania,
  - zlepšenie komunikačných zručností,
  - príprava UoZ a pohovory, prezentácia vedomostí, schopností, zručností, ako sa prezentovať, uchádzať o prácu, ako získať sociálne kontakty, zistiť či má klient ešte nejaké pracovné návyky a pod.,
  - budovanie vzťahov so zamestnávateľmi,
  - zistenie sociálnej situácie klienta, asistencia pri jej riešení, následne vypracovanie postupu ďalších krokov na zvládnutie situácie,
  - spracovanie tzv. individuálneho rozvojového plánu klienta na obdobie trvania kontraktu (UoZ bude tri mesiace v starostlivosti neverejného poskytovateľa na základe dohody s úradom),
  - vyhľadávanie vhodných voľných pracovných miest, s ktorými či už verejný alebo neverejný poskytovateľ služieb zamestnanosti pracuje a následne umiestňovanie cieľovej skupiny na trhu práce,
  - smerovanie poradenstva s cieľom uplatnenia sa na trhu práce ale predovšetkým s cieľom udržať si pracovné miesto čo najdlhšie.

Je potrebné využívať základné poradenské metódy, ktorými sú predovšetkým riadený rozhovor. Nevyhnutné je zamerať sa na bilančnú diagnostiku.

- **Definovať pravidlá vzájomnej spolupráce**  
Pre určenie pravidiel navrhujeme tzv. dohodu o spolupráci, v rámci ktorej by boli zadefinované všetky práva, povinnosti oboch dohodnutých strán, ako aj očakávania o budúcej spolupráci. Bez podpísanej dohody o spolupráci nebude možná spolupráca s úradom práce.
- **Verejní aj neverejní poskytovatelia služieb zamestnanosti urobia potrebné kroky, aby získali písomný súhlas od klientov v súvislosti so sprostredkovaním možného zamestnania na poskytovanie ich osobných údajov tretím osobám.**
- **Po získaní súhlasu od klientov v súvislosti so sprostredkovaním možného zamestnania na poskytovanie ich osobných údajov tretím osobám, bude môcť byť takýto klient po splnení podmienok (definovanie klientov...) preradený do dočasnej starostlivosti neverejnemu poskytovateľovi služieb zamestnanosti na určenú dobu**

**na základe dohody o spolupráci s neverejným poskytovateľom služieb zamestnanosti (viď. príloha 1)**

Zamestnanci úradov následne po podpísaní dohody o spolupráci s neverejným poskytovateľom služieb zamestnanosti a následnej dohode so zástupcom neverejného poskytovateľa služieb zamestnanosti môžu UoZ určiť termín a miesto kontaktu pre UoZ na mieste a v čase určenom neverejným poskytovateľom služieb. Neverejný poskytovateľ služieb zamestnanosti bude povinný potvrdiť dostavenia sa na miesto a čas určený, oznámiť zamestnancovi úradu určený ďalší termín, každú zmenu, tzn. prípadné nedostavenie sa, zaradenie do výberového konania, odmietnutie pracovného miesta, nástup do zamestnania od kedy a kde, prípadne iné aktivity do ktorých bude UoZ zapojený.

- **Informovanie o nových projektoch – možnosť zapísať sa do mailing listu pre prijímanie noviniek a informácií.**  
Pravidelné zverejňovanie informácií na web stránke ústredia.
- **Príprava, spustenie, realizácia rôznych projektov zameraných na prepojenie úzkej spolupráce verejných a neverejných služieb zamestnanosti na vybratých úradoch a vybraté skupiny uchádzačov o zamestnanie.**  
Ústredie pripraví ďalší projekt v zmysle § 54 zákona o službách zamestnanosti. Bude určený pre vybrané ADZ, ktoré splnia podmienky uvedené vo vyzvaní, okrem toho budú vybraté určité úrady práce, kde sa otestuje spôsob práce s klientmi úradov práce. Cieľom je na jednej strane pomôcť uchádzačovi o zamestnanie zapojením neverejných poskytovateľov služieb dostať sa na trh práce a na druhej strane čo najdlhšie udržať každého umiestneného klienta na trhu práce. Počas celého obdobia bude neverejný poskytovateľ v úzkom spojení s úradom práce, ktorého klienta bude sprevádzať na ceste na trh práce.
- **Príprava, spustenie a realizácia národných projektov s možnosťou zapojenia neverejných poskytovateľov služieb zamestnanosti.**

Akákolvek spolupráca medzi úradmi a neverejnými poskytovateľmi služieb zamestnanosti musí obsahovať:

- **Definovanie subjektov, ktoré sú oprávnené spolupracovať :**
  - a) Neverejný poskytovateľ služieb zamestnanosti, musí byť registrovaný, mať vydané povolenie na činnosť v súlade s platnou legislatívou Slovenskej republiky.
  - b) Neverejný poskytovateľ služieb zamestnanosti poskytuje svoje činnosti v súlade s platnou legislatívou Slovenskej republiky, dodržiava všetky ustanovenia zákona o službách zamestnanosti, zákona o sociálnom, zdravotnom poistení, zákona o nelegálnej práci, zákonníka práce a pod.
  - c) Neverejný poskytovateľ služieb zamestnanosti nemá podlížnosti voči štátu, poisťovniam, daňovému úradu.
  - d) Neverejný poskytovateľ služieb zamestnanosti nie je v konkurze, nie je v likvidácii.
  - e) Má jasne zadefinovanú cieľovú skupinu s ktorou bude pracovať.
  - f) Má jasne zadefinované ciele, čo chce dosiahnuť v rámci svojho štatútu.
  - g) Neverejný poskytovateľ služieb zamestnanosti, ktorým je ADZ pôsobí na trhu minimálne 12 mesiacov a vie preukázať skúsenosť a schopnosť s minimálne

stanoveným počtom klientov, s ktorými pracuje. Presný počet povinne preukázaných klientov bude vopred stanovený ústredím práce. Splnenie uvedenej povinnosti si ústredie práce preverí zo správy o činnosti, ktorú je povinný neverejný poskytovateľ doručiť nasledujúci kalendárny rok najneskôr do 31. 3. po ukončení predchádzajúceho kalendárneho roka.

- h) V prípade neverejných poskytovateľov služieb zamestnanosti, ktorými sú APZ :
- APZ , ktorá je registrovaná na Ústredí práce, sociálnych vecí a rodiny podľa zákona o službách zamestnanosti,
  - APZ, ktorá za posledné 3 roky vykazovala aktívnu činnosť podporovaného zamestnávania,
  - APZ, ktorá poskytuje činnosti APZ v súlade so zákonom o službách zamestnanosti,
  - APZ sa riadi vo výkone svojej činnosti v službe podporovaného zamestnávania národnými štandardami kvality podporovaného zamestnávania.

• **Definovanie klientov, s ktorými bude neverejný poskytovateľ služieb zamestnanosti spolupracovať:**

a) UoZ evidovaný na úrade **viac ako 12 mesiacov**, ktorému :

- bolo poskytnuté odborné poradenstvo za účelom uplatnenie sa na trhu práce
- bol mu v spolupráci s odborným poradcom vypracovaný IAP, v rámci ktorého mal uvedené kroky, ktoré mali UoZ pomôcť uplatniť sa na trhu práce
- bolo umožnené počas evidencie zúčastniť sa minimálne troch výberových konaniach, **alebo**
- bol zaradený na niektorý z nástrojov aktívnej politiky trhu práce
- UoZ musí splniť okrem znevýhodnenia (dlhodobej evidencie) minimálne jednu z uvedených možností

b) UoZ, ktorí sami prejavia záujem o spoluprácu s neverejným poskytovateľom služieb zamestnanosti. Svoj záujem deklarujú podpisom v evidenčnom štítku UoZ. Tento záujem bude zároveň zamestnancom úradu uvedený v poznámke v ISSZ.

c) UoZ, ktorí sú občania so zdravotným postihnutím a dobrovoľne prejavia záujem o spoluprácu s APZ, nakoľko sú najzraniteľnejšou skupinou na otvorenom trhu práce, nielen z hľadiska vyhľadania si pracovného miesta, ale aj trhu práce. Mnohokrát aj na základe minulých negatívnych skúseností, ale aj z dôvodu priamych dôsledkov ich zdravotného postihnutia vyžadujú sprevádzanie, prípadne službu pracovnej asistencie a podporovania smerom k zamestnávaniu. Pre túto skupinu aj z hľadiska doterajšej spolupráce s úradmi vyplýva ich potreba sprevádzania a pracovnej asistencie pri:

- priamej motivácii občana so zdravotným postihnutím k spolupráci a aktivizácii
- sprevádzanie a asistencia pri niektorých úkonoch komunikácie so zamestnávateľom
- podpore a posilnení mäkkých zručností potrebných pre zamestnateľnosť tejto skupiny klientov
- podpore v profesijnej orientácii
- podpore pri vyhľadaní, umiestnení a udržaní pracovného miesta.

Vzhľadom na dlhodobú štruktúru financovania AOTP, do ktorej patria tak pilotné projekty ako aj národné projekty, v rámci ktorej prevládajú zdroje ESF oproti zdrojom štátneho rozpočtu, je možné predpokladať, že i prípadné zapojenie neverejných poskytovateľov by bolo finančne podporované takýmto spôsobom, t.j. z verejných zdrojov. Pre tieto prípady budú v spolupráci s neverejnými poskytovateľmi služieb zamestnanosti pripravené projektové zámery.

Pre určenie finančnej podpory je potrebné vychádzať z predchádzajúcich skúseností. Komplikáciou pri určovaní štandardnej stupnice jednotkových výdavkov pre zapojenie neverejných poskytovateľov do poskytovania verejných služieb zamestnanosti je absencia realizácie podobných aktivít v minulosti, ergo absencia akýchkoľvek údajov o výške certifikovaných výdavkov. Preto je možné využiť tzv. paušálne výdavky, ktorých výška sa odvíja z financovania predchádzajúcich projektov obdobne zameraných. Vyplácanie príspevkov by v takomto prípade mohlo byť fázové, prípadne jednorazové v závislosti od určených podmienok v dohode, zmluve a pod..

#### **4. Závery odporúčania na zlepšenie spolupráce medzi verejnými a neverejnými poskytovateľmi služieb zamestnanosti**

Obe sféry služieb zamestnanosti – verejné aj neverejné – zohrávajú v oblasti podpory zamestnanosti významnú a nezastupiteľnú úlohu a dokázali by sa výborne dopĺňať, avšak v súčasnosti fungujú skôr oddelene.

V rámci prepojenia spolupráce verejných a neverejných poskytovateľov služieb zamestnanosti pre programové obdobie 2014-2020 je pripravený návrh projektového zámeru národného projektu, v rámci ktorého by užívateľom národného projektu boli ADZ, ktoré budú oprávnenými užívateľmi a dostávali by finančný príspevok za umiestnenie a udržanie dlhodobo nezamestnaného na trhu práce, pričom podrobné podmienky budú uvedené po schválení projektu. Projekt by bol určený pre skupinu dlhodobo nezamestnaných UoZ. Projektový zámer bol schválený Monitorovacím výborom MPSVR SR.

Okrem toho pripraví ústredie projekt v zmysle § 54 zákona o službách zamestnanosti pre vybrané ADZ, ktoré splnia podmienky uvedené vo vyzvaní (sú minimálne rok na trhu práce, sprostredkovali určitý počet klientov za predchádzajúce obdobie, nemajú podlžnosti voči sociálnej a zdravotným poisťovniam a pod.), okrem toho budú vybrané určité úrady práce, kde sa otestuje spôsob práce s klientmi úradov práce. V súčasnosti je spolupráca nastavená na možnosti, ktoré nie sú dostačujúce. Na jednej strane je nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily, na druhej strane sú evidovaní klienti úradov práce, s ktorými je potrebné intenzívne pracovať. Preto v rámci projektu navrhujeme vybratých klientov zapojiť do projektu na základe podpísanej dohody na jednej strane s uchádzačmi o zamestnanie (nakolko zapojenie do projektu je v zmysle zákona o službách zamestnanosti chápané ako zapojenie sa v rámci nástrojov AOTP) a na druhej strane s vybratými ADZ, kde budú uvedené práva a povinnosti všetkým zmluvných strán. V rámci projektu bude nastavený systém poskytovania služieb vybratým klientom na určený čas, predpokladáme na obdobie cca tri mesiace. Počas tejto doby bude s uchádzačom o zamestnanie pracovať predovšetkým určený neverejný poskytovateľ služieb zamestnanosti. V prípade, že sa v určenej dobe nepodarí umiestniť klienta na trh práce, tento bude následne posunutý inému neverejnému poskytovateľovi služieb zamestnanosti alebo naspäť verejnému poskytovateľovi – úradu práce. Prípadný finančný príspevok bude závislý od hlavných kritérií určených v projekte – umiestnenie klienta na trh práce a jeho udržanie sa u zamestnávateľa.

Pre ďalšiu spoluprácu bude nevyhnutné aj následné hodnotenie neverejných poskytovateľov služieb zamestnanosti zapojených do pilotného projektu prípadne projektu v rámci § 54 zákona o službách zamestnanosti. Kritériom bude napr. úspešnosť pri umiestňovaní klientov, ich početnosť, dlhodobé zotrvanie na trhu práce, počet klientov, ktorým bolo doporučené vzdelávanie na základe ktorého sa umiestnili na trhu práce a pod.. Neumiestnenie klientov na trhu práce bude mať za následok nevyplatenie prípadného paušálneho príspevku. Neverejní poskytovatelia si vytvoria kategórie klientov napr. podľa dĺžky evidencie a podľa toho si zvolia spôsob práce s klientom.

Nadväznosť jednotlivých krokov, ako aj celkovo lepšia koordinácia a prerozdelenie aktivít medzi verejnú a neverejnú sféru by mohli prispieť k vyššej účinnosti systému. Mohli by mať výrazne pozitívne efekty na štruktúru nezamestnanosti, ktorá je v našej krajine snád väčším problémom ako samotná výška nezamestnanosti. Následne by sme mohli docieľiť úzku spoluprácu s pozitívnym efektom. Neverejné služby zamestnanosti sú v súčasnosti akýmsi doplnkom k verejným službám zamestnanosti.

## Okrem uvedených opatrení navrhujeme legislatívnu zmenu v oblasti:

### 1. Služieb zamestnanosti:

- Zmeniť nastavenie nástrojov na podporu mobility, aby boli pre uchádzačov motivujúcejšie.
- Umožniť neverejným poskytovateľom služieb zamestnanosti prístup k informáciám o UoZ.
- Zaviesť pre UoZ ďalšiu povinnosť (rozšírenie §34 zákona o službách zamestnanosti) navštíviť aj neverejných poskytovateľov služieb zamestnanosti za účelom sprostredkovania zamestnania. Týmto opatrením by sa dala ľahšie urobiť diferenciácia klientov na:
  - klientov, ktorí majú záujem o sprostredkovanie zamestnania,
  - klientov, ktorí majú záujem ale potrebujú získať ešte nejaké zručnosti, vedomosti,
    - klientov, ktorí sú na trhu práce neumiestniteľní z dôvodu nesocializácie, nezájmu, prípadne zdravotných problémov.

Následne by sa táto skupina klientov pokiaľ bude identifikovaná ako neumiestniteľná na trhu práce, pretože sa ju preukazateľne nepodarilo verejným, ale ani neverejných poskytovateľov služieb zamestnanosti umiestniť na trhu práce, vyradila s evidencie uchádzačov o zamestnanie, resp. preradila do inej starostlivosti ako klientov, resp. uchádzačov neumiestniteľných na trhu práce s odvolaním sa na § 6 zákona o službách zamestnanosti. Je však potrebné určiť iným zákonom (napr. o sociálnej starostlivosti), kde sa táto skupina klientov presunie.

- ISTP vzhľadom na jeho využiteľnosť tak pre zamestnávateľov ako aj pre uchádzačov o zamestnanie dostať do zákona ako ďalší nástroj služieb zamestnanosti AOTP, následne rozšíriť funkcionalitu ISTP, aby mohli neverejní poskytovatelia služieb zamestnanosti pracovať s údajmi o klientoch.
- Vychádzajúc zo skúseností z Českej republiky sprísniť podmienky vydávania nových povolení pre ADZ, ktorí sú neverejnými poskytovateľmi služieb zamestnanosti. V prípade, že bolo povolenie na vykonávanie činnosti ADZ zrušené rozhodnutím v zmysle zákona o službách zamestnanosti, nemôže byť ten istý štatutár, ktorý bol štatutárom v zrušenej ADZ, štatutárom v novo zriadenej ďalšej ADZ.
- Zaviesť povinnosť pre neverejných poskytovateľov služieb zamestnanosti ADZ, ktorí sú na trhu minimálne 12 mesiacov, na zabezpečenie miezd a odvodov zamestnancov ADZ v prípade nevyplatenia miezd alebo v prípade úpadku, a to
  1. Poistením proti úpadku
  2. Bankovou garanciou
  3. Kombináciou bodu 1. a 2.
  4. alebo inou preukazateľnou formou

Nesplnenie tejto povinnosti by malo za následok zrušenie povolenia na vykonávanie činnosti.



## 2. Verejného obstarávania:

- Zákon o verejnom obstarávaní zavedie definíciu inkluzívna zákazka a inkluzívne obstarávanie, ktoré bude podobné verejnému obstarávaniu pre chránené dielne. Popri štandardnom obmedzení záujemcov iba na inkluzívne podniky bude inkluzívne verejné obstarávanie rozvrhnuté na veľmi malé zákazky. Zároveň navrhujeme elektronický vestník inkluzívneho verejného obstarávania, ktorý do najvyššej možnej miery uľahčí vypisovanie obstarávaní, uchádzanie sa o ne a prispeje k transparentnosti celého procesu.
- Inkluzívne podniky by mali získavať zákazky najmä od verejného sektora, teda cez verejné obstarávanie. Preto navrhujeme úpravu zákona o verejnom obstarávaní tak, aby toto bolo čo najjednoduchšie. Inkluzívne verejné obstarávanie by malo byť verejné obstarávanie cez elektronické trhovisko vyhradené pre organizácie so štatútom inkluzívneho podniku s maximálnou výškou predpokladanej hodnoty zákazky vo výške 15 tisíc €. Toto zabezpečí, aby organizácie verejnej správy mohli jednoducho, transparentne a efektívne zadávať zákazky inkluzívnym podnikom.
- Druhým spôsobom je sekundárne inkluzívne verejné obstarávanie: pri väčšej zákazke dať realizátorovi povinnosť časť hodnoty zákazky zadať inkluzívnym podnikom. Je už na rozhodnutí realizátora zákazky, ktoré časti zákazky a ktoré konkrétne inkluzívne podniky budú zákazku realizovať. Typickým príkladom je rekonštrukcia školy, kde odborné práce či nákup materiálu realizuje hlavný dodávateľ, ale manuálnu prácu realizujú inkluzívne podniky a ich zamestnanci. Predpokladáme, že kombináciou primárneho a sekundárneho inkluzívneho verejného obstarávania sa podarí zabezpečiť dostatok zákaziek na zamestnanie dlhodobo nezamestnaných.

## 3. Ďalšie oblasti:

- Zaviesť nový kód vyradenia z evidencie uchádzačov o zamestnanie: umiestnený na trhu práce prostredníctvom neverejných poskytovateľov služieb zamestnanosti.
- Pokračovanie spolupráce s neverejnými poskytovateľmi služieb aj po ukončení realizácie projektu Sieťovanie verejných a neverejných služieb zamestnanosti v rámci ďalšej využiteľnosti nástroja služieb zamestnanosti ISTP.
- V rámci zjednodušeného vykazovania, ako aj predchádzaniu neplnenia si povinnosti vyplývajúcich zo zákona o službách zamestnanosti navrhujeme od 1.1.2016 zaviesť systém jednotného vykazovania pre neverejných poskytovateľov služieb zamestnanosti. Pôjde o elektronické mesačné vykazovanie podľa predpísanej šablóny, na základe mesačných údajov príde k vygenerovaniu ročnej správy, ktorú je potrebné predložiť po ukončení kalendárneho roka najneskôr do 31.3.. Uvedený nástroj bude slúžiť aj na monitorovanie činnosti neverejných poskytovateľov služieb zamestnanosti.
- Vytvoriť nástroj na finančné zabezpečenie činnosti neverejných služieb zamestnanosti, napr. v rámci počtu umiestnených klientov na trhu práce, počtu udržaných klientov na trhu práce z určenej cieľovej skupiny napr. dlhodobo nezamestnaných, a pod.
- Preukázanie odbornej spôsobilosti garantov pre jednotlivé kľúčové aktivity neverejných poskytovateľov služieb zamestnanosti (napr. v oblasti služieb zamestnanosti, financií,

riadenia, managmentu a pod.) predložením CV vrátane potvrdenia o odbornej praxi, certifikátov s možnosťou vytvorenia databázy takýchto odborných garantov.

### **Hlavné princípy vzájomného prepojenia spolupráce verejných a neverejných služieb zamestnanosti:**

- orientácia na výsledok, to znamená, že poskytovateľ služieb zamestnanosti má jasne určený cieľ práce s klientom – jeho umiestnenie na trhu práce, motivovať klienta tak, aby na trhu práce zotrval,
- dôraz na poskytovanie individuálnych potrieb konkrétneho klienta prostredníctvom konkrétnych služieb, ktoré pomôžu získať a udržať pracovné miesto na trhu práce; navrhujeme pracovať na princípe orientácie na klienta, formou nasledovných činností:
  - a) poskytovanie odborného poradenstva zameraného na podporu a pomoc pri získaní a udržaní si pracovného miesta, poskytovanie pracovnoprávneho a finančného poradenstva pri riešení nárokov rôzne znevýhodnených klientov s prihliadnutím na ich formu znevýhodnenia,
  - b) zisťovanie schopností a odborných zručností rôzne znevýhodnených klientov vzhľadom na požiadavky trhu práce,
  - c) vyhľadávanie vhodného zamestnania pre rôzne znevýhodnených klientov ako aj sprostredkovanie takéhoto miesta,
  - e) vykonávanie predvýberu vhodného klienta na pracovné miesto na základe požiadaviek a nárokov zamestnávateľa, ale aj s prihliadnutím na znevýhodnenia klienta,
  - f) v prípade potreby poskytovanie odborného poradenstva zamestnávateľovi pri úprave pracovného miesta a pracovných podmienok pri zamestnávaní konkrétneho občana so zdravotným postihnutím, úzke prepojenie otvoreného trhu práce, orientácia na možnosti a kapacitu klienta, ale nie na jeho prekážky, t.j. čo klient môže robiť, nie čo klient nemôže robiť,
  - g) paušalizácia príspevku s ohľadom na výsledok, udržanie klienta na pracovnom trhu,
  - h) úzka spolupráca so zamestnávateľmi, motivácia klientov – obnova sociálnych kontaktov zapojením sa do pracovného procesu,
  - i) hodnotenie kvality poskytovaných služieb neverejných poskytovateľov služieb zavedením pravidelného monitoringu,
- motivácia klientov – obnova sociálnych kontaktov zapojením sa do pracovného procesu, aj po nástupe na trhu práce.

## **Dohoda o spolupráci**

č. ....

**medzi Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny a neverejnými poskytovateľmi služieb zamestnanosti**

### **Článok I.**

#### **Účastníci dohody o spolupráci**

##### **Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny**

Sídlo: .....

V mene ktorého koná: Ing. Marián Valentovič, generálny riaditeľ

IČO: 30794536

Bankové spojenie – Štátna pokladnica

(ďalej len „ústredie/úrad“)

a

##### **neverejný poskytovateľ služieb zamestnanosti**

Sídlo: .....

V mene ktorého koná: .....

Sídlo: .....

IČO: .....

Bankové spojenie : .....

### **u z a t v á r a j ú**

túto dohodu o spolupráci

### **Článok II.**

#### **Predmet dohody o spolupráci**

Predmetom dohody o spolupráci je úprava podmienok, práv a povinností účastníkov za účelom zlepšenia a rozšírenia spolupráce zameranej na pomoc pri umiestňovaní uchádzača o zamestnanie (ďalej len: „UoZ“) na trhu práce prostredníctvom jeho dočasného pridelenia neverejnému poskytovateľovi služieb zamestnanosti, ktorý svojim individuálnym prístupom bude nápomocný pre UoZ pri jeho uplatnení na trhu práce, cieleným poradenstvom bude viesť UoZ k zvýšeniu záujmu uplatniť svoje zručnosti, znalosti a praktické skúsenosti na trhu práce, bude pridelenému UoZ sprostredkovať vhodné zamestnanie.

### **Článok III. Práva a povinnosti dohody o spolupráci**

#### **A) Ústredie/úrad sa zaväzuje, že:**

1. Neverejnému poskytovateľovi služieb zamestnanosti za predpokladu získania predchádzajúceho písomného súhlasu zo strany UoZ na poskytnutie údajov tretím subjektom:
  - a) predloží zoznam UoZ evidovaných na úrade práce **viac ako 12 mesiacov**, ktorým :
    - bolo poskytnuté odborné poradenstvo za účelom uplatnenie sa na trhu práce
    - bolo v spolupráci s odborným poradcom vypracovaný IAP, v rámci ktorého mal uvedené kroky, ktoré mali UoZ pomôcť uplatniť sa na trhu práce
    - bolo umožnené počas evidencie zúčastniť sa minimálne troch výberových konaniach, **alebo**
    - boli zaradení na niektorý z nástrojov politiky trhu práce.
    - UoZ musí splniť okrem znevýhodnenia (dlhodobej evidencie) minimálne jednu z uvedených možností,
  - b) predloží zoznam UoZ, ktorí sami prejavia záujem o spoluprácu s neverejným poskytovateľom služieb zamestnanosti,
  - c) predloží zoznam UoZ, ktorí sú občania so zdravotným postihnutím a dobrovoľne prejavia záujem o spoluprácu s APZ, nakoľko sú najzraniteľnejšiu skupinu na otvorenom trhu práce, nielen z hľadiska vyhľadania si pracovného miesta, ale aj trhu práce. Mnohokrát aj na základe minulých negatívnych skúseností, ale aj z dôvodu priamych dôsledkov ich zdravotného postihnutia vyžadujú sprevádzanie, prípadne službu pracovnej asistencie a podporovania smerom k zamestnávaniu. Pre túto skupinu aj z hľadiska doterajšej spolupráce s úradmi práce vyplýva ich potreba sprevádzania a pracovnej asistencie pri:
    - priamej motivácii občana so zdravotným postihnutím k spolupráci a aktivizácii
    - sprevádzanie a asistencia pri niektorých úkonoch komunikácie so zamestnávateľom
    - podpore a posilnení mäkkých zručností potrebných pre zamestnateľnosť tejto skupiny klientov
    - podpore v profesijnej orientácii
    - podpore pri vyhľadaní, umiestnení a udržaní pracovného miesta.

#### **B) Neverejný poskytovateľ služieb zamestnanosti sa zaväzuje, že:**

- a) je registrovaný, má vydané povolenie na činnosť v súlade s platnou legislatívou Slovenskej republiky,
- b) poskytuje svoje činnosti v súlade s platnou legislatívou Slovenskej republiky, dodržiava všetky ustanovenia zákona o službách zamestnanosti, zákona o sociálnom, zdravotnom poistení, zákona o nelegálnej práci, zákonníka práce a pod.,
- c) nemá podlžnosti voči štátu, poisťovniam, daňovému úradu, inšpektorátu práce,
- d) nie je v konkurze, nie je v likvidácii,
- e) má jasne zadanú cieľovú skupinu s ktorou bude pracovať,

- f) má jasne zadané ciele, čo chce dosiahnuť v rámci svojho štatútu,
- g) neverejný poskytovateľ služieb zamestnanosti, ktorým je ADZ pôsobí na trhu minimálne 12 mesiacov a vie preukázať skúsenosť a schopnosť s minimálne stanoveným počtom klientov, s ktorými pracuje. Presný počet povinne preukázaných klientov bude vopred stanovený ústredím práce. Splnenie uvedenej povinnosti si ústredie práce preverí zo správy o činnosti, ktorú je povinný neverejný poskytovateľ doručiť nasledujúci kalendárny rok najneskôr do 31. 3. po ukončení predchádzajúceho kalendárneho roka,
- h) neverejný poskytovateľ služieb zamestnanosti, ktorými sú APZ :
- APZ , ktorá je registrovaná na Ústredí práce, sociálnych vecí a rodiny podľa zákona o službách zamestnanosti,
  - APZ, ktorá za posledné 3 roky vykazovala aktívnu činnosť podporovaného zamestnávania,
  - APZ, ktorá poskytuje činnosti APZ v súlade so zákonom o službách zamestnanosti,
  - APZ sa riadi vo výkone svojej činnosti v službe podporovaného zamestnávania národnými štandardami kvality podporovaného zamestnávania.

#### **Článok IV.**

##### **Doba trvania dohody o spolupráci**

Dohoda o spolupráci sa uzatvára na obdobie od ..... do .....

#### **Článok V.**

##### **Všeobecné ustanovenia**

##### **Ďalšie všeobecné ustanovenia:**

##### **A) Ústredie/úrad sa ďalej zaväzuje:**

1. Poskytnúť na požiadanie neverejnemu poskytovateľovi služieb zamestnanosti informácie o UoZ, ktorí budú v dočasnej starostlivosti neverejného poskytovateľa služieb zamestnanosti nevyhnutné k jeho uplatneniu na trhu práce (t.j. informácie o vzdelaní, praktických skúsenostiach, osvedčeniach, vedomostiach, schopnostiach a pod.),
2. zorganizovať na požiadanie neverejného poskytovateľa služieb zamestnanosti výberové konanie na pracovné pozície, pokiaľ tie isté pracovné pozície nemá nahlásené aj zamestnávateľ,
3. urobiť v spolupráci s neverejným poskytovateľom služieb zamestnanosti predvýber vhodných UoZ na pracovnú pozíciu,
4. poskytnúť informácie o počte vhodných UoZ na konkrétne pracovné miesta,
5. byť nápomocný pri obsadzovaní voľných pracovných miest.

##### **B) Neverejný poskytovateľ služieb zamestnanosti sa ďalej zaväzuje:**

1. Mať v dočasnej starostlivosti určených UoZ po dobu maximálne 4 mesiace odo dňa určenia miesta a termínu zamestnancom ústredia/úradu s cieľom umiestniť UoZ na trhu práce. Po tejto dobe je UoZ vrátený do starostlivosti príslušného úradu práce,

2. počas doby, po ktorú má neverejný poskytovateľ v starostlivosti UoZ, poskytuje informácie príslušnému úradu o spolupráci s UoZ, o ponukách, ktoré mu boli dané a ich výsledkoch,
3. poskytnúť UoZ individuálne poradenstvo s cieľom zistiť možnosti UoZ, prípadne obmedzenia, pre ktoré nebolo doposiaľ možné sa uplatniť na trhu práce,
4. ponúknuť UoZ vhodné pracovné miesto minimálne trikrát počas obdobia dočasnej starostlivosti.
5. Odmietnutie podpísania dohody o spolupráci neumožňuje vzájomnú spoluprácu pri obsadzovaní voľných pracovných miest.
6. Obidve zmluvné strany sa zaväzujú dodržať všetky podmienky dohody o spolupráci.
7. V prípade, že niektorá zo zmluvných strán zistí v priebehu realizácie plnenia podmienok dohody o spolupráci neplnenie niektorého z ustanovení v čl. III, môže okamžite iniciovať ukončenie dohody o spolupráci.

## **Článok VI. Záverečné ustanovenia**

1. Účinnosť dohody o spolupráci skončí:
  - a) uplynutím doby, podľa čl. IV., ak v dohode o spolupráci nie je uvedené inak,
  - b) ak niektorá zo zmluvných strán zistí neplnenie niektorého z ustanovení v čl. III. dohody o spolupráci bez vážnych dôvodov,
  - c) dohodou oboch zmluvných strán, ktorá je vyjadrená písomne.
2. Táto dohoda o spolupráci sa vyhotovuje v 2 rovnopisoch, z ktorých po podpísaní 1 vyhotovenie obdrží ústredie/úrad a 1 vyhotovenie obdrží neverejný poskytovateľ služieb zamestnanosti.
3. Táto dohoda o spolupráci nadobúda platnosť a účinnosť dňom jej podpísania oboma zmluvnými stranami.
4. Účastníci dohody o spolupráci vyhlasujú, že sú oprávnení túto dohodu o spolupráci podpísať, že si ju prečítali a súhlasia s jej obsahom, neuzavreli ju v tiesni ani za zvlášť nevýhodných podmienok a na znak súhlasu dohodu vlastnoručne podpisujú.

V ..... dňa .....

.....  
Štatutárny zástupca  
(meno, podpis, odtlačok pečiatky)  
neverejný poskytovateľ SZ

.....  
generálny riaditeľ ústredia  
(meno, podpis, odtlačok pečiatky)