



Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

OPERAČNÝ PROGRAM

Zamestnanosť a sociálna inklúzia



September 2013
verzia 4



OBSAH

Úvod k revidovanému vydaniu OP ZaSI.....	4
1 SÚHRNNÝ OBSAH DOKUMENTU A ÚVOD K OP ZASI.....	6
2 PRÍPRAVA OPERAČNÉHO PROGRAMU.....	8
2.1 PROCES PRÍPRAVY OPERAČNÉHO PROGRAMU – UPLATŇOVANIE PRINCÍPU PARTNERSTVA.....	8
2.2 EX ANTE HODNOTENIE	10
2.3 STRATEGICKÉ ENVIRONMENTÁLNE HODNOTENIE.....	12
3 SÚČASNÁ SITUÁCIA V OBLASTI ZAMESTNANOSTI, SOCIÁLNEJ INKLÚZIE A BUDOVANIA KAPACÍT	13
3.1 VŠEOBECNÁ CHARAKTERISTIKA KĽÚČOVÝCH MAKROEKONOMICKÝCH UKAZOVATEĽOV SR RELEVANTNÝCH K OP ZASI	13
3.2 ANALÝZA SITUÁCIE NA TRHU PRÁCE.....	17
3.2.1 Zamestnanosť	17
3.2.2 Nezamestnanosť.....	24
3.2.3 Analýza nástrojov pôsobiacich na trhu práce	29
3.2.3.1 Aktívna politika trhu práce	29
3.2.3.2 Služby zamestnanosti.....	44
3.2.3.3 Podpora adaptability podnikov a ich zamestnancov na zmenené podmienky na trhu práce	49
3.3 ANALÝZA V OBLASTI SOCIÁLNEJ INKLÚZIE	55
3.3.1 Všeobecná charakteristika.....	55
3.3.2 Rozvoj služieb starostlivosti - sociálnych služieb a opatrení sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity.....	64
3.3.3 Podpora vytvárania rovnosti príležitostí v prístupe na trh práce a podpora integrácie znevýhodnených skupín na trh práce s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity.....	76
3.3.4 Zosúladenie rodinného a pracovného života.....	79
3.4 ANALÝZA V OBLASTI BUDOVANIA ADMINISTRATÍVNYCH KAPACÍT.....	87
3.5 VÝSLEDKY REALIZÁCIE PROGRAMOVÉHO OBDOBIA 2004 – 2006	97
3.5.1 Sektorový operačný program ľudské zdroje	97
3.5.2 Jednotný programový dokument NUTS II Bratislava Cieľ 3.....	100
3.5.3 Programový dokument iniciatíva Spoločenstva EQUAL.....	102
3.6 HLAVNÉ SKÚSENOSTI Z IMPLEMENTÁCIE PROGRAMOV ESF V SLOVENSKEJ REPUBLIKE V PROGRAMOVACOM OBDOBÍ 2004 – 2006.....	105
4 STRATÉGIA OPERAČNÉHO PROGRAMU.....	113
4.1 GLOBÁLNY CIEĽ OP ZASI: RAST ZAMESTNANOSTI, POKLES NEZAMESTNANOSTI, SOCIÁLNA INKLÚZIA A BUDOVANIE KAPACÍT.....	113
4.2 HLAVNÉ CIELE OP ZASI	116
4.3 ŠTRUKTÚRA STRATÉGIE OP ZASI A ÚZEMNÁ KONCENTRÁCIA AKTIVÍT	121
4.4 SÚĽAD OP ZASI SO STRATEGICKÝMI DOKUMENTMI ES A SR A PREVIAZANOSŤ NA INÉ OPERAČNÉ PROGRAMY	123
5 PRIORITNÉ OSI	127
5.1 PRIORITNÁ OS „PODPORA RASTU ZAMESTNANOSTI“	131
5.2 PRIORITNÁ OS „PODPORA SOCIÁLNEJ INKLÚZIE“	138
5.3 PRIORITNÁ OS „PODPORA ZAMESTNANOSTI, SOCIÁLNEJ INKLÚZIE A BUDOVANIE KAPACÍT V BSK“	147
5.4 PRIORITNÁ OS „BUDOVANIE KAPACÍT A ZLEPŠENIE KVALITY VEREJNEJ SPRÁVY“	157
5.5 PRIORITNÁ OS „TECHNICKÁ POMOC“	161
6 HORIZONTÁLNE PRIORITY	162
6.1 MARGINALIZOVANÉ RÓMSKE KOMUNITY.....	162
6.2 ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ.....	164
6.3 TRVALO UDRŽATEĽNÝ ROZVOJ	167
6.4 INFORMAČNÁ SPOLOČNOSŤ.....	168
7 SÚĽAD STRATÉGIE S POLITIKAMI, DOKUMENTMI A CIEĽMI.....	170



7.1 SÚLAD SO STRATEGICKÝMI DOKUMENTMI A POLITIKAMI EÚ	170
7.1.1 Súlad prioritných osí OP ZaSI so Strategickými usmerneniami Spoločenstva.....	170
7.1.2 Legislatíva ES v oblasti kohéznej politiky	172
7.1.3 Legislatíva ES v oblasti pravidiel hospodárskej súťaže	172
7.1.4 Legislatíva ES v oblasti pravidiel verejného obstarávania	173
7.1.5 Legislatíva ES v oblasti pravidiel ochrany a zlepšovania životného prostredia	173
7.1.6 Legislatíva ES v oblasti pravidiel rovnosti príležitostí, rodovej rovnosti a nediskriminácie	174
7.1.7 Ostatné európske strategické materiály.....	174
7.2 SÚLAD SO STRATEGICKÝMI DOKUMENTMI A POLITIKAMI SR.....	177
7.2.1 Národný program reforiem/Akčné plány Stratégie rozvoja konkurencieschopnosti Slovenska do roku 2010.....	177
7.2.2 Národná správa o stratégiách sociálnej ochrany a sociálnej inklúzie pre roky 2006-2008.....	178
7.3 PREPOJENIE NA INÉ FINANČNÉ NÁSTROJE EÚ	178
7.3.1 Projekty PHARE a Prechodného fondu koordinované rezortom MPSVR SR.....	179
8 FINANČNÝ PLÁN.....	180
8.1 FINANČNÝ PLÁN OP – ROČNÉ ZÁVÄZKY PODĽA FONDU	182
8.2 FINANČNÝ PLÁN OP ZA CELÉ PROGRAMOVÉ OBDOBIE PODĽA PRIORITNÝCH OSÍ A ZDROJOV FINANCOVANIA	183
8.3 ROZDELENIE PRÍSPEVKU Z FONDU/FONDŮV DO KATEGÓRIÍ POMOCI ZO ŠF 2007 – 2013 NA ÚROVNI OP	184
9 SYSTÉM IMPLEMENTÁCIE.....	185
9.1 ORGÁNY ZAPOJENÉ DO RIADENIA A IMPLEMENTÁCIE PROGRAMU	187
9.1.1 Centrálny koordinačný orgán.....	187
9.1.2 Riadiaci orgán.....	188
9.1.3 Typy projektov	189
9.1.4 Monitorovací výbor	190
9.2 MONITOROVANIE	191
9.2.1 Systém monitorovania	191
9.2.2 Výročná a záverečná správa o implementácii	193
9.2.3 Výročné preskúmanie/kontrola programu	194
9.3 HODNOTENIE.....	194
9.3.1 Ex ante hodnotenie	196
9.3.2 Priebežné hodnotenie	196
9.3.3 Ex post hodnotenie	197
9.4 IT MONITOROVACÍ SYSTÉM PRE ŠF A KF	199
9.5 ELEKTRONICKÁ VÝMENA DÁT S EK	200
9.6 INFORMOVANIE A PUBLICITA	201
9.7 FINANČNÉ RIADENIE A AUDIT.....	202
1 ŠTÁTNA POKLADNICA (ŠP)	205
2 KOMERČNÁ BANKA / ŠP.....	205
3 ŠTÁTNA POKLADNICA.....	206
10 PRÍLOHY	206



Úvod k revidovanému vydaniu OP ZaSI

Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia ako strategický programový dokument pre programové obdobie 2007 – 2013 bol prijatý Rozhodnutím Komisie dňa 26.10.2007 s označením K(2007) 5333.

Prvá revízia

Implementácia OP ZaSI odhalila niektoré skutočnosti, ktoré pri prvotnej tvorbe tohto operačného programu nebolo možné predpokladať. Revidovaný OP ZaSI je výsledkom snahy o zlepšenie jeho implementácie. Zmeny sa týkajú nasledovných oblastí:

- zmena finančnej tabuľky po realokácii finančných prostriedkov z opatrenia 4.2 do prioritnej osi 5;
- vytvorenie novej rámcovej aktivity „Podpora deinštitucionalizácie služieb starostlivostí“ v rámci opatrení 2.1 a 3.2;
- vytvorenie novej rámcovej aktivity „Prevenca a eliminácia násilia ako bariéry vstupu a udržania sa na trhu práce“ v rámci opatrení 2.1 a 3.2;
- vytvorenie novej rámcovej aktivity „Aktivity zamerané na rozširovanie podporných služieb pre zamestnancov s rodinnými povinnosťami“ v rámci opatrenia 3.2;
- aktualizácia textácie horizontálnych priorit v spolupráci s koordinátormi jednotlivých horizontálnych priorit;
- zmena kontextových a kľúčových indikátorov a indikátorov na jednotlivé prioritné osi. Jedná sa o zmeny počiatkových/cieľových hodnôt, zmeny v znení indikátorov a vytvorenie nových indikátorov;
- aktualizácia termínov týkajúcich sa Centrálného koordinačného orgánu v súvislosti so zákonom č. 403/2010 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

Prvá revízia operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia bola prijatá Rozhodnutím Komisie dňa 10.2.2012.

Druhá revízia

Druhá revízia reflektuje na

- potrebu riešenia pretrvávajúceho problému vysokej miery nezamestnanosti (vnútorná realokácia z prioritnej osi 4 Budovanie kapacít a zlepšenie kvality verejnej správy do prioritnej osi 1 Podpora rastu zamestnanosti) a
- na uznesenie vlády SR č. 191/2012, na základe ktorého vláda schválila realokáciu prostriedkov vo výške 70 mil. € z operačného programu Vzdelávanie do operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia s cieľom alokovať disponibilné zdroje na podporu zamestnanosti mladých ľudí.

Výsledkom týchto zmien bude:

- úprava finančného plánu prioritných osí 1, 4 a 5
- úprava merateľných ukazovateľov (Príloha č. 4).

Okrem týchto zmien je opravené znenie názvu tabuľky č. 89 a v časti 9.1.4 je uvedený celý názov pozície predsedu národného monitorovacieho výboru.



Druhá revízia operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia bola prijatá Rozhodnutím Komisie dňa 19.9.2012.

Tretia revízia

Tretia revízia je spracovaná v nadväznosti:

- na účinnosť zákona č. 96/2013 Z. z., ktorým sa od 1.mája 2013 novelizoval zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ktorý upravuje aktívnu politiku trhu práce s dôrazom na znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie tak, ako to vyplýva z časti 3.1. Zamestnanosť, Aktualizácie Národného programu reforiem Slovenskej republiky 2012,
- na potrebu zabezpečenia finančného krytia výdavkov súvisiacich s implementáciou OP
- na presun kompetencií a organizačné zmeny
- na snahu jednoznačne stanoviť hranicu pri vzdelávaní zamestnancov a uchádzačov o zamestnanie

Zmeny súvisiace s revíziou sa prejavujú v:

- úprave finančného plánu prioritných osí 1,2 a 5
- úprave textu kapitoly 4, 6 a 9
- úprave Zoznamu použitých skratiek (Príloha č. 1)
- úprave merateľných ukazovateľov (Príloha č. 4)



1 Súhrnný obsah dokumentu a úvod k OP ZaSI

Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia je referenčný dokument, na základe ktorého bude v programovom období 2007 – 2013 poskytovaná podpora v oblasti rozvoja ľudských zdrojov, zvyšovania zamestnanosti, zvyšovania sociálnej inklúzie a budovania kapacít. Podpora bude poskytovaná z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu (ďalej ESF) a z prostriedkov štátneho rozpočtu SR. Dokument definuje globálny cieľ, hlavné ciele, prioritné osi, opatrenia, rámcové aktivity a aktivity, ktoré budú podporované na celom území Slovenskej republiky.

Prostredníctvom dvoch cieľov Konvergencia a Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť bude podpora rozdelená medzi regióny podľa ich ekonomickej výkonnosti.

Operačný program (ďalej OP) je vypracovaný v súlade s nariadeniami k štrukturálnym fondom a so zameraním Národného strategického referenčného rámca na roky 2007 – 2013 (ďalej NSRR). Pri formovaní jeho obsahu vychádzali tvorcovia z potreby zharmonizovať nastavenie operačného programu s ostatnými strategickými dokumentmi zameranými na oblasť zamestnanosti a sociálnej inklúzie. Medzi tieto kľúčové dokumenty patria:

- Lisabonská stratégia
- Európska stratégia zamestnanosti
- Strategické usmernenia Spoločenstva
- Stratégia konkurencieschopnosti Slovenska do roku 2010 a na ňu nadväzujúce Akčné plány
- Národný program reforiem Slovenskej republiky na roky 2006 – 2008
- Národný akčný plán zamestnanosti na roky 2004 – 2006
- Konceptia celoživotného vzdelávania v Slovenskej republike
- Národný akčný plán dekády začleňovania rómskej populácie 2005 – 2015
- Národný akčný plán sociálnej inklúzie 2004 - 2006
- Národná správa o stratégiách sociálnej ochrany a sociálnej inklúzie pre roky 2006-2008
- Národný akčný plán na prevenciu a elimináciu násillia páchaného na ženách
- Návrh opatrení na zosúladienie rodinného a pracovného života v roku 2006 s výhľadom do roku 2010
- Rezolúciu rady EU a reprezentantov členských krajín o posilňovaní politík, systémov a aktivít oblasti celoživotného poradenstva v Európe

S cieľom efektívnej implementácie národnej politiky zamestnanosti a sociálnej inklúzie a naplnenia cieľov stanovených v Národnom reformnom programe je v rámci operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia zahrnuté tak územie cieľa Konvergencia ako aj územie cieľa Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť. Slovenská republika je s výnimkou Bratislavského kraja oprávnená na podporu v zmysle cieľa Konvergencia. Podpora Bratislavského kraja, nakoľko spadá pod cieľ Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť, je zahrnutá v rámci samostatnej prioritnej osi. V tejto prioritnej osi sú zahrnuté aktivity špecifické pre Bratislavu ako aj aktivity, ktoré sa realizujú na Slovensku celoplošne.

Vzhľadom na možnosť zahrnutia dvoch cieľov do jedného operačného programu sa zvyšuje efektivita vynaložených prostriedkov, dosahuje sa vyšší efekt pri plánovaní, realizácii ako aj vyhodnocovaní podpory.



Rovnováha na trhu práce je dosiahnutá pri plnej zamestnanosti (prirodzená nezamestnanosť) ekonomicky aktívneho obyvateľstva. Táto rovnováha nastáva vtedy, keď sú pracovné miesta vytvorené na trhu práce obsadené ekonomicky aktívnym obyvateľstvom.

V prípade, že sa naruší rovnováha na trhu práce (vznikne nezamestnanosť a nedosiahne sa plná zamestnanosť) je potrebné prijať opatrenia na znovunadobudnutie rovnováhy. Cieľom týchto opatrení je zvyšovanie zamestnanosti a znižovanie nezamestnanosti. Osobitné opatrenia sú potrebné na zvyšovanie zamestnanosti a znižovanie nezamestnanosti osôb ohrozených vylúčením z trhu práce. Pokiaľ nie sú prijaté tieto opatrenia, hrozí dlhodobá nezamestnanosť.

Pre dosiahnutie rovnováhy na trhu práce najdôležitejšie je zabezpečiť toľko pracovných miest, ktoré dokážu absorbovať ekonomicky aktívne obyvateľstvo. Nerovnováhu na trhu práce možno charakterizovať ako nerovnováhu medzi ponukou pracovnej sily a dopytom po pracovnej sile. Ako riešiť nerovnováhu na trhu práce? Existujú 3 spôsoby:

- dlhodobé udržanie existujúcich a obsadených pracovných miest
- umiestnenie nezamestnaných osôb, resp. osôb, ktorým hrozí prepúšťanie z pracovného miesta na voľné pracovné miesta na trhu práce
- tvorba nových pracovných miest a umiestnenie nezamestnaných osôb, resp. osôb, ktorým hrozí prepúšťanie z pracovného pomeru na takto vytvorené pracovné miesta.

Samozrejme táto postupnosť je správna za predpokladu, keď pracovné miesta odrážajú potreby trhu.

Okrem uvedených spôsobov je potrebné vytvoriť aj primerané predpoklady pre zdravú a harmonizovanú pracovnú silu a sprievodné opatrenia pre osoby ohrozené vylúčením z trhu práce.

Opatrenia na dosiahnutie rovnováhy na trhu práce sú navrhované a realizované verejnou správou a MVO s cieľom zabezpečiť trvalo udržateľný ekonomický rozvoj. Kvalita opatrení je priamo úmerná kvalite ich navrhovateľov a realizátorov, zmyslupnosťou a efektívnosťou ich organizačného a personálneho usporiadania. Kvalita opatrení taktiež závisí od procesného usporiadania aktivít, ktoré tvoria opatrenia. Optimalizácia procesne usporiadaných aktivít a z toho vyplývajúca optimalizácia opatrení je nevyhnutná na dosiahnutie rovnováhy na trhu.

Názov operačného programu „Zamestnanosť a sociálna inklúzia“ reflektuje hlavné problémy trhu práce SR, ktoré charakterizuje nízka miera zamestnanosti, vysoká miera nezamestnanosti, vysoko štruktúrovaná nezamestnanosť a dlhodobá nezamestnanosť. V podmienkach SR je nevyhnutné prijať primerané opatrenia na priblíženie sa k rovnováhe na trhu práce. V rámci časti analýza OP ZaSI sa uskutočnila analýza trhu práce. Zhodnotil sa vývoj na trhu práce (zamestnanosť a nezamestnanosť) a zhodnotili sa opatrenia (nástroje) prijaté na približovanie sa k rovnováhe na trhu práce (Aktívna politika trhu práce, služby zamestnanosti a podpora schopnosti prispôsobenia sa podnikov na zmenené podmienky na trhu). Zároveň bola uskutočnená analýza opatrení prijatých na zlepšenie začlenenia osôb ohrozených vylúčením na trhu práce (vrátane služieb a opatrení, ktoré sú poskytované týmto osobám) a napokon sa zhodnotila aj kvalita navrhovateľov a realizátorov opatrení a administratívnych kapacít všeobecne.

V nadväznosti na analýzu trhu práce, poukazujúcu na deformovaný trh práce, ktorý je ďaleko od rovnováhy sa stanovil globálny cieľ operačného programu ZaSI „Rast zamestnanosti, pokles nezamestnanosti, sociálna inklúzia a budovanie kapacít“, ktorý má ambíciu priblížiť sa k dosiahnutiu rovnováhy na trhu práce.



Hlavné ciele OP ZaSI sú zamerané na hlavné elementy trhu práce a to priblíženie sa k plnej zamestnanosti (rast zamestnanosti, znižovanie nezamestnanosti) a na podporu zamestnania osôb ohrozených vylúčením z trhu práce (sú najcitlivejší na zmenu podmienok na trhu práce).

Podporným hlavným cieľom je zvyšovanie kvality opatrení (nástrojov) zameraných na riešenie prvých dvoch hlavných cieľov.

Stratégia OP ZaSI je zostavená takým spôsobom, aby dochádzalo ku koncentrácii opatrení (nástrojov) na priblíženie sa k rovnováhe na trhu práce

2 Príprava operačného programu

2.1 Proces prípravy operačného programu – uplatňovanie princípu partnerstva

Partnerstvo je jedným zo základných princípov štrukturálnej politiky Európskej únie. Nariadenie Rady č.1083/2006 stanovuje zásady a pravidlá partnerstva, programovania, hodnotenia, riadenia vrátane finančného hospodárenia, monitorovania a kontroly na základe spoločnej zodpovednosti členských štátov a Európskej Komisie (ďalej EK). Partnerstvo zahŕňa prípravu, vykonávanie, monitorovanie a hodnotenie operačných programov.

Princíp partnerstva v súlade s článkom 11 nariadenia Rady (ES) č.1083/2006 bol kľúčovým prvkom pri príprave OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia. Do procesu prípravy OP boli zapojení zástupcovia sociálnych partnerov a predstavitelia mimovládnych organizácií (MVO) a regiónov. Vzhľadom na zameranie operačného programu nie sú do partnerstva zahrnutí predstavitelia životného prostredia. Oblasť podpory rovnosti príležitostí v Slovenskej republike zastrešuje odborný útvar MPSVR SR, ktorý sa aktívne podieľal na tvorbe operačného programu. Princíp partnerstva sa uplatňoval formou pracovných skupín, pracovných stretnutí a bilaterálnych rokovaní.

Dňa 19. júla 2005 sa na pôde Ministerstva výstavby a regionálneho rozvoja SR (ďalej MVRR SR) uskutočnilo bilaterálne rokovanie so zástupcami Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR (MPSVR SR), na základe ktorého bolo možné pokračovať v efektívnom vypracovávaní NSRR a jednotlivých priorít. Stretnutia sa zúčastnili aj externí spolupracovníci MVRR SR z akademickej sféry, vrátane ex ante hodnotiteľa NSRR.

Dňa 9. septembra 2005 sa na pôde MVRR SR stretla medzirezortná pracovná skupina generálnych riaditeľov a riaditeľov odborov a následne expertná pracovná skupina – Partnerstvo pre Národný rámec, kde za účasti zástupcov rezortov, jednotlivých VÚC, miest a obcí, MVO a ostatných sociálno-ekonomických partnerov, externých spolupracovníkov MVRR SR z akademickej pôdy prebehla diskusia k materiálu „Návrh Národného strategického referenčného rámca 2007 – 2013 (1. verzia)“.

MPSVR SR vystúpilo s pripomienkami k jednotlivým častiam NSRR najmä však k operačnej časti a finančnej časti. Návrh NSRR bol 12. septembra 2005 prerokovaný na stretnutí Rady vlády SR pre regionálnu politiku a dohľad nad štrukturálnymi operáciami, následne bol predložený do riadneho medzirezortného pripomienkového konania.

6. októbra 2005 bol materiál predložený na rokovanie Rady vlády SR pre regionálnu politiku a dohľad nad štrukturálnymi operáciami a 10. októbra 2005 na pracovnú skupinu ministrov na koordináciu práce na spracovaní NSRR. 19. októbra 2005 bola 1. veria NSRR schválená na rokovaní vlády SR.



V prvej fáze bola špecifická priorita Podpora rastu zamestnanosti a sociálnej inklúzie (ako súčasť NSRR) vytváraná za konzultačnej účasti zástupcov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej ÚPSVaR SR), Fondu sociálneho rozvoja (ďalej FSR), vyšších územných celkov a MVO.

Dňa 12. decembra 2005 sa na pôde MVRR SR uskutočnilo stretnutie zástupcu MPSVR SR so zástupcami regiónov, Združenia miest a obcí Slovenska (ďalej ZMOS) a Únie miest Slovenska (ďalej ÚMS). Predmetom stretnutia boli pripomienky a návrhy zo strany regiónov, ZMOS a ÚMS k špecifickej priorite Podpora rastu zamestnanosti a sociálnej inklúzie a tiež stav prípravy zásobníka projektov.

Dňa 13. decembra 2005 sa na pôde MVRR SR uskutočnilo spoločné rokovanie MVO so zástupcami rezortov. Predmetom rokovania boli spoločné pripomienky a námety MVO k návrhu NSRR, ktorého súčasťou je aj špecifická priorita Podpora rastu zamestnanosti a sociálnej inklúzie.

V ten istý deň prebehla v rámci Sociálneho diskusného fóra beseda so zástupcom MPSVR SR na tému priority MPSVR SR v rámci prípravy NSRR na roky 2007 až 2013 v oblasti zamestnanosti a sociálnej inklúzie.

Dňa 13. 1. 2006 prebehlo bilaterálne stretnutie so zástupcami MVO, na ktorom sa diskutovalo o úlohe MVO v novom programovom období, opatreniach v rámci cieľa 1 a sociálnej infraštruktúre.

Dňa 19. 1. 2006 sa uskutočnilo opätovné bilaterálne stretnutie s MVO.

Počas mesiaca január 2006 boli zaslané priority a ich aktuálny stav spolu s návrhom zásobníka národných projektov na VÚC a MVO. O osobné stretnutie VÚC v tejto fáze neprejavili záujem.

V dňoch 28. 2. a 2. 3. 2006 sa v Košiciach a Bratislave uskutočnili konferencie NSRR 2007-2013, na ktorých boli prezentované priority MPSVR SR v oblasti zamestnanosti a sociálnej inklúzie. Na konferenciách prebehla diskusia o týchto prioritách za účasti MVO a zástupcov samosprávy.

MPSVR SR prezentovalo svoje priority na obdobie 2007 až 2013 aj na konferencii Nové trendy v manažmente dňa 21. 3. 2006, kde mali účastníci možnosť diskutovať k jednotlivým oblastiam plánovaných intervencií.

Počas prípravy prioritnej osi Budovanie kapacít zlepšenie kvality verejnej správy a mimovládnych organizácií MPSVR SR priebežne úzko spolupracovalo s mimovládnymi organizáciami na definovaní jednotlivých oblastí plánovaných intervencií.

Pri tvorbe a finalizovaní špecifickej priority Podpora rastu zamestnanosti a sociálnej inklúzie bol zohľadňovaný každý výstup, ktorý vzišiel z partnerských konzultácií a relevantné výstupy boli zapracované do pozmenenej a rozšírenej verzie špecifickej priority.

Tým sa pri tvorbe tejto špecifickej priority naplnil jeden z princípov štrukturálnej politiky Európskej únie, t.j. princíp partnerstva, ktorý najväčší dôraz kladie práve na spoluúčasť rôznych partnerov pri tvorbe programov.

Špecifické priority Podpora rastu zamestnanosti a Podpora sociálnej inklúzie tvoria základný kameň operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia. Príprava samotného operačného programu bola v dňoch 12. 5. 2006 a 9. 6. 2006 konzultovaná na rokovaní Pracovnej skupiny pre Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia, ktorá bola vytvorená zo zástupcov sociálnych partnerov, MNO, ÚPSVaR SR, FSR, MVRR, MF SR, MŠ SR, Úradu vlády SR.

Dňa 21. 11. 2006 a 20. 2. 2007 sa uskutočnili stretnutia Rady pre partnerstvo pre operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia, na ktorých prezentovali svoje pripomienky zástupcovia regiónov, sociálni partneri a mimovládne organizácie.

Členmi Rady pre partnerstvo sú zástupcovia MPSVR SR, ÚPSVaR SR, MVRR SR, MŠ SR, MF SR, splnomocnenkyňa vlády pre MRK ÚV SR, KOZ SR, ZMOS, AZZZ, SŽK, SOPK, MNO, VÚC.



Okrem uvedeného sú partneri aj členmi monitorovacích výborov a zároveň môžu kedykoľvek s RO konzultovať svoje pripomienky a návrhy na úpravu systému riadenia a realizácie pomoci.

2.2 Ex ante hodnotenie

Ex ante hodnotenie OP ZaSI bolo vyhlásené v súlade s článkom 48 nariadenia (ES) 1083/2006. Ex ante hodnotenie OP ZaSI vypracovalo konzorcium VVMZ spol. s r.o. – Aurex spol. s r.o. Hodnotenie bolo zahájené 10 dní po podpise zmluvy o dielo dňa 18.1.2007.

Ex ante hodnotenie bolo vykonané podľa nasledovného časového harmonogramu:

Fáza	Časový harmonogram	Termín	Úloha	Stav, výstupy
I	10. deň po doručení zmluvy	18.1.2007	A - tvorba metodológie správy	Koniec fázy 1 – odovzdanie návrhu metodológie
II	4 týždne po doručení zmluvy	5.2.2007	B - zhodnotenie analýzy špecifických priorít, koherencie so SWOT analýzou, regionálneho priemetu analýz, vhodnosti identifikovaných disparít a faktorov rozvoja C - zhodnotenie konzistencie stratégie, vhodnosť definovania cieľov, priorít a navrhovaných finančnú alokáciu na jednotlivé prioritné osi D - posúdenie vhodnosti formulácie a kvantifikácie indikátorov programu so zameraním sa na očakávané výsledky a dopady plánovaných intervencií	Koniec fázy 2 – odovzdanie správy
III	6 týždňov po doručení zmluvy	19.2.2007	E - zhodnotenie OP z hľadiska súladu s regionálnymi strategickými dokumentmi a politikami SR a strategickými dokumentmi a politikami Spoločenstva, z hľadiska naplňovania cieľov politik a strategických dokumentov a NSRR, ako aj z pohľadu príspevku OP k udržateľnej celkovej konvergencii regiónov (NUTS III) k prímeru SR a riešenia problémov a naplňovania potrieb z hľadiska cieľov kohéznej politiky EÚ a rozvoja SR a regiónov F - zhodnotenie navrhovaného implementačného systému priority, procedúr riadenia, monitorovania a hodnotenia a finančného riadenia z pohľadu ich funkčnosti a efektívnosti.	Koniec fázy 3 – odovzdanie správy
IV	8 týždňov po doručení zmluvy	6.3.2007	G – odovzdanie záverečnej správy	Koniec fázy 4 – záverečná správa

Hodnotiteľ pri tvorbe metodológie a realizácii ex ante hodnotenia rešpektoval metodické usmernenie č. 3/2006 MVR SR k ex-ante hodnoteniu a Working Paper 2 Európskej komisie The Ex-Ante Evaluation of the Structural Funds interventions, ktoré vyžaduje, aby sa hodnotenia zameriavali na najrelevantnejšie elementy hodnotenia.

MPVSR SR predložilo ex-ante hodnotiteľovi prepracovanú aktualizovanú verziu operačného programu dňa 15.2.2007. Ďalšia verzia návrhu OP ZaSI bola predložená 2.3.2007. V rámci záverečnej správy hodnotiteľ uvádza hlavné zistenia a odporúčania k jednotlivým častiam OP ZaSI posudzovaným v doterajších fázach hodnotenia, zhodnotenie miery zapracovania doterajších záverov a odporúčaní v aktualizovanom texte OP, ako aj celkové zhodnotenie dokumentu vrátane príslušných odporúčaní.

Ex ante hodnotenie má byť interaktívny proces, v ktorom hodnotiteľ posúdi a poskytne odporúčania ohľadom obsahu programového dokumentu orgánu zodpovednému za jeho prípravu. Zároveň je to aj interaktívny proces, v ktorom sa odporúčania hodnotiteľa berú do úvahy pri príprave návrhov rôznych častí programového dokumentu. V tomto ohľade je dôležitý konštruktívny dialóg medzi orgánom zodpovedným za formuláciu programového dokumentu a hodnotiteľom. Z týchto dôvodov



ex ante hodnotiteľ po dohode s MPSVR SR informoval priebežne o závažných zisteniach, ak usúdil, že to je vhodné a prispeje to k zlepšeniu procesu tvorby OP.

Spoluprácu s MPSVR SR hodnotí ex ante hodnotiteľ ako veľmi dobrú a konštruktívnu. V procese hodnotenia hodnotiteľ intenzívne komunikoval predovšetkým s pracovníkmi MPSVR SR zodpovednými za manažment ex ante hodnotenia a spracovanie operačného programu. Počas realizácie hodnotenia sa uskutočnilo viacero stretnutí, počas ktorých boli okrem diskusie o procese hodnotenia objednávateľovi poskytnuté odporúčania na úpravy operačného programu, ktoré boli v aktuálnej verzii dokumentu vo veľkej miere zapracované.

Záverečná správa ex ante hodnotenia konštatuje, že:

- závery ex ante hodnotenia boli sformulované na základe porovnania pôvodnej verzie OP (november 2006) s aktualizovanou verziou (2.3.2007);
- analytická časť operačného programu sa podstatne zlepšila v súlade s odporúčaniami ex ante hodnotiteľa ako aj EK;
- SWOT analýza sa výrazne zlepšila a je vhodne prepojená s analýzou. Je vítané, že SWOT analýza teraz naznačila regionálne rozdiely, tie však nie sú spomenuté ďalej v texte, čo je logické, pretože hlavná časť programu sa vzťahuje k Cieľu 1, ktorý sa chápe ako jedna koherentná oblasť. Napriek tomu Bratislavský samosprávny kraj – s jeho špecifickými požiadavkami – by mohol profitovať zo špecifickej SWOT analýzy;
- čo sa týka stratégie, zvolené priority a ciele veľmi dobre korešpondujú s reálnymi potrebami;
- návrh OP ZaSI je príliš podrobný (súhlas s pripomienkou EK) sa môže v budúcnosti stať kontraproduktívnym, konkrétne rámcové aktivity, ktoré nie je nevyhnutné špecifikovať teraz, môžu byť špecifikované v rámci programového manuálu;
- skúsenosti z predchádzajúceho obdobia sa považujú za slabšiu stránku dokumentu. Na poučenie zo skúseností z predchádzajúceho obdobia by bolo potrebné v dokumente zohľadniť viac podrobností: zodpovedanie otázok ako napr. prečo je absorpčná kapacita v Bratislavskom kraji taká nízka. Taktiež je vhodné uviesť pozitívne skúsenosti, konkrétne kvôli tomu, že poskytujú motiváciu na pridelenie výraznej časti financovania – napr. národné projekty zamestnanosti;
- kapitola týkajúca sa implementácie je veľmi formálna a mohla by byť výrazne zlepšená použitím grafov a diagramov a zrozumiteľnejším textom;
- systém implementácie je obzvlášť citlivým problémom kvôli neúmernému meškaniu pri spracúvaní žiadostí o platbu v období 2004 - 2006. OP ZaSI to musí očakávať a jasne stanoviť ako bude tento problém riešený;
- nezdiera sa názor, že meškanie v spracovávaní žiadostí o platbu môže byť pripísané len nedostatku kvalifikovaných pracovných síl. Príklady dobrej praxe v zahraničí ukazujú, je potrebné lepšie a vo zvýšenej miere využívať IKT, čo by taktiež mohlo badateľne zredukovať potrebu dodatočných pracovníkov. Elektronická komunikácia bude musieť nahradiť papierovú formu. Navrhuje sa zjednodušenie kontrolných mechanizmov v spolupráci s Ministerstvom financií SR;

Záverečný výrok ex ante hodnotiteľa:

Možno konštatovať, že navrhnutý operačný program vhodne reaguje na aktuálne problémy a požiadavky, ktoré vyplývajú zo súčasnej situácie v predmetnej oblasti a je vhodným doplnkovým nástrojom k úsiliu Slovenska v tejto problematike.



Berúc do úvahy identifikované nedostatky pôvodného dokumentu a krátkosť času na jeho adekvátnu úpravu je potrebné konštatovať, že jeho prepracovanie do súčasnej podoby vyžadovalo nemalé úsilie zo strany poverených zástupcov MPSVR SR. Sme presvedčení, že intenzívna a efektívna spolupráca spracovateľa s ex ante hodnotiteľom prispela k podstatnému zvýšeniu úrovne a kvality operačného programu.

2.3 Strategické environmentálne hodnotenie

Vzhľadom na charakter Európskeho sociálneho fondu, ktorý sa zameriava na nehmotné procesy týkajúce sa rozvoja ľudských zdrojov, nevytvára tento OP rámec pre činnosti, ktoré budú mať pravdepodobný vážny dopad na životné prostredie, ako napr. infraštruktúrne projekty, a to najmä tie, ktoré uvádza príloha I. a II. novelizovanej Smernice 85/337/EEC.

V prípade, ak sa bude počítať s realizáciou infraštruktúrnych projektov, najmä v súvislosti s použitím doložky flexibility článku 34.2. Nariadenia (EC) č. 1083/2006, sa potreba uskutočnenia strategického hodnotenia dopadov na životné prostredie prehodnotí.

Vzhľadom na horeuvedené, Riadiaci orgán zvážil a kompetentné národné orgány schválili, že v tomto prípade nie je potrebné uskutočniť strategické hodnotenie dopadov na životné prostredie v rámci tohto OP na základe Smernice 2001/42/EC.

Toto neovplyvní, aby boli vykonané akékoľvek rozhodnutia o screeningu, ktoré sa považujú za potrebné na základe vnútroštátneho práva a iných opatrení na implementáciu Smernice 2001/42/EC.



3 Súčasná situácia v oblasti zamestnanosti, sociálnej inklúzie a budovania kapacít

3.1 Všeobecná charakteristika kľúčových makroekonomických ukazovateľov SR relevantných k OP ZaSI

Táto časť charakterizuje základné atribúty SR, ktoré sa považovali za východiskové, resp. vymedzili pole pôsobnosti pri tvorbe OP ZaSI.

Ekonomický rozvoj

Miera ekonomickej rozvinutosti krajiny sa významnou mierou podieľa na oprávnenosti krajiny čerpať finančné prostriedky zo štrukturálnych fondov. Ekonomika Slovenska za posledné roky zaznamenala v oblasti hospodárskeho rastu významný pokrok. Kým v roku 2000 jej hospodársky rast bol na poslednom mieste v rámci EÚ 10 tak v roku 2003 už presahovala ich priemer. Výraznejší vplyv hospodárskeho rastu na rast zamestnanosti a nadväzne aj na medziročný pokles evidovanej nezamestnanosti sa prejavil až v rokoch 2005-2006. Dynamika rastu HDP a patrila v posledných rokoch medzi najvyššie v rámci EÚ 25. Vstup do EÚ spolu s hospodárskym rastom sa podpísali pod zvyšovanie miery zamestnanosti. Aj napriek prílevu zahraničných investícií a vysokému rastu HDP však miera zamestnanosti i miera nezamestnanosti zostávajú vysoké. Je zrejmé, že samotný rast HDP nie je dostatočným faktorom na dosiahnutie priemernej úrovne zamestnanosti. Rovnako tak sa HDP merané v PKS v rámci regiónov nevykazoval priblíženie sa regiónov na úrovni NUTS III a nožnice sa naďalej roztvárili.

Tabuľka 1: HDP/ obyv. v PPS v rokoch 2000 - 2003

Krajina(región, kraj)/Rok	2000	2001	2002	2003
EU 25	20114.3	20847.0	21536.1	21740.6
EU 15	22000.0	22800.0	23500.0	23700.0
Slovenská republika	9526.8	10104.4	10994.6	11298.1
Bratislavský kraj	20670.4	22294.7	24856.9	25189.6
Západné Slovensko	9019.1	9378.6	10040.4	10610.6
Trnavský kraj	10117.5	10299.2	10976.9	11877.9
Trenčiansky kraj	8818.1	9488.6	10060.8	10337.3
Nitriansky kraj	8343.9	8574.0	9298.1	9858.8
Stredné Slovensko	7859.6	8423.8	9233.3	9399.7
Žilinský kraj	7820.2	8328.8	8977.5	9090.0
Banskobystrický kraj	7900.8	8523.1	9501.6	9725.3
Východné Slovensko	7165.3	7747.2	8340.7	8429.8
Prešovský kraj	5791.8	6121.5	6791.4	6858.5
Košický kraj	8574.5	9424.1	9941.3	10053.4

Zdroj: EUROSTAT

**Tabuľka 2:** HDP/ obyv. v PPS ako % z priemeru EU 25

Krajina(región, kraj)/Rok	2000	2001	2002	2003
EU 25	100.0	100.0	100.0	100.0
EU 15	109.6	109.5	109.2	108.9
Slovenská republika	47.4	48.5	51.1	52.0
Bratislavský kraj	102.8	106.9	115.4	115.9
Západné Slovensko	44.8	45.0	46.6	48.8
Trnavský kraj	50.3	49.4	51.0	54.6
Trenčiansky kraj	43.8	45.5	46.7	47.5
Nitriansky kraj	41.5	41.1	43.2	45.3
Stredné Slovensko	39.1	40.4	42.9	43.2
Žilinský kraj	38.9	40.0	41.7	41.8
Banskobystrický kraj	39.3	40.9	44.1	44.7
Východné Slovensko	35.6	37.2	38.7	38.8
Prešovský kraj	28.8	29.4	31.5	31.5
Košický kraj	42.6	45.2	46.2	46.2

Zdroj: EUROSTAT

Podľa priemerného regionálneho HDP na 1 obyv. v PPS v porovnaní s priemerom EÚ 25 za roky 2000-2002 boli zaradené regióny SR na úrovni NUTS II do jednotlivých cieľov štrukturálnej politiky EÚ. Okrem Bratislavského kraja, ktorý bol zaradený do cieľa Regionálna konkurencieschopnosť, ostatné regióny sú zaradené do cieľa Konvergencia.

Uvedené regionálne disparity významne ovplyvnili OP ZaSI a sa premietli do príslušných častí operačného programu.

Demografický vývoj

Demografický vývoj vymedzuje základný rámec pre rozvoj a podporu ľudských zdrojov. Populácia, jej skladba a základné trendy na jednej strane určuje hranice výkonnosti krajiny, kým na strane druhej majú priamu väzbu na vývoj potenciálnej pracovnej sily (produktívny vek).

Tabuľka 3: Kľúčové ukazovatele demografického vývoja SR

Ukazovateľ/Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Obyvateľstvo k 31. 12	5 402 547	5 378 951	5 379 161	5 380 053	5 384 822	5 389 180
Muži	2 626 061	2 611 921	2 611 306	2 611 124	2 613 490	2 615 872
Ženy	2 776 486	2 767 030	2 767 855	2 768 929	2 771 332	2 773 308
Sobáše	25 903	23 795	25 062	26 002	27 885	26 149
Rozvody	9 273	9 817	10 960	10 716	10 889	11 553
Živonarodení	55 151	51 136	50 841	51 713	53 747	54 430
Zomretí	52 724	51 980	51 532	52 230	51 852	53 475
Prirodzený prírastok	2 427	-844	-691	-517	1 895	955
Saldo sťahovania	1 463	1 012	901	1 409	2 874	3 403
Celkový prírastok	3 890	168	210	892	4 769	4358

Zdroj: Štatistický úrad SR



Tabuľka 4: Demografický vývoj obyvateľstva podľa veku a pohlavia v období 2000 – 2005

Vek	Pohlavie	2000	2001	2002	2003	2004	2005
0 - 14 rokov	Spolu	19,52%	18,97%	18,42%	17,84%	17,31%	16,83%
	Muži	20,54%	19,98%	19,42%	18,82%	18,27%	17,76%
	Ženy	18,55%	18,02%	17,48%	16,92%	16,41%	15,95%
15 - 64 rokov	Spolu	69,07%	69,61%	70,15%	70,67%	71,11%	71,49%
	Muži	70,50%	71,11%	71,71%	72,29%	72,81%	73,25%
	Ženy	67,71%	68,20%	68,68%	69,14%	69,52%	69,83%
65 rokov a viac	Spolu	11,42%	11,42%	11,42%	11,49%	11,58%	11,68%
	Muži	8,96%	8,91%	8,87%	8,89%	8,93%	8,99%
	Ženy	13,75%	13,78%	13,83%	13,95%	14,07%	14,22%

Zdroj: Eurostat

Postup pri tvorbe analýzy

Pri tvorbe analýzy sa prihliadalo na vývoj na trhu práce a na vzájomné prepojenie zamestnanosti, nezamestnanosti a sociálnej inklúzie. Časti zamestnanosti a nezamestnanosť sú analyzované podľa všeobecného vývoja na úrovni SR, z regionálneho pohľadu, z pohľadu vzdelanostnej štruktúry, z pohľadu veku, z rodového pohľadu z pohľadu osôb so zdravotným postihnutím.

Analýza aktívnej politiky trhu práce, služieb zamestnanosti a analýza adaptability podnikov a pracovníkov ja zameraná na analýzu účinnosti nástrojov a faktorov ovplyvňujúcich vývoj na trhu práce.

Analýza sociálnej inklúzie poskytuje zhodnotenie vývoja inkluzívnych politík, skupín obyvateľstva ohrozených vylúčením, vývoja integrácie osôb ohrozených sociálnou exklúziou na trhu práce, dostupnosť, kvalitu a efektívnosť služieb starostlivosti (tj. sociálnych služieb, opatrení sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately a ďalších špecifických programov) a zhodnotenie ľudských kapacít poskytovateľov služieb a vykonávateľov opatrení.

Významnou časťou je analýza vytvárania rovnosti príležitostí v prístupe na trh práce a podpora integrácie znevýhodnených skupín na trh práce s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity. Táto časť slúži ako prepojenie sociálnej inklúzie na zamestnanosť a nezamestnanosť. Táto časť rovnako obsahuje zhodnotenie nástrojov (najmä APTP) zameraných na integráciu znevýhodnených skupín na trh práce.

Okrem tejto časti analýza sociálnej inklúzie sa venuje aj zhodnoteniu zosúladienia rodinného a pracovného života.

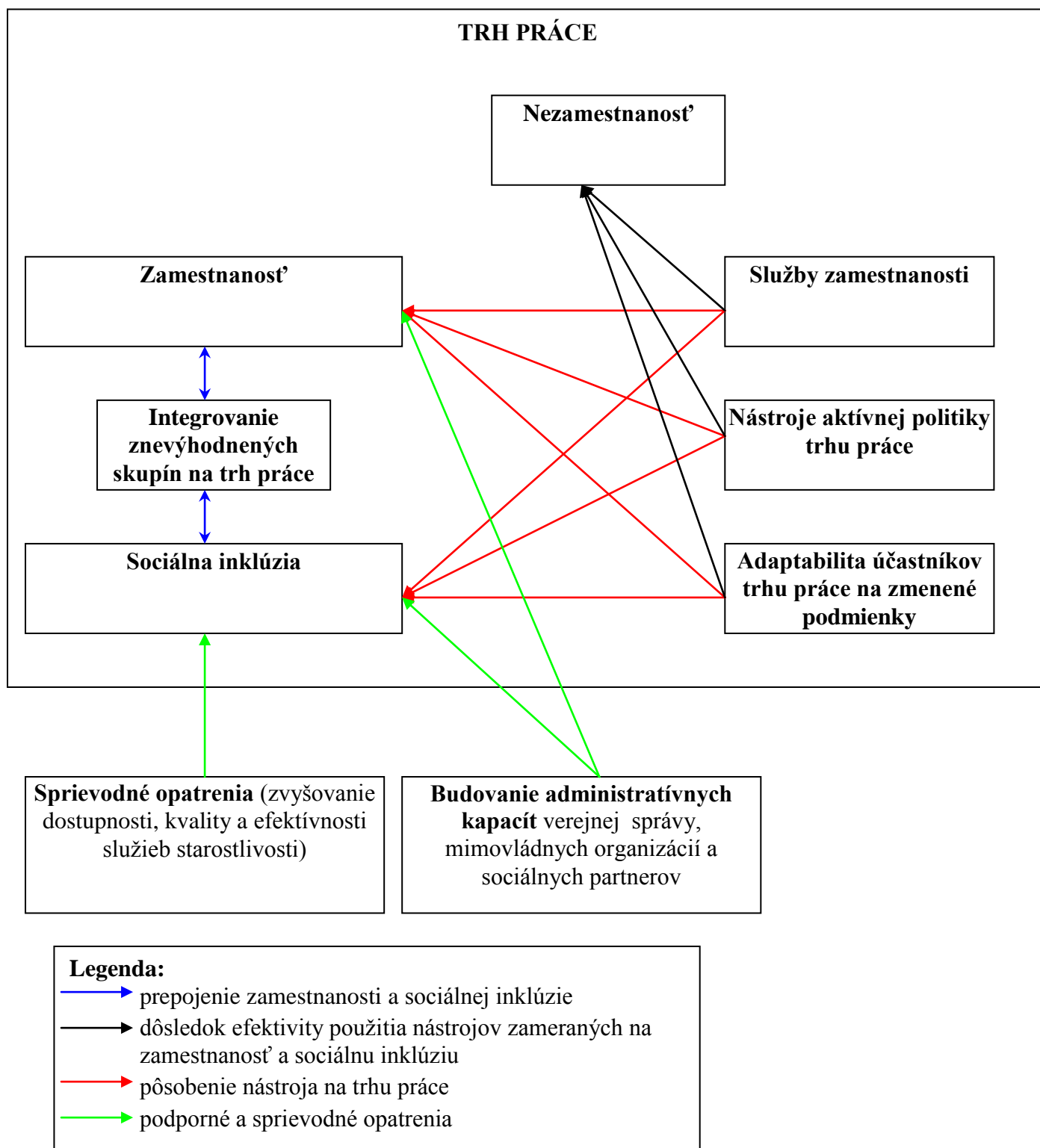
Ďalšia časť analýzy sa venuje nedostatkom administratívnych kapacít verejnej správy a efektívnosti jej spolupráce s mimovládnyimi organizáciami a sociálnymi partnermi.

Okrem toho analýza zohľadňuje aj osobitosti BSK.

V poslednej časti analýzy sa zhodnotili skúsenosti a stav realizácie SOP LZ, JPD Cieľ 3 a Equal za programové obdobie 2004-2006.



Schéma 1: Procesy na trhu práce





3.2 Analýza situácie na trhu práce

3.2.1 Zamestnanosť

Všeobecný vývoj zamestnanosti

V oblasti zamestnanosti prevláda pozitívny trend, ktorý odzrkadľuje rast zamestnanosti z úrovne 56,8% roku 2000 (zamestnanosť osôb v produktívnom veku) na úroveň 57,7% roku 2005.

Tabuľka 5: Porovnanie miery zamestnanosti v EÚ 25 a v SR (v %)*

Krajina/rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
EU 25	62.4	62.8	62.8	62.9	63.3	63.8	64,7
EU 15	63.4	64.0	64.2	64.3	64.7	65.2	66,0
Slovenská republika	56.8	56.8	56.8	57.7	57.0	57.7	59,4

Zdroj: EUROSTAT

*ide o podiel počtu zamestnaných vo veku 15-64

V období 2000-2005 sa situácia na trhu práce v porovnaní s predchádzajúcim obdobím vyvíjala priaznivo. V roku 2000 sa zamestnanosť stabilizovala a začala postupne rásť. Trend rastu pokračoval až do konca sledovaného obdobia a v poslednom štvrtroku 2005 sa počet pracujúcich vyšplhal na historicky najvyššiu hodnotu. Paradoxom je, že hoci počet pracujúcich je na historickom maxime, miera zamestnanosti nedosahuje maximálne hodnoty. Dôvodom je zvyšujúci sa počet obyvateľov v produktívnom veku¹.

Rast zamestnanosti pozitívne ovplyvnilo niekoľko faktorov:

- (i) Vysoký rast ekonomiky, ktorý vplýval na rast zamestnanosti
- (ii) Lepšie podnikateľské prostredie. Tiež zmena v daňovom systéme, uskutočnená v roku 2004 spolu so vstupom SR do EÚ pozitívne ovplyvnila prílev firiem so zahraničnou majetkovou účasťou, a tým pádom aj rast zamestnanosti
- (iii) Ďalším faktorom boli vyššie priame zahraničné investície (PZI). Práve v roku 2000, vďaka priaznivému investičnému prostrediu, začal masívnejší príliv priamych zahraničných investícií a o dva roky neskôr už podiel PZI na HDP dosiahol takmer tridsať percent
- (iv) Okrem nárastu pracovných miest v domácej ekonomike pôsobil na zvyšovanie zamestnanosti aj nárast počtu osôb pracujúcich v zahraničí, kde môžu prevažne mladí ľudia získavať skúsenosti a neskôr ich využiť na Slovensku
- (v) Priama tvorba pracovných miest prostredníctvom aktívnych opatrení trhu práce

Dosiahnutý rast zamestnanosti bol negatívne ovplyvnený nasledovnými faktormi:

- (vi) Rast produktivity práce
- (vii) Nesúlad medzi ponukou a dopytom na trhu práce
- (viii) Nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily v určitých odvetviach ekonomiky (napr. automobilový priemysel, elektrotechnika, odevný priemysel atď.)
- (ix) Štruktúra evidovaných nezamestnaných (prevaha dlhodobo nezamestnaných s nízkou úrovňou vzdelania)
- (x) Nedostatočná územná a profesná mobilita pracovnej sily

Zvyšujúci sa výkon ekonomiky je podporovaný a sprevádzaný kombináciou rastu produktivity práce a rastu zamestnanosti. Produktivita práce v roku 2006 bola sprevádzaná silným 3,1% -ným rastom zamestnanosti, čo znamená, že rast HDP sa začal silnejšie prejavovať na raste zamestnanosti.

¹ Trh práce včera, dnes a zajtra (Inštitút sociálnej politiky MPSVR, august 2006)



Z hľadiska dopytovej stránky ekonomiky je HDP stimulovaný stále silným rastom domácej spotreby a investícií, s čoraz viditeľnejším trendom pozitívneho príspevku čistého zahraničného obchodu k rastu HDP. Štruktúra rastu HDP zaznamenáva evidentný posun od domáceho dopytu (domáca spotreba a investície) smerom k zahraničnému dopytu (export, v súvislosti s výraznejším spustením vývozov automobilov). Zatiaľ naďalej platí, že hlavným ťahúňom vysokého ekonomického rastu je domáci dopyt podporovaný kombináciou súkromnej spotreby a stále významných fixných investícií. Rast konečnej spotreby domácností je dôsledkom rastu reálnych miezd, ktorý je však v súlade s rastom produktivity.

Rok 2001 bol prelomovým rokom kedy bola prerušená niekoľkoročná tendencia poklesu zamestnanosti v SR. Od uvedeného roku až do roku 2005 bol zaznamenaný každoročne medziročný rast zamestnanosti na úrovni od 0,3 % až 2,1 % s najväčšou dynamikou v rokoch 2001 a 2005. V roku 2005 bol zaznamenaný medziročný rast zamestnanosti na úrovni 2,1 % a v porovnaní s rokom 2003 bola zamestnanosť vyššia v priemere o 51,6 tis. osôb.

Napriek uvedeným pozitívnym zmenám vo vývoji celkovej miery zamestnanosti v SR nedosahuje jej úroveň priemernú hodnotu EÚ 25 (63,8 %) a nožnice medzi rokom 2000 a 2005 sa roztvorili s 5,6 percentuálneho bodu v roku 2000 na 6,1 percentuálneho bodu v roku 2005 v indikátore miery zamestnanosti. Miera rastu HDP prevyšovala mieru rastu zamestnanosti.

Je zrejmé, že i napriek priaznivému nárastu PZI, rastu HDP i zlepšeniu podnikateľského prostredia bez podpory zamestnanosti z ESF v súčinnosti s intervenciami ERDF bude SR i naďalej zaostávať v miere zamestnanosti za priemerom EÚ 25.

Tabuľka 6: Ekonomicky aktívne obyvateľstvo na úrovni NUTS III (v tis. osôb)

Región/Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Slovenská republika	2 586,8	2 628,5	2 610,7	2 621,9	2 650,8	2 645,3
Bratislavský kraj	335,1	334,7	329,7	330,8	330,3	330,9
Trnavský kraj	269,6	283,6	282,1	278,5	286,0	288,6
Trenčiansky kraj	292,0	293,4	290,7	293,5	294,2	294,8
Nitriansky kraj	333,1	340,8	333,9	343,6	348,7	345,9
Žilinský kraj	328,0	330,9	332,4	331,7	332,1	332,0
Banskobystrický kraj	315,3	324,4	324,6	321,8	326,1	326,7
Prešovský kraj	358,5	362,6	360,3	362,3	371,7	373,1
Košický kraj	355,2	358,0	356,9	359,7	361,7	353,3

Zdroj: EUROSTAT

Vývoj zamestnanosti z regionálneho pohľadu

Z pohľadu regionálnej diferencovanosti mali 4 kraje nižšiu úroveň zamestnanosti ako je priemer SR. Najvyššiu mieru zamestnanosti si trvalo udržuje Bratislavský kraj na úrovni 69,5 % v roku 2005. Rozdiel medzi krajom s najvyššou a najnižšou úrovňou miery zamestnanosti v roku 2005 bol 20,3 percentuálneho bodu. V porovnaní s rokom 2003 sa tento rozdiel ešte zvýšil o 4,7 percentuálneho bodu. Z tabuľky 4 je zrejмый disharmonický vývoj zamestnanosti v jednotlivých regiónoch, kedy kraje stredného a východného Slovenska výrazne zaostávajú za západoslovenským krajom s Bratislavou. Napriek uvedenému konštatovaniu sa postupne znižuje podiel ekonomicky aktívnych obyvateľov Bratislavského kraja na celkovom počte ekonomicky aktívnych obyvateľov SR, čo je dané najmä doťahovaním ekonomicky silnejších regiónov na úroveň Bratislavského kraja.



Z regionálneho pohľadu v roku 2005 najnižšiu úroveň miery zamestnanosti osôb vo veku 55-64 rokov mal kraj Košický (21,4 %) a iba Bratislavský a Trnavský samosprávny kraj dosahoval úroveň miery zamestnanosti starších osôb nad priemerom SR. Tento stav je ovplyvňovaný najmä nerovnomernou distribúciou pracovných príležitostí a tým odlišných možností starších ľudí zamestnať sa, aj s prihliadnutím na nižšiu mobilitu tejto vekovej kategórie

Z regionálneho pohľadu v roku 2005 najnižšiu úroveň miery zamestnanosti osôb vo veku 15-24 rokov mal kraj Košický (18,7 %) a 4 kraje mali úroveň miery zamestnanosti mladých nad priemerom SR. Stav je taktiež z väčšej časti odrazom nerovnomernej distribúcie pracovných príležitostí.

Tabuľka 7: Regionálne disparity (rok 2005)

Kraj		BA	TN	TT	NR	ZA	BB	PO	KE	SR	Max-Min	Min/Max v %
Ukazovateľ												
Miera zamestnanosti (15-64)	%	69,5	64,2	62,7	55,9	57,9	52,8	53,6	49,2	57,7	20,3	70,79
Miera zamestnanosti (15-24)	%	32,9	28,4	29,0	26,8	24,3	24,3	23,8	18,7	25,7	14,2	56,84
Miera zamestnanosti (55-64)	%	52,2	35,3	26,2	26,3	29,3	26,3	27,9	21,4	30,3	30,8	41,00

Zdroj: Štatistický úrad SR

V rámci BSK je miera zamestnanosti rôzna. Najmä okresy Senec, Malacky a Pezinok vykazujú nižšiu mieru zamestnanosti ako priemer BSK.

Vývoj zamestnanosti z pohľadu vzdelanostnej štruktúry obyvateľstva v produktívnom veku

Vo všeobecnosti prevažuje trend zvyšovania úrovne vzdelania v skupine produktívnej populácie (starší ako 15 rokov).

Tabuľka 8: Vzdelanostná úroveň v produktívnom veku

Región	Úroveň vzdelania podľa ISCED 1997*	Počet osôb v produktívnom veku s určitým vzdelaním v danom roku (v % vyjadrení)					
		2000	2001	2002	2003	2004	2005
Slovensko	0-2	28,40	27,55	27,03	26,90	27,00	26,22
	3-4	63,93	65,09	65,66	65,14	65,38	66,00
	5-6	7,67	8,15	8,23	9,00	9,99	11,00
Bratislavský kraj	0-2	2,39	2,35	2,37	2,36	2,13	2,14
	3-4	7,17	7,39	7,36	7,24	7,21	7,15
	5-6	2,38	2,28	2,29	2,45	2,60	2,73
Západné Slovensko	0-2	10,63	10,06	10,03	9,96	9,86	9,26
	3-4	22,65	23,12	23,31	23,11	23,47	23,98
	5-6	2,02	2,36	2,24	2,52	2,74	3,12
Stredné Slovensko	0-2	7,11	7,21	6,97	6,61	6,59	6,51
	3-4	16,20	16,25	16,44	16,61	16,65	16,53
	5-6	1,67	1,70	1,83	2,03	2,40	2,77
Východné Slovensko	0-2	8,27	7,93	7,66	7,97	8,42	8,32
	3-4	17,91	18,32	18,55	18,18	18,04	18,33
	5-6	1,60	1,81	1,87	2,01	2,26	2,38

Zdroj: EUROSTAT

* ISCED je medzinárodný štandard klasifikácie vzdelania

ISCED 0 - 2 predstavuje predškolskú výchovu, 1. a 2. stupeň základných škôl a nižšie ročníky viacročných gymnázií; ISCED 3 - 4 predstavuje stredné odborné školy a školy s maturitou ako aj pomaturitné vzdelávanie; ISCED 5-6 predstavuje vysokoškolské vzdelanie, vyššie pomaturitné odborné vzdelanie, špecializačné štúdium a doktorandské štúdium



Počas sledovaného obdobia 2003-2005 dochádza k zlepšeniu vzdelanostnej štruktúry pracujúcich. Klesá podiel pracujúcich so základným vzdelaním, resp. bez vzdelania a stredoškolským vzdelaním bez maturity v prospech odborného vzdelania s maturitou ako aj s vysokoškolským vzdelaním, čo sa však na druhej strane premietlo do poklesu miery zamestnanosti vekovej kategórie 15 – 24. Priemerná úroveň miery zamestnanosti osôb so základným vzdelaním v roku 2005 v SR bola 14 % a s vysokoškolským vzdelaním to bolo až 83,8 %.

Najvyšší podiel pracujúcich, ktorí mali len základné vzdelanie, resp. boli bez vzdelania z celkového počtu pracujúcich v kraji mal kraj Nitriansky 6,5 % ďalej Žilinský a Trnavský 5,7 % (oproti priemeru 4,6 %). Na druhej strane nadpriemerný podiel vysokoškolsky vzdelaných pracujúcich mali kraje Bratislavský a Banskobystrický.

Úroveň zapojenia do vzdelávania a odbornej prípravy / školenia dospeléj populácie (obyvateľstva vo veku 25-64 rokov) je v SR 5,0% (údaje za rok 2005), čo v porovnaní s priemerom EÚ-25 (11,0%) a najmä s členskými štátmi EÚ-15 (12,1%) je veľmi nízka úroveň. V SR ako v jedinom členskom štáte EÚ-25 sa v uplynulých rokoch (od roku 2001, najmä v rokoch 2003-2004) významne znížila úroveň zapojenia do vzdelávania a odbornej prípravy / školenia dospeléj populácie. Takýto vývoj sa týkal bez výnimky všetkých vekových a vzdelanostných skupín ako aj bez rozdielu, či išlo o zamestnaných, nezamestnaných alebo ekonomicky neaktívnych. Kým v roku 2002 vyššie uvedené skupiny dospelých obyvateľov úrovňou zapojenia do vzdelávania a školenia boli na úrovni EÚ-15 a v niektorých skupinách, napr. osôb s vysokoškolským vzdelaním patrila SR medzi štáty s najvyšším podielom, v roku 2005 sa úroveň znížila dvojnásobne.

Hlavným dôvodom uvedeného významného prepadu účasti dospelého obyvateľstva na vzdelávaní a školení v rokoch 2003-2005 bola jednak nízka motivácia zamestnávateľov orientovaná na dosiahnutie rýchleho hospodárskeho výsledku pri dostatku vzdelaných a vyškolených zamestnaných z predchádzajúceho obdobia. Ďalším dôvodom bolo v rokoch 2002-2004 očakávanie zamestnávateľov, ale aj vzdelávajúcich inštitúcií, od pristúpenia SR k EÚ, ale aj oneskorená príprava vzdelávacích projektov najmä spolufinancovaných z ESF. Posledné konštatovanie potvrdzuje aj vývoj v roku 2005, kedy sa úroveň zapojenia obyvateľstva do vzdelávania a školenia veľmi mierne zvýšila:

- v roku 2005 oproti roku 2004 sa účasť obyvateľov na vzdelávaní a školení oproti roku 2004 veľmi mierne zvýšila u všetkých hlavných skupín s výnimkou 35-44 ročných,
- nízka úroveň účasti klesá vo všeobecnosti s pribúdajúcim vekom, keď v roku 2005 z obyvateľov vo veku 25-34 rokov sa zúčastňovalo najmenej 4 týždne na vzdelávaní alebo školení 8,3 %, u obyvateľov, vo veku 35-44 rokov tento podiel predstavoval 4,3 %, u obyvateľov 45-54 ročných to bolo 3,9 % a u najstaršej skupiny obyvateľov vo veku 55-64 rokov to bolo už len 2 %,
- z hľadiska postavenia na trhu práce vo väčšej miere sa zúčastňovali vzdelávania a školenia pracujúci, ďalej je to skupina neaktívnych a najnižší podiel je v skupine nezamestnaných, kde podiel účasti vo veku 25-64 rokov, bol v roku 2005 len 2,3 %, oproti 5,8 % podielu u pracujúcich,
- z hľadiska vzdelania platí pravidlo, že čím vyššie vzdelanie tým vyšší podiel zúčastnených na vzdelávaní a školení.



Vývoj zamestnanosti z pohľadu veku

Uvedené trendy vo vývoji zamestnanosti sa odrazili pozitívne aj vo vývoji celkovej miery zamestnanosti obyvateľov v produktívnom veku (15-64 rokov). V roku 2005 dosahovala priemerná úroveň miery zamestnanosti obyvateľov v produktívnom veku 57,7 %.

Rastúcu tendenciu miery zamestnanosti zaznamenali aj osoby vo veku 55-64 rokov, avšak jej úroveň je ešte stále pod hodnotou priemeru EÚ-25

Na druhej strane miera zamestnanosti mladých zaznamenala v priebehu rokov 2003-2005 klesajúcu tendenciu. Uvedený pokles je spôsobený predovšetkým zvýšením podielu osôb v príprave na povolanie z uvedenej vekovej skupiny.

Bratislavský kraj je charakterizovaný najvyššou úrovňou miery zamestnanosti mladých (32,9 %), ktorá presiahla v roku 2005 úroveň SR o 7,2 percentuálneho bodu, ako aj najvyššou úrovňou miery zamestnanosti osôb vo veku 55-64 rokov (52,2 %), čo je o 21,9 percentuálneho bodu viac ako bol priemer za SR v uvedenej vekovej skupine v roku 2005.

Tabuľka 9: Vývoj miery zamestnanosti podľa veku

Ukazovateľ	SR						EÚ-25
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2005
Miera zamestnanosti mladých (15 – 24 rokov)							
15-24 spolu	28,4	27,2	26,8	27,3	26,3	25,7	36,8
15-24 muži	28,5	27,9	28,3	29,1	28,0	28,0	39,7
15-24 ženy	28,2	26,6	25,3	25,4	24,6	23,0	33,8
Celková miera zamestnanosti (15-64 rokov)							
Spolu	56,5	56,5	56,7	57,6	56,9	57,7	63,8
Muži	61,5	61,4	62,0	63,0	63,0	64,6	71,3
ženy	51,5	51,8	51,4	52,2	50,9	50,9	56,3
Miera zamestnanosti starších (55-64 rokov)							
55-64 spolu	21,4	22,3	22,9	24,6	26,3	30,3	42,5
55-64 muži	35,4	37,7	39,1	41,0	42,9	47,8	51,8
55-64 ženy	9,8	9,8	9,5	11,2	12,4	15,6	33,7

Zdroj: ŠÚ SR – VZPS, Eurostat

Celková miera rastu zamestnanosti mala stúpajúci trend v súlade s celkovým rastom zamestnanosti u osôb vo vekovej kategórii 55 – 64 rokov, zatiaľ čo u osôb mladších, t.j. 15 – 24 rokov bol pokles zapríčinený okrem iného zvyšujúcim sa pomerom študujúcich osôb na celkovom počte osôb v tejto skupine. Tieto trendy sú súčasne ovplyvnené aj demografickým vývojom, kedy na celkovom počte osôb na trhu práce podiel mladých sa znižuje a naopak podiel osôb vo veku 55 – 64 rokov sa zvyšuje.

Všeobecná charakteristika situácie v oblasti zamestnanosti z rodového pohľadu²

SR si udržiava tradične vysokú ekonomickú participáciu žien na trhu práce (u žien vo veku 25-54 je o viac ako 10 percentuálnych bodov vyššia, ako je priemer EÚ). K nárastu miery participácie prispelo zvýšenie dôchodkového veku, vysoký podiel žien so stredoškolským a vysokoškolským vzdelaním porovnateľný v európskom meradle, možnosť pracovať aj pri poberaní dôchodku a flexibilnejšia pracovnoprávna legislatíva.

Priemerná miera zamestnanosti v SR obyvateľov vo veku 15-64 rokov (v produktívnom veku) v roku 2005 dosahovala úroveň 57,7 % pričom u mužov to bolo 64,6 % a u žien 50,9 %. Negatívnym javom

² Hodnotenie na základe údajov z ŠÚ SR - VZPS



je najmä relatívny pokles miery ženskej zamestnanosti v posledných 5 rokoch. K naplneniu lisabonského cieľa, dosiahnuť v roku 2010 60 % mieru zamestnanosti žien, bude potrebné odstrániť viaceré bariéry, ktoré umožnia zvýšiť zamestnanosť žien v rodovo netradičných povolaniach, znížiť mieru predovšetkým dlhodobej nezamestnanosti žien, znížiť rodový mzdový rozdiel a vytvoriť podmienky pre zosúladenie rodinného a pracovného života. Pozitívny prínos k rastu miery zamestnanosti žien sa očakáva postupným predlžovaním veku odchodu do starobného dôchodku.

Na základe výskumov realizovaných Inštitútom pre výskum práce a rodiny ale aj v rámci projektov Iniciatívy Spoločenstva EQUAL ktoré sa v súčasnosti realizujú v SR boli identifikované nasledovné bariéry zvýšenia zamestnanosti žien::

- rodová horizontálna segregácia zamestnaní, povolání a odvetví
- vertikálna segregácia a nízky podiel žien na riadiacich funkciách
- narastanie rodového mzdového rozdielu
- rodové stereotypy vo vzdelávaní a v službách zamestnanosti
- rodové stereotypy v deľbe povinností a zodpovedností za starostlivosť o rodinu
- nízke povedomie o možnostiach zosúladenia rodinného a pracovného života u jednotlivých aktérov
- nízka úroveň povedomia o opatreniach na zosúladenie rodinného a pracovného života zo strany zamestnancov
- nedostatok služieb a dostupných komunitných centier voľného času (lokálne v predškolskej starostlivosti, celonárodne pre mladší školský vek).

Prekonanie týchto bariér by umožnilo zvýšiť zamestnanosť žien v rodovo netradičných povolaniach, znížiť mieru predovšetkým dlhodobej nezamestnanosti žien, znížiť rodový mzdový rozdiel a vytvoriť podmienky pre zosúladenie rodinného a pracovného života. Pozitívny prínos k rastu miery zamestnanosti žien sa očakáva postupným predlžovaním veku odchodu do starobného dôchodku.

Ženy majú nižší podiel na ekonomicky aktívnom obyvateľstve ako muži. V roku 2005 sa ich podiel v porovnaní s predchádzajúcim rokom ešte viac znížil. To sa odrazilo aj na ich miere ekonomickej aktivity, ktorá sa v porovnaní s predchádzajúcim rokom tiež znížila. Celkový priemerný rodový mzdový rozdiel (SR) bol v roku 2005 24,0 %.

Zamestnanosť osôb so zdravotným postihnutím

V roku 2005 pracovalo v SR v priemere 32 tis. občanov so zdravotným postihnutím, čo predstavovalo 1,5 % z celkového priemerného počtu pracujúcich v SR. V porovnaní s rokom 2003 sa počet pracujúcich občanov so zdravotným postihnutím zvýšil o 4,0 tis. a podiel týchto pracujúcich občanov na celkovej zamestnanosti sa medziročne zvýšil o 0,5 percentuálneho bodu.

**Tabuľka 10:** Vývoj podielu zdravotne postihnutých na celkovom počte zamestnaných v %

Ukazovateľ	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Občania so zdravotným postihnutím spolu	*	*	*	*	*	*
Pracujúci spolu v tis. osobách	22,2	24,7	21,2	28,8	32,0	32,3
index v %	*	110,9	86,2	135,5	111,3	100,9
podiel na celkovej zamestnanosti	1,1	1,2	1,0	1,2	1,5	1,4
nezamestnaní v tis. osobách	13,6	13,6	10,0	13,3	13,6	10,1
index v %	*	99,6	73,9	132,4	102,8	74,1
špecifická miera nezamestnanosti v %	37,9	35,5	32,0	31,6	30,0	23,8
podiel na celkovej nezamestnanosti	2,7	2,8	2,2	2,7	3,2	2,8

Zdroj: ŠÚ SR – výberové zisťovanie pracovných síl

Pozn.: * nie je dostupný údaj

Uvedený vývoj je ovplyvnený zavedením nových, účinnejších legislatívnych nástrojov (najmä podľa zákona č. 5/2004 ide o zvýšenie príspevkov pre zamestnávateľov, podpora samostatnej zárobkovej činnosti a i.), kedy je zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím zo strany štátu podporované aktívnym nástrojom politiky trhu práce.

Obsadenosť pracovných miest na trhu práce

Z pohľadu vývoja zamestnanosti je veľmi významný vývoj voľných pracovných miest vo vzťahu k celkovému počtu existujúcich pracovných miest. Tento ukazovateľ znázorňuje možnosti umiestnenia nezamestnaných osôb, resp. osôb, ktorým hrozí prepúšťanie z pracovného pomeru na existujúce a voľné pracovné miesta na trhu práce.

Tabuľka 11: Vývoj podielu neobsadených pracovných miest na obsadených pracovných miestach

	2004q01	2004q02	2004q03	2004q04	2005q01	2005q02	2005q03	2005q04	2006q01	2006q02	2006q03
Počet neobsadených pracovných miest	12 146	11 024	11 292	11 149	13 881	13 834	15 101	13 206	15 678	18 345	18 960
Počet obsadených pracovných miest	1 792 472	1 782 625	1 783 820	1 786 824	1 783 916	1 796 699	1 805 067	1 826 359	1 844 708	1 860 844	1 875 006
Podiel neobsadených / obsadených pracovných miest v SR v %	0,7	0,6	0,6	0,6	0,8	0,8	0,8	0,7	0,8	1,0	1,0
Podiel neobsadených / obsadených pracovných miest v EU 25 v %	1,8	1,8	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,8	1,8	1,9	2,0
Podiel neobsadených / obsadených pracovných miest v EU 15 v %	1,8	1,8	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7	2,0	1,9	2,0	2,1

Zdroj: EUROSTAT

Z územného hľadiska bolo ku koncu júna 2006 najviac voľných pracovných miest v Bratislavskom kraji (7 324), v ostatných krajoch sa ich počet pohyboval od 1 342 (Nitriansky kraj) do 2 002 (Prešovský kraj). Vo všetkých krajoch bol počet voľných pracovných miest vyšší ako v rovnakom období



roku 2005. Pričom najintenzívnejší rast počtu voľných pracovných miest bol v Prešovskom a Trnavskom kraji.

K 30. júnu 2006 bolo v národnom hospodárstve k dispozícii 18 345 voľných pracovných miest. Oproti rovnakému obdobiu roku 2005 sa ich počet zvýšil o 32,6 %. Najvyšší medziročný prírastok bol v doprave, poštách a telekomunikáciách (o 107,7 %). Rýchlejšie ako v priemere rástol aj v zdravotníctve a sociálnej pomoci (o 94,4 %), ostatných spoločenských službách (o 56,5 %), priemyselnej výrobe (o 53,8 %) a v obchode (o 53,6 %). Na druhej strane klesol počet voľných pracovných miest v pôdohospodárstve a rybolove (o 36,4 %), ťažbe nerastných surovín (o 33,3 %), vo finančnom sprostredkovaní (o 15,4 %) a vo výrobe a rozvoze elektriny, plynu a vody (o 5,9 %).

Z uvedených údajov vyplýva, že podiel voľných pracovných miest vo vzťahu k celkovému počtu existujúcich pracovných miest SR je veľmi malý v porovnaní s priemerom EÚ. Umiestnenie pracovnej sily na trhu práce bez tvorby nových pracovných miest je veľmi ťažké. Napriek pozitívnemu vývoju v tejto oblasti v poslednom období je potrebná výrazne väčšia koncentrácia zdrojov a nástrojov na tvorbu nových pracovných miest. Hlavným problémom na trhu práce SR je tvorba pracovných miest až následne umiestnenie pracovnej sily na voľné pracovné miesta.

3.2.2 Nezamestnanosť

Všeobecný vývoj nezamestnanosti

Priaznivý vývoj zamestnanosti po roku 2001 spôsobený najmä prílevom priamych zahraničných investícií a zlepšovaním podnikateľského prostredia vrátane podpory rozvoja MSP, ako aj intenzívnejšia realizácia nástrojov aktívnej politiky trhu práce (viď bod 3.2.3) boli sprevádzané pozitívnymi tendenciami aj v celkovom vývoji nezamestnanosti v SR.

Podľa metodiky ILO v roku 2005 dosahovala miera nezamestnanosti v SR 16,2 %, čo v absolútnom vyjadrení predstavovalo 427,5 tis. nezamestnaných osôb. V porovnaní s rokom 2003 bola miera nezamestnanosti v roku 2005 nižšia o 1,2 percentuálneho bodu.

Podľa údajov Eurostatu v roku 2006 dosahovala miera nezamestnanosti v SR 13,4 %, čo je o 5,9 percentuálneho bodu menej, než bolo v roku 2001.

Tabuľka 12: Miera nezamestnanosti v SR a EÚ (%)

Krajina/Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
EÚ 25	8.6	8.4	8.7	9.0	9.0	8.7	7,9
EU 15	7.6	7.2	7.5	7.9	8.0	7.9	7,4
SR	18,8	19,3	18,7	17,6	18,2	16,3	13,4

Zdroj: Eurostat

V miere nezamestnanosti však naďalej pretrvávajú výrazné **medziregionálne rozdiely**. Mieru nezamestnanosti nad priemerom SR mali v roku 2005 až 4 kraje, pričom najvyššia bola v Košickom kraji 24,7 %, ďalej to bol kraj Banskobystrický, Prešovský a Nitriansky. Najnižšiu mieru nezamestnanosti majú dlhodobo Bratislavský, Trnavský a Trenčiansky kraj, pričom rozdiel medzi Bratislavským a Košickým krajom v roku 2005 bol až 19,4 %. Výraznejší pokles miery nezamestnanosti v Trnavskom a Trenčianskom kraji je spojený najmä s prílevom priamych zahraničných investícií do automobilového priemyslu. Miera nezamestnanosti v Banskobystrickom a Košickom kraji už tradične dosahovala aj v roku 2005 najvyššiu úroveň v porovnaní s ostatnými kraji, čo súviselo s nedostatočnými domácimi investičnými zdrojmi a taktiež s nižším záujmom zahraničných firiem o investovanie v týchto regiónoch s nedostatočne rozvinutou infraštruktúrou a aj s nepriaznivejšou vzdelanostnou a kvalifikačnou štruktúrou nezamestnaných.



Tabuľka 13: Miera nezamestnanosti podľa NUTS III

Región/Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Bratislavský kraj	7,3	8,2	8,7	7,1	8,3	5,3
Trnavský kraj	16,6	18,1	16,2	13,3	12,6	10,5
Trenčiansky kraj	15,1	13,6	11,4	9,2	8,6	8,1
Nitriansky kraj	20,9	23,3	23,9	23,6	20,4	17,8
Žilinský kraj	18,7	19,1	17,4	17,2	17,5	15,3
Banskobystrický kraj	22,1	22,6	25,4	23,9	26,7	23,9
Prešovský kraj	22,3	22,9	20,3	20,5	23,1	21,5
Košický kraj	25,6	24,9	24,2	23,1	25,4	24,7

Zdroj: Eurostat

V rámci BSK je miera nezamestnanosti rôzna. Najmä okresy Senec, Malacky a Pezinok vykazujú vyššiu mieru nezamestnanosti ako priemer BSK.

Napriek pozitívnym ukazovateľom v oblasti vývoja celkovej úrovni nezamestnanosti v SR naďalej pretrvávajú problémy s uplatňovaním sa na trhu práce osôb z marginalizovaných skupín. Podiel osôb s nízkou kvalifikáciou na nezamestnanosti sa neustále zvyšuje a tieto osoby tvoria jadro stále vysokej dlhodobej nezamestnanosti. To poukazuje na pretrvávajúci problém prekonania schopnosti aktívnej politiky trhu práce presmerovať osoby, ktoré prišli o prácu v procese reštrukturalizácie ekonomiky Slovenska, ktorého sprievodným znakom je aj prudký pokles nízkokvalifikovaných pracovných miest, vyžadujúcich len základné alebo neúplné stredoškolské vzdelanie.

V roku 2005 tvorili nezamestnané osoby ktoré mali len základné alebo neúplné stredoškolské vzdelanie (vr. učňovského bez maturity) až 75,5 % z celkového počtu nezamestnaných. Špecifická miera nezamestnanosti osôb zo základným vzdelaním dosahovala úroveň až 53 %.

Vývoj dlhodobej nezamestnanosti

Naďalej pretrváva problém s vysokou úrovňou **dlhodobej nezamestnanosti**. Jej podiel (s výnimkou Bratislavského kraja) sa permanentne zvyšoval, čo je spôsobené predovšetkým tým, že skupina dlhodobo nezamestnaných je takmer výlučne tvorená nízkokvalifikovanými nezamestnanými s nízkymi, resp. žiadnymi pracovnými skúsenosťami, takže je najťažšie uplatniteľná na trhu práce. Pri zvýšenom dopyte po pracovnej sile na trhu práce dochádza k obsadzovaniu novovytvorených pracovných miest v prvom rade kvalifikovanejšou a skúsenejšou pracovnou silou s vybudovanými pracovnými návykmi. Obnova pracovných návykov a dostatočná motivácia k práci často predstavuje kľúč k úspechu v uplatnení dlhodobo nezamestnaných v zamestnaní.

Napriek postupnému poklesu celkového počtu uchádzačov o zamestnanie od roku 2002 do roku 2005 o 33,8 % sa v roku 2004 výrazne medziročne zvýšil podiel dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie na celkovom počte uchádzačov o zamestnanie (z 39,2 % na 50,1 %) a v roku 2005 o ďalších 1,1 %. V rokoch 2004 a 2005 v SR výrazne poklesol podiel dlhodobo nezamestnaných mužov a výrazne sa zvýšil podiel dlhodobo nezamestnaných žien na celkovom počte dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie. Rovnaký vývoj bol vo všetkých krajoch okrem bratislavského kraja, v ktorom sa v roku 2005 medziročne mierne zvýšil podiel dlhodobo nezamestnaných mužov na celkovom počte dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie



a mierne poklesol podiel dlhodobo nezamestnaných žien na celkovom počte dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie.

Nepriaznivým javom bol značný a každoročne sa zvyšujúci podiel uchádzačov o zamestnanie bez vzdelania a so základným vzdelaním na celkovom počte uchádzačov o zamestnanie. Podiel uchádzačov o zamestnanie bez vzdelania na celkovom počte uchádzačov o zamestnanie sa postupne zvýšil z 2,5 % v roku 2000 na 4,5 % v roku 2005 pri miernom poklese ich absolútneho počtu na 14,9 tis. osôb v roku 2005 a pri pretrvávajúcim vyššom ako 54,0 %-nom podiele mužov na absolútnom počte tejto skupiny uchádzačov o zamestnanie. Rovnaká tendencia vývoja sa prejavovala aj v podiele uchádzačov o zamestnanie s dosiahnutým základným stupňom vzdelania. Absolútne počty uchádzačov o zamestnanie sa v oboch skupinách mierne znížili nadväzne na klesajúci celkový počet uchádzačov o zamestnanie. Zvyšujúce sa podiely oboch skupín uchádzačov o zamestnanie napovedajú, že práve tieto skupiny tvoria tvrdé jadro dlhodobej a veľmi dlhodobej nezamestnanosti a pritom prevažujú medzi nimi vekové skupiny do 54 rokov veku. Najvyššie počty uchádzačov o zamestnanie patriacich do týchto dvoch skupín sa vykazujú v prešovskom kraji, košickom kraji, banskobystrickom kraji a v nitrianskom kraji, čo sú regióny s veľmi vysokou nezamestnanosťou, s vysokou dlhodobou nezamestnanosťou (podiel dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie na celkovom počte uchádzačov o zamestnanie sa v roku 2005 v týchto krajoch pohyboval od 52,5 % v nitrianskom kraji do 58,5 % v košickom kraji) a okrem nitrianskeho kraja.

Tabuľka 14: Podiel dlhodobej nezamestnanosti na celkovej nezamestnanosti

Región/Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005
EÚ 25	45,62	45,15	44,21	45,05	44,46	45,47
EÚ 15	44,86	42,65	40,54	41,56	42,53	41,32
Slovensko	29,17	58,60	65,18	65,16	64,70	71,91
Bratislavský kraj	55,19	42,39	53,29	46,91	46,68	39,11
Západné Slovensko	53,59	67,58	69,81	66,25	68,52	69,60
Stredné Slovensko	58,53	52,61	61,85	63,35	58,59	69,84
Východné Slovensko	54,67	57,11	65,65	68,40	69,63	78,52

Zdroj: Eurostat

V porovnaní s niektorými krajinami Európskej únie je potrebné upozorniť na fakt, že na Slovensku aj napriek zaradeniu uchádzača o zamestnanie na dlhodobejší nástroj aktívnej politiky trhu práce (viac ako 1 mesiac), títo uchádzači o zamestnanie stále zostávajú v evidencii úradov práce, sociálnych vecí a rodiny aj počas zaradenia do takejto aktivity. Vo väčšine krajín EÚ sú nezamestnaní zaradení na nástroje aktívnej politiky trhu práce, ktoré trvajú dlhší čas vyradovaní z evidencie nezamestnaných, čím je ovplyvňovaná aj doba evidencie nezamestnaných.

Súčasne je potrebné upozorniť na fakt, že zmenou legislatívy v roku 2004 boli zrušené verejnoprospešné práce ako nástroj aktívnej politiky trhu práce, na ktorý boli umiestňovaní predovšetkým dlhodobo nezamestnaní, a tým že to boli krátkodobé pracovné miesta tiež ovplyvňovali znižovanie podielu dlhodobo evidovaných v rámci evidencie úradov práce. Vzhľadom k uvedenému má vývoj dlhodobej nezamestnanosti od roku 2004 nepriaznivý trend.

Vývoj nezamestnanosti z pohľadu veku

Pozitívne je však, že sa za posledné roky darí znižovať mieru nezamestnanosti **mladých ľudí** (vo veku 15-24 rokov), čo je spôsobené najmä narastajúcim počtom vysokoškolsky vzdelaných mladých ľudí, ako aj opatreniami aktívnej politiky trhu práce (napr. absolventská prax). V roku 2006



dosahovala špecifická miera nezamestnanosti mladých ľudí 26,6 % pričom v roku 2000 to bolo až 35,2 %. Napriek tomu je jej úroveň naďalej výrazne vyššia ako priemer EÚ-25 (17,3%).

Miera nezamestnanosti mladých (vo veku 15-24 rokov) dosahovala v jednotlivých krajoch v roku 2005 úroveň od 9,8 % v Bratislavskom kraji do 47,5 % v Košickom kraji, ktorý je charakteristický vysokou koncentráciou marginalizovaných skupín. Úroveň miery nezamestnanosti osôb vo veku 15-24 rokov nad priemerom v SR mali okrem Košického kraja aj kraje Banskobystrický, Prešovský a Žilinský.

Hlavnými dôvodmi boli najmä:

- Nedostatočné skúsenosti a absencia pracovných návykov,
- Nesúlad medzi kvalifikáciou absolventov a požiadavkami trhu práce,
- Neochota vykonávať určité zamestnanie,
- Nedostatok pracovných miest a nízka podpora tvorby pracovných miest v danom regióne

Tabuľka 15: Vývoj miery nezamestnanosti mladých

Región/Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005
EÚ 25	17,4	17,8	18,3	18,9	18,9	18,5
EÚ 15	15,4	15,2	15,8	16,5	16,8	16,7
Slovensko	36,9	39,2	37,7	33,4	33,1	30,1
Bratislavský kraj	18,4	21,0	18,4	13,1	19,5	9,8
Trnavský kraj	30,6	35,5	33,2	29,0	23,5	23,0
Trenčiansky kraj	31,2	28,1	26,4	18,9	17,1	15,2
Nitriansky kraj	39,0	44,3	45,8	39,5	32,7	28,2
Žilinský kraj	34,8	38,8	36,7	30,8	34,4	31,2
Banskobystrický kraj	39,9	44,8	45,0	45,6	42,8	38,3
Prešovský kraj	45,2	44,8	41,4	38,8	36,8	36,0
Košický kraj	48,2	49,7	47,6	43,2	48,6	47,5

Zdroj: Eurostat

Miera nezamestnanosti **starších** (55-64 rokov) v jednotlivých rokoch 2000-2005 dosahovala úroveň od 12,2 % do 15,4 % s tendenciou poklesu od roku 2004. Celkovo možno konštatovať, že miera nezamestnanosti starších ľudí neprekračuje celkovú priemernú úroveň miery nezamestnanosti, čo môžeme považovať za pozitívny jav. Do určitej miery na zníženie miery nezamestnanosti starších ľudí pôsobila aj možnosť využitia skoršieho odchodu do starobné dôchodku pre osoby, ktoré stratili zamestnanie a mali nízku pravdepodobnosť uplatnenia sa na trhu práce. Negatívnejším je už fakt, že veľká časť starších nezamestnaných je dlhodobo nezamestnanými.

Miera nezamestnanosti starších (vo veku 55-64 rokov) dosahovala v jednotlivých krajoch v roku 2005 úroveň od 5,7 % v Bratislavskom kraji do 18,5 % v Banskobystrickom kraji. Úroveň miery nezamestnanosti osôb vo veku 55-64 rokov nad priemerom v SR mali okrem Banskobystrického kraja aj kraje Košický, Prešovský a Nitriansky. Regionálne rozdiely sú pri miere nezamestnanosti starších ľudí nižšie ako pri celkovej miere nezamestnanosti.

**Tabuľka 16:** Vývoj miery nezamestnanosti starších

Ukazovateľ	Miera nezamestnanosti starších ľudí v %					
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Slovensko spolu	12,2	12,2	15,2	13,5	15,4	13,3
Bratislavský kraj	6,5	7,1	6,8	8,4	10,5	5,7
Trnavský kraj	10,3	11,8	13,8	10,7	12,1	13,4
Trenčiansky kraj	11,8	12,4	11,8	5,4	9,7	10,1
Nitriansky kraj	15,4	18,2	27,0	19,4	14,6	15,7
Žilinský kraj	12,9	15,0	15,2	15,1	15,8	12,6
Banskobystrický kraj	13,5	10,7	17,9	16,2	23,5	18,5
Prešovský kraj	13,4	15,0	19,4	19,3	21,5	17,3
Košický kraj	20,9	12,8	16,2	16,7	19,4	17,7

Zdroj: ŠÚ SR – výberové zisťovanie pracovných síl

Všeobecná charakteristika situácie v oblasti nezamestnanosti z rodového pohľadu**Tabuľka 17a:** Nezamestnanosť muži

Krajina/Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
EÚ 25	7,3	7,3	7,7	8,1	8,1	7,9	7,1
EÚ 15	6,4	6,1	6,5	7,0	7,1	7,0	6,6
SR	18,9	19,8	18,6	17,4	17,4	15,5	12,3

Zdroj: Eurostat

Tabuľka 17b: Nezamestnanosť ženy

Krajina/Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
EÚ 25	10,7	9,8	9,9	10,1	10,1	9,9	9,0
EÚ 15	9,2	8,6	8,8	9,2	9,2	8,9	8,4
SR	18,6	18,7	18,7	17,7	19,2	17,2	14,7

Zdroj: Eurostat

Rozdiel medzi nezamestnanosťou mužov a žien je na Slovensku nízky, no s rastovou tendenciou

- Pokles nezamestnanosti z rodového pohľadu bol ovplyvnený zvýšením dôchodkového veku, vysoký podiel žien so stredoškolským a vysokoškolským vzdelaním porovnateľný v európskom meradle, možnosť pracovať aj pri poberaní dôchodku a flexibilnejšia pracovnoprávna legislatíva. SR si udržiava tradične vysokú ekonomickú participáciu žien na trhu práce (u žien vo veku 25-54 je o viac ako 10 percentuálnych bodov vyššia, ako je priemer EÚ).

Nezamestnanosť osôb so zdravotným postihnutím

Občania so zdravotným postihnutím sa podieľali v roku 2005 na celkovej nezamestnanosti 3,2 %. A z celkového priemerného počtu evidovaných nezamestnaných tvorili uchádzači o zamestnanie z radov občanov so zdravotným postihnutím 4,6 %, čo v predstavovalo 15 591 osôb. Celkový počet uchádzačov o zamestnanie občanov so zdravotným postihnutím sa medziročne znížil o 4,6 tis. osôb a ich podiel na celkovej evidovanej nezamestnanosti sa znížil o 0,3 percentuálne body.

Tabuľka 18: Podiel občanov so zdrav. postihnutím na celkovej nezamestnanosti (%)

Krajina/Rok	2001	2002	2003	2004	2005
SR spolu (ILO)	2,7	2,8	2,2	2,7	3,2
SR spolu (ÚPSVAR SR)	5,5	5,7	5,3	4,9	4,6

Zdroj: ŠÚ SR – Výberové zisťovanie pracovných síl, ÚPSVAR SR- evidencia uchádzačov o zamestnanie



Uvedený vývoj je ovplyvnený zavedením nových, účinnejších legislatívnych nástrojov (najmä podľa zákona č. 5/2004 ide o zvýšenie príspevkov pre zamestnávateľov, podpora samostatnej zárobkovej činnosti a i.), kedy je zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím zo strany štátu podporované aktívnym nástrojom politiky trhu práce.

Po všeobecnom zhodnotení na trhu práce je možné povedať, že:

Trh práce sa nachádza v nerovnovážnom stave, avšak smerovanie k rovnováhe je príznačné z vývoja miery zamestnanosti a nezamestnanosti. Z územného hľadiska BSK vykazuje najlepšie hodnotenie a práve preto bude potrebné podporovať také aktivity, ktoré budú viesť k podpore vysokokvalifikovanej sily s orientáciou na vzdelanostnú ekonomiku vrátane podpory zamestnávateľov a ich zamestnancov. Veľký dôraz pri ďalšom znižovaní nezamestnanosti bude potrebné klásť na dlhodobo nezamestnaných ľudí, keďže ich podiel na celkovej nezamestnanosti v posledných rokoch výrazne stúpol.

3.2.3 Analýza nástrojov pôsobiacich na trhu práce

3.2.3.1 Aktívna politika trhu práce

Na zvyšovanie miery zamestnanosti a znižovanie miery nezamestnanosti slúžia opatrenia aktívnej politiky trhu práce (ďalej len „AFTP“), Smerovanie a realizácia opatrení AFTP v hodnotenom období boli determinované najmä prijatím **zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti** a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Prijatý zákon zásadným spôsobom zmenil rozsah a štruktúru nástrojov AFTP, zaviedol nárokovateľnosť väčšiny nástrojov AFTP a **vytvoril podmienky pre spolufinancovanie opatrení aktívnej politiky z prostriedkov ESF prostredníctvom Národných projektov a Dopytovo orientovaných projektov**. Opatrenia aktívnej politiky trhu práce boli od roku 2004 zamerané na rast zamestnanosti, zvýšenie zamestnateľnosti nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie, záujemcov o zamestnanie, podporu zamestnanosti najmä znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, a to podporou tvorby pracovných miest a podporou samozamestnávania.

Uchádzačom o zamestnanie je občan, ktorý môže pracovať, chce pracovať a hľadá zamestnanie a je vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie úradu (ďalej len "evidencia uchádzačov o zamestnanie") a ktorý

- a) nie je zamestnanec podľa § 4, ak tento zákon neustanovuje inak,
- b) neprevádzkuje ani nevykonáva samostatnú zárobkovú činnosť;
- c) nevykonáva zárobkovú činnosť v členskom štáte Európskej únie alebo v cudzine,
- d) vykonáva zárobkovú činnosť v rozsahu najviac 64 hodín mesačne a ktorého mzda alebo odmena za výkon tejto činnosti nepresahuje 3 200 Sk mesačne, pričom za zárobkovú činnosť sa považuje osobné vykonávanie činnosti na základe pracovnoprávneho vzťahu podľa osobitného predpisu alebo iného právneho vzťahu podľa osobitných predpisov; skutočnosti o počte odpracovaných hodín a o výške mzdy alebo odmeny preukazuje uchádzač o zamestnanie na požiadanie úradu.

Záujemcom o zamestnanie je občan, ktorý si hľadá iné zamestnanie alebo ktorý má záujem o poskytovanie odborných poradenských služieb a služieb vzdelávania a prípravy pre trh práce a nie je uchádzačom o zamestnanie.

Osobitne dôležité je, že sú vytvorené podmienky pre partnerstvo zamestnancov a zamestnávateľov. Sociálny dialóg je ukotvený v zákonníku práce.



V zmysle zákona č. 5/2004, v ktorom sú vymedzené jednotlivé aktivity aktívnej politiky trhu práce, bola APTP podporovaná primárne prostredníctvom národných projektov uvedených v tabuľke.

Tabuľka 19: Národné projekty uskutočnené v období 2004 – 2006 vrátane oblastí APTP, ktoré projekty pokrývajú

Názov národného projektu	Nástroje APTP
Národný projekt č. I – Podpora zamestnávania nezamestnaných s dôrazom na znevýhodnené skupiny na trhu práce	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ § 49 príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť ⇒ § 50 príspevok na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie
Národný projekt č. II – Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ § 56 príspevok na zriadenie chránenej dielne a chráneného pracoviska a na ich zachovanie ⇒ § 57 príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti ⇒ § 59 príspevok na činnosť pracovného asistenta ⇒ § 60 príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov
Národný projekt č. III A – Vzdelávanie a príprava pre trh práce a zamestnanecká prax	⇒ § 46 vzdelávanie a príprava pre trh práce uchádzača o zamestnanie a záujemcu o zamestnanie
Národný projekt č. V – Aktivácia nezamestnaných a nezamestnaných s nízkou motiváciou odkázaných na dávku sociálnej pomoci	⇒ § 52 príspevok na aktivačnú činnosť
Národný projekt č. VII A - Modernizácia služieb zamestnanosti podporou rozvoja nástrojov a foriem informačných a poradenských služieb	⇒ § 42 Informačné a poradenské služby
Národný projekt č. VII B – Zefektívnenie, modernizácia a zvyšovanie rozsahu odborných poradenských služieb	⇒ § 43 poskytovanie náhrad časti cestovných výdavkov súvisiacich s účasťou uchádzača o zamestnanie na aktivitách určených v individuálnom akčnom pláne
Národný projekt č. VIII – Zvýšenie rozsahu a kvality poskytovania sprostredkovateľských služieb	⇒ § 32 poskytovanie náhrad časti cestovných výdavkov uchádzača o zamestnanie, ktoré súvisia s absolvovaním vstupného pohovoru alebo výberového konania
Národný projekt č. IX – Absolventská prax	⇒ § 51 príspevok na vykonávanie absolventskej praxe
Národný projekt č. XI - Teoretická a praktická príprava zamestnancov na získanie nových vedomostí a odborných zručností	⇒ § 47 vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca

Zdroj: Realizácia nástrojov APTP roku 2005, ÚPSVaR SR

Zámerom APTP je zvyšovanie zamestnatel'nosti a podpora tvorby pracovných miest.

V rámci zvyšovania zamestnatel'nosti uchádzačov o zamestnanie boli v roku 2005 využívané nasledovné nástroje aktívnej politiky trhu práce:

- ⇒ § 42 informačné a poradenské služby
- ⇒ § 43 odborné poradenské služby
- ⇒ § 46 vzdelávanie a príprava pre trh práce uchádzača o zamestnanie (UoZ) a záujemcu o zamestnanie (ZoZ)
- ⇒ § 51 príspevok na vykonávanie absolventskej praxe
- ⇒ § 52 príspevok na aktivačnú činnosť
- ⇒ § 54 – projekty realizované úradmi PSVR zamerané na inovatívne formy uplatnenia UoZ na trhu práce



V rámci podpory vytvárania nových pracovných miest boli v 1. polroku 2006 využívané nasledovné nástroje aktívnej politiky trhu práce:

- § 49 príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť
- § 50 príspevok na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie
- § 54 projekty a programy
- § 56 príspevok na zriadenie chránenej dielne a chráneného pracoviska a na ich zachovanie
- § 57 príspevok občanovi so zdravotným postihnutím na prevádzkovanie alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti
- § 59 príspevok na činnosť pracovného asistenta

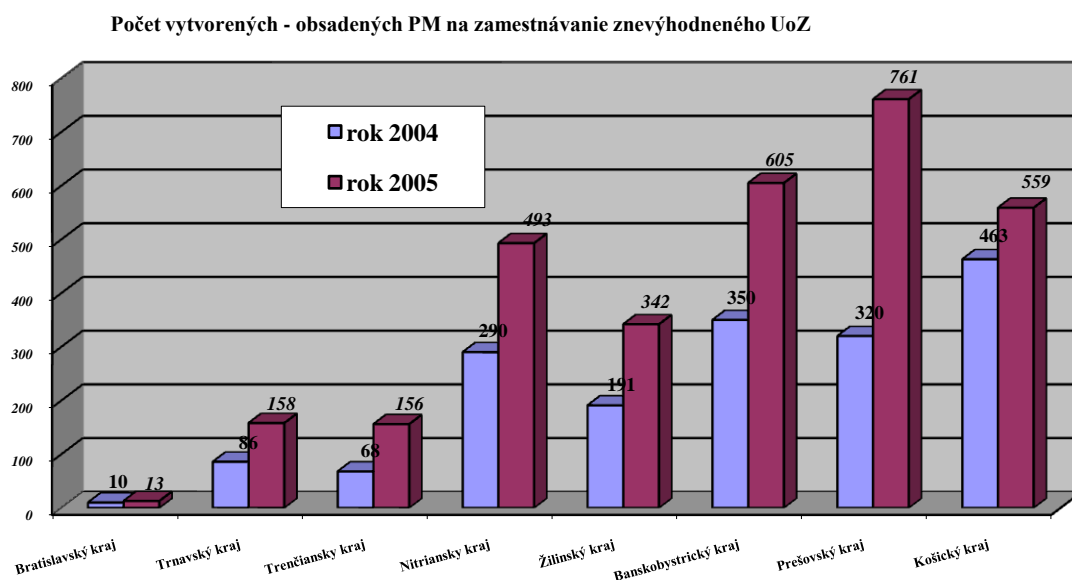
Najdôležitejšie ciele aktívnej politiky trhu práce v rámci podpory vytvárania nových pracovných miest, ktoré priamo integrujú uchádzačov o zamestnanie na trh práce, sú:

1. podpora vytvárania pracovných miest **u zamestnávateľov**
2. podpora vytvárania pracovných miest **formou samozamestnania**

Realizácia cieľa 1

V roku 2005 bolo umiestnených na podporované pracovné miesta u zamestnávateľa 3 444 uchádzačov o zamestnanie Počet umiestnených sa oproti roku 2004 takmer zdvojnásobil (v roku 2004 počet umiestnených 1801 uchádzačov o zamestnanie) Najviac podporovaných pracovných miest (od 600 do 860) sa vytvorilo v prešovskom, banskobystrickom a košickom kraji. V trnavskom a trenčianskom kraji bola tvorba podporovaných pracovných miest nízka a počet podporovaných miest neprekročil 200 miest. Priemerná dĺžka trvania podporovaných pracovných miest v roku 2005 bola 15 až 18 mesiacov s podmienkou udržania 2 roky.

Graf 1: Prehľad vytvorených miest za roky 2004 a 2005



Zdroj: Realizácia nástrojov APTP roku 2005, ÚPSVaR SR

Pri pohľade na graf znázorňujúci počet vytvorených – obsadených pracovných miest na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie podľa krajov Slovenska môžeme



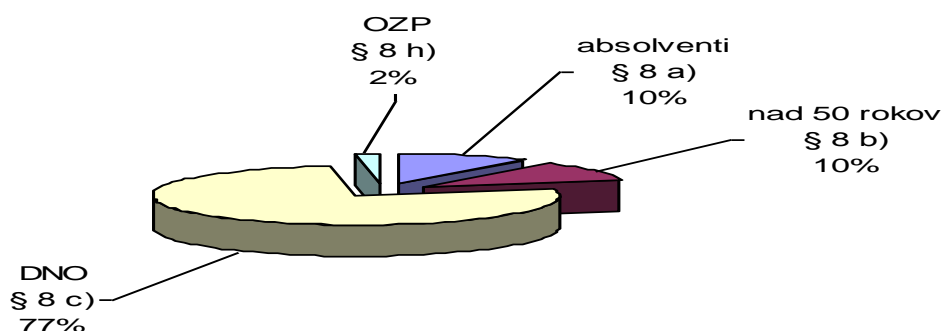
konštatovať, že dominujú – Prešovský, Banskobystrický a Košický s viac ako 500 podporenými pracovnými miestami. Výsledky v rámci sledovaného nástroja APTP v roku 2005 predčili rok 2004 a naznačujú lepší trend vývoja tohto nástroja aj v ďalšom období.

Zamestnávateľa v Bratislavskom kraji a niektorých regiónoch západného Slovenska nevyužívajú až v takej miere tento nástroj aktívnej politiky trhu práce vzhľadom k tomu, že na pracovné miesta môžu zaradiť iba znevýhodnených UoZ, ktorí sú v evidencii úradov PSVR viac ako 12 mesiacov.

Znevýhodnený uchádzač je uchádzač o zamestnanie, ktorý je

- občan mladší ako 25 rokov veku, ktorý skončil sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a nezískal svoje prvé pravidelne platené zamestnanie (ďalej len "absolvent školy"),
- občan starší ako 50 rokov veku,
- občan vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 mesiacov z predchádzajúcich 16 mesiacov (ďalej len "dlhodobo nezamestnaný občan - DNO"),
- občan, ktorý nevykonával zárobkovú činnosť ani sa nepripravoval na povolanie v rámci sústavnej prípravy na povolanie alebo v systéme ďalšieho vzdelávania z dôvodu, že nemohol zosúladiť pracovné povinnosti s plnením rodičovských povinností,
- občan, ktorý je rodič alebo osoba podľa osobitného predpisu starajúca sa o tri a viac detí, alebo osamelý občan starajúci sa o dieťa,
- občan, ktorý stratil schopnosť vykonávať svoje doterajšie zamestnanie zo zdravotných dôvodov a nie je občan so zdravotným postihnutím,
- občan, ktorý sa sťahuje alebo sa sťahoval v rámci územia členských štátov Európskej únie, alebo občan, ktorý má pobyt na území členského štátu Európskej únie na účel výkonu zamestnania, a
- občan so zdravotným postihnutím,
- cudzinec, ktorému bol udelený azyl.

Graf 2: Prehľad štruktúry zaradených znevýhodnených UoZ na § 50.





Tabuľka 20: Počet vytvorených pracovných miest v okresoch BSK v rokoch 2004-2006 podľa § 50

	Počet vytvorených pracovných miest - § 50		
	Rok 2004	Rok 2005	Rok 2006
Bratislavský kraj	10	13	41
Trnavský kraj	86	158	217
Trenčiansky kraj	68	156	207
Nitriansky kraj	290	493	353
Žilinský kraj	191	342	403
Banskobystrický kraj	350	605	489
Prešovský kraj	320	761	641
Košický kraj	463	559	1 139
SR	1 778	3 087	3 490

Zdroj: ÚPSVaR SR

Z celkového počtu 1 778 vytvorených pracovných miest podľa § 50 v roku 2004 je naďalej po ukončení dohodnutej doby obsadených 1 277 (71,82 %) pracovných miest.

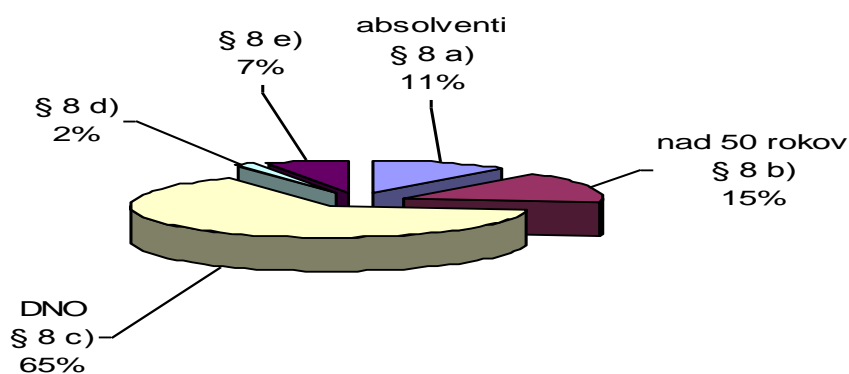
Výrazný vplyv na zamestnávanie znevýhodnených UoZ má aj nezáujem zamestnávateľov o zamestnávanie týchto skupín. Ekonomické podmienky regiónu ovplyvňujú možnosti zamestnávateľov pri svojej podnikovej ekonomike a výrazne využívajú skôr formy „outsourcingu“, služby personálnych agentúr, alebo formy krátkodobého zamestnávania s dôrazom na flexibilitu pracovnej sily a jej pracovného času. Trendovo sa preukazuje zamestnávanie na „živnosť“ v niektorých odvetviach, najmä v službách.

Realizácia cieľa 2

V roku 2005 bolo vytvorených a obsadených 9 908 pracovných miest na samostatnú zárobkovú činnosť čo je o 4290 pracovných miest viac ako v roku 2004. Z celkového počtu vytvorených pracovných miest na samostatnú zárobkovú činnosť pätina pracovných miest bola vytvorená v prešovskom a banskobystrickom kraji. Podiel podporených znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, ktorí začali podnikáť vo všetkých krajoch bol vyšší ako polovica (za SR 63%).

Z celkového počtu 5 618 vytvorených pracovných miest v roku 2004 je naďalej po ukončení dohodnutej doby obsadených 5 248 (93,41 %) pracovných miest.

Graf 3: Prehľad štruktúry zaradených znevýhodnených UoZ na § 49.





Tabuľka 21: Počet vytvorených pracovných miest v okresoch BSK v rokoch 2004-2006 podľa § 49

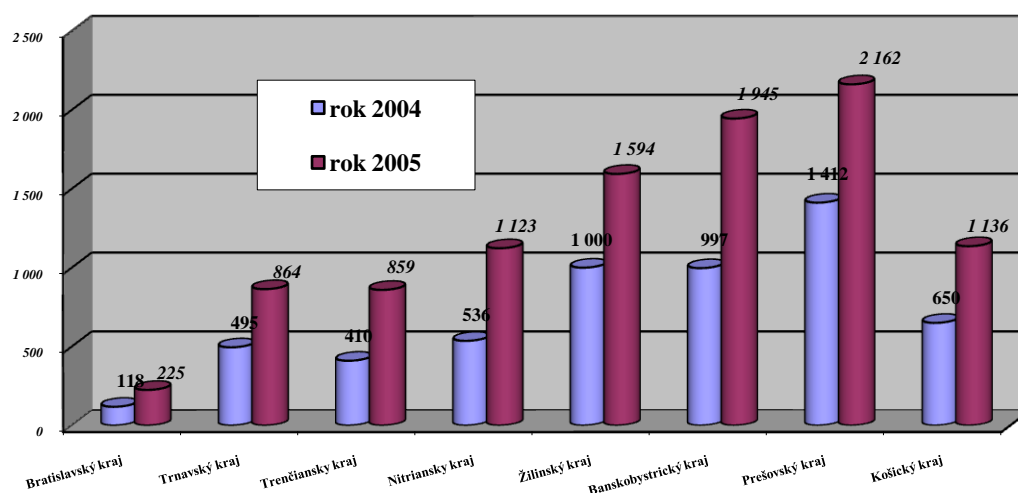
	Počet vytvorených pracovných miest - § 49		
	Rok 2004	Rok 2005	Rok 2006
Bratislavský kraj	118	225	465
Trnavský kraj	495	864	978
Trenčiansky kraj	410	859	853
Nitriansky kraj	536	1 123	1 154
Žilinský kraj	1 000	1 594	1 706
Banskobystrický kraj	997	1 945	1 905
Prešovský kraj	1 412	2 162	2 212
Košický kraj	650	1 136	1 204
SR	5 618	9 908	10 477

Zdroj: ÚPSVaR SR

Nižšie uvedený graf prehľadne znázorňuje porovnanie krajov Slovenska v rámci vytvárania pracovných miest prostredníctvom príspevku na samostatnú zárobkovú činnosť. Všetky regióny Slovenska v porovnaní s rokom 2004 dosiahli výrazný nárast počtu vytvorených pracovných miest.

Graf 4: Prehľad vytvorených miest za roky 2004 a 2005 na samostatnú zárobkovú činnosť

Počet vytvorených - obsadených pracovných miest na samostatnú zárobkovú činnosť



Zdroj: Realizácia nástrojov APTP roku 2005, ÚPSVaR SR

Nástroje aktívnej politiky trhu práce

Medzi najvýznamnejšie nástroje APTP, pomocou ktorých sa realizujú jej zámery a ciele, patria:

- **Príspevok na úhradu preukázaných nákladov súvisiacich so samostatnou zárobkovou činnosťou** (v zmysle naplnenia cieľa 2 - podpora samozamestnania). V roku 2004 sa tento príspevok financoval prostredníctvom Národného projektu č. I – Podpora zamestnávania nezamestnaných s dôrazom na znevýhodnené skupiny na trhu práce. V roku 2004 bolo v rámci SR vytvorených a obsadených 5 618 pracovných miest na samostatnú zárobkovú činnosť, čím sa tento nástroj aktívnej politiky stáva dominantným v podpore vytvárania nových pracovných miest. V roku 2005 bolo vytvorených a obsadených 9 908 pracovných miest na samostatnú zárobkovú činnosť, čo je o 4 290 viac ako v roku 2004, čím sa tento nástroj aktívnej politiky stáva dominantným v podpore vytvárania nových pracovných miest.



- **Podpora vzdelávania a príprava pre trh práce.** Svojim obsahom sú tieto nástroje zamerané na podporu uplatniteľnosti nezamestnaných osôb na trhu práce. Vzdelávanie je prepojené na nástroje podpory vytvárania nových pracovných miest formou samozamestnania ale aj podporu vytvárania a obsadzovania pracovných miest u zamestnávateľa. Po prvý krát od roku 2005 sa vzdelávania a prípravy pre trh práce zúčastnilo viac ako 10% z priemerného počtu uchádzačov o zamestnanie. Najvyšší počet zaradených do vzdelávania z celkového priemerného počtu uchádzačov o zamestnanie bol v bratislavskom kraji (36,7%), naopak výrazne zaostávali prešovský kraj (7,7%) a kraj Košice (6,9%). V roku 2005 sa na trh práce umiestnilo 12 264 uchádzačov o zamestnanie, ktorí ukončili vzdelávanie a prípravu pre trh práce. Tieto počty boli z regionálneho hľadiska výrazne diferencované. Najvyššiu úspešnosť umiestnenia uchádzačov o zamestnanie umiestnených na trh práce v rámci tohto nástroja aktívnej politiky zamestnanosti dosiahol úrad PSVR v Pezinku 95 % (Bratislavský kraj), najnižšiu úrad PSVR v Rimavskej Sobote 5% (Banskobystrický kraj).

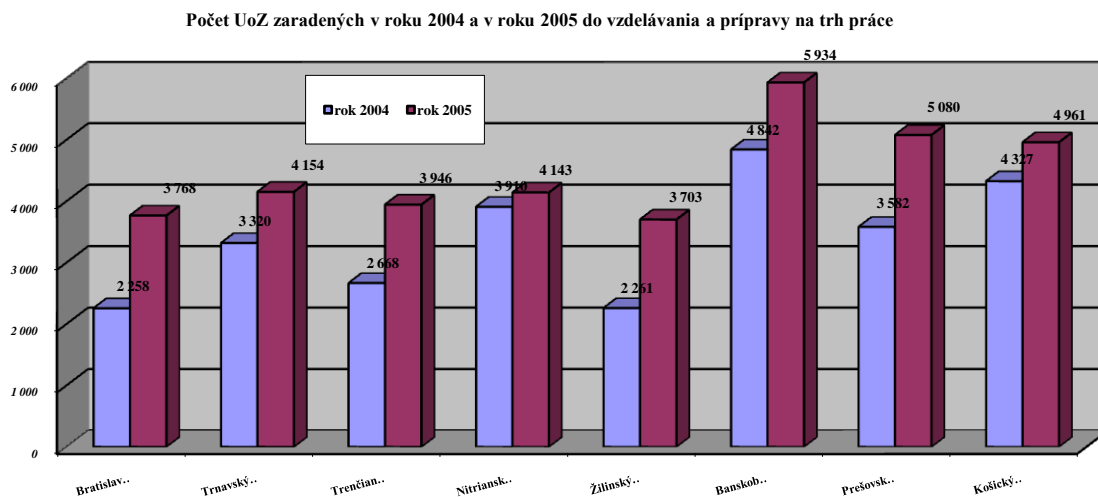
Tabuľka 22: Podiel počtu umiestnených UoZ na trhu práce z celkového počtu UoZ, ktorí ukončili vzdelávanie a prípravu pre trh práce v roku 2006

	Podiel počtu umiestnených UoZ na trhu práce z celkového počtu UoZ, ktorí ukončili vzdelávanie a prípravu pre trh práce	
	Rok 2006	
Bratislavský kraj	42,16	
Trnavský kraj	78,37	
Trenčiansky kraj	75,09	
Nitriansky kraj	43,52	
Žilinský kraj	45,02	
Banskobystrický kraj	44,76	
Prešovský kraj	33,87	
Košický kraj	45,88	
SR	49,82	

Zdroj: ÚPSVaR SR

Pozitívnym trendom sledovaného obdobia bolo, že úrady PSVR sa snažili vo väčšej miere zaradiť do vzdelávania a prípravy pre trh práce znevýhodnený segment uchádzačov o zamestnanie.

Graf 5: Počet zaradených uchádzačov o zamestnanie do vzdelávania podľa jednotlivých krajov Slovenska



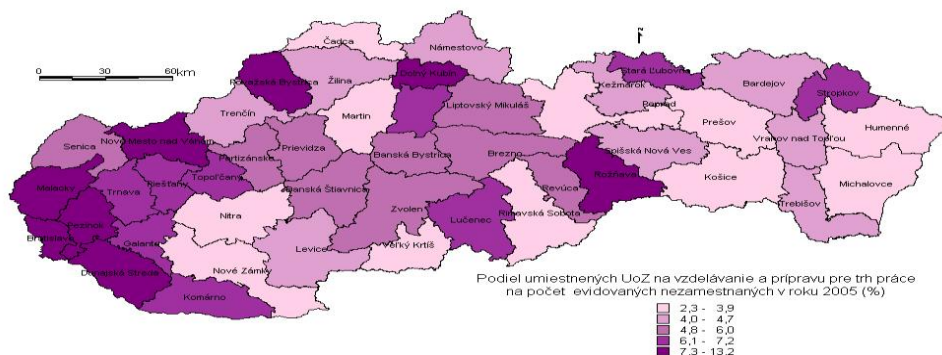


Zdroj: Realizácia nástrojov APTP roku 2005, ÚPSVaR SR

Obrázok 1: Umiestnení uchádzači o zamestnanie na vzdelávanie a prípravu pre trh práce

MAPA č. 3

Umiestnení uchádzači o zamestnanie (UoZ) na vzdelávanie a prípravu pre trh práce
(v štruktúre podľa úradov práce, sociálnych vecí a rodiny SR)



Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, Bratislava

V rámci národného projektu XI - Teoretická a praktická príprava zamestnancov na získanie nových vedomostí a odborných zručností sa podporovalo vzdelávanie zamestnancov. V súčasnosti úrady práce evidujú vysoký dopyt v rámci uvedeného národného projektu, ktorý prevyšuje finančné možnosti projektu. Vzhľadom na to, že národný projekt sa rozbehol v roku 2006, v súčasnosti nie sú k dispozícii údaje o efektívite, avšak všetky vyčlenené zdroje boli zázväzované.

Vo vzťahu k vzdelávaniu zamestnancov sa poskytuje aj individuálna štátna pomoc. V roku 2006 sa vyplatilo zahraničným investorom 313 911 020 Sk na podporu vzdelávania zamestnancov.

Tabuľka 23: Účasť obyvateľstva SR vo veku 25-64 rokov na vzdelávaní a školení (%)

Pohlavie	vek	2002	2003	2004	2005	2006
Ženy	25-34	10,6	5,7	7,7	8,3	7,8
	35-44	9,7	4,4	4,8	4,5	4,8
	45-54	9,2	3,4	4,1	4,1	3,1
	55-64	4,2	(1,1)	(1,5)	1,7	1,6
Spolu	25-64	8,8	3,9	4,8	5,0	4,6
Muži	25-34	10,3	5,7	6,6	7,2	6,7
	35-44	7,7	3,0	3,1	3,6	3,6
	45-54	7,8	2,9	2,9	3,2	2,4
	55-64	6,0	(1,6)	(1,5)	2,0	2,0
Spolu	25-64	8,2	3,5	3,8	4,3	4
Muži a ženy spolu	25-34	10,4	5,7	7,1	7,8	7,3
	35-44	8,7	3,7	3,9	4,0	4,2
	45-54	8,5	3,2	3,5	3,7	2,7
	55-64	5,0	1,3	1,5	1,8	1,8
Spolu	25-64	8,5	3,7	4,3	4,6	4,3

Zdroj: „Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis 2007 compendium“

Poznámka: údaje v zátvorkách nie sú dostatočne dôveryhodné kvôli malej vzorke



- **Aktivácia znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie** a nezamestnaných s nízkou motiváciou, ktorí sú odkázaní na dávku v hmotnej núdzi sa realizovala prostredníctvom opatrenia zameraného na udržiavanie pracovných návykov a zručností prostredníctvom účasti v prácach pre obec alebo vykonávaním dobrovoľníckych prác. V roku 2005 realizovalo aktivačnú činnosť 4 864 subjektov, ktoré vytvorili a obsadili 137 446 podporovaných pracovných miest. Napriek tendencii poklesu vo všetkých krajoch SR v roku 2005, aktivačná činnosť stále patrila medzi najviac využívané nástroje aktívnych opatrení trhu práce. Rozloženie uchádzačov o zamestnanie, ktorí sa zúčastnili aktivačnej činnosti vykazovalo polárne charakteristiky. Najvyššia účasť v roku 2005 bola v krajoch východnej osi SR v košickom (24,5%), prešovskom (21%) a banskobystrickom kraji (23,4%) a naopak veľmi nízka v trnavskom a trenčianskom kraji. Reintegračný zámer tohto opatrenia sa prejavil vysokou účasťou(82%) znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie a poberateľov dávky v hmotnej núdzi (82,2%).

Ťažiskom využitia sledovaného nástroja je zaktivizovať tých uchádzačov o zamestnanie, u ktorých je problém so začlenením sa na trhu práce.

Efektívnosť aktivačných prác dokumentuje počet umiestnených uchádzačov o zamestnanie na trh práce po ukončení aktivačnej činnosti. Efektívnosť v každom roku stúpala. Od roku 2004 do roku 2006 bolo takto umiestnených 44 953 osôb, čo znamená priemernú úspešnosť na úrovni 14,45 %.

Tabuľka 24: Úspešnosť umiestnenia UoZ na trh práce, ktorý boli zaradení na aktivačnú činnosť

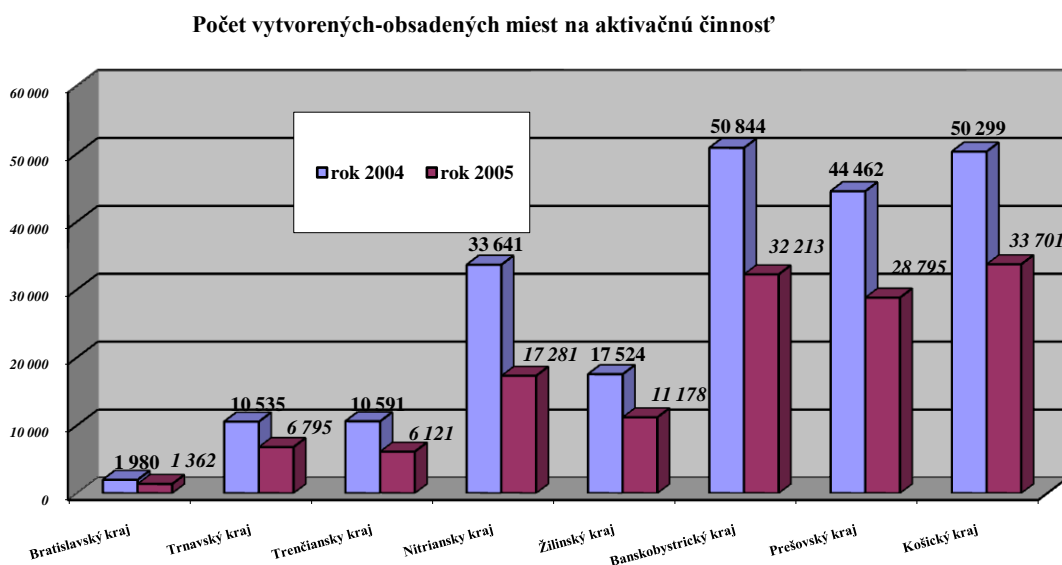
	2004	2005	2006
Priemerný stav UoZ na aktivačnej činnosti	100 316	106 316	104 552
Počet umiestnených UoZ na trh práce *	1 403	15 335	28 215
Úspešnosť umiestnenia UoZ na trh práce v %	1,40	14,42	26,99

Zároveň bolo prostredníctvom tohto nástroja vytvorených v rokoch 2004 – 2006 až 15 779 pracovných miest pre koordinátorov aktivačnej činnosti (okrem 44 953 umiestnených na trhu práce) , na ktoré boli zaradení UoZ.

Nasledujúci graf nám znázorňuje, že ťažisko vytvárania miest na aktivačnú činnosť bolo v Banskobystrickom, Košickom a Prešovskom kraji.



Graf 6: Prehľad vytvorených miest na aktivačnú činnosť

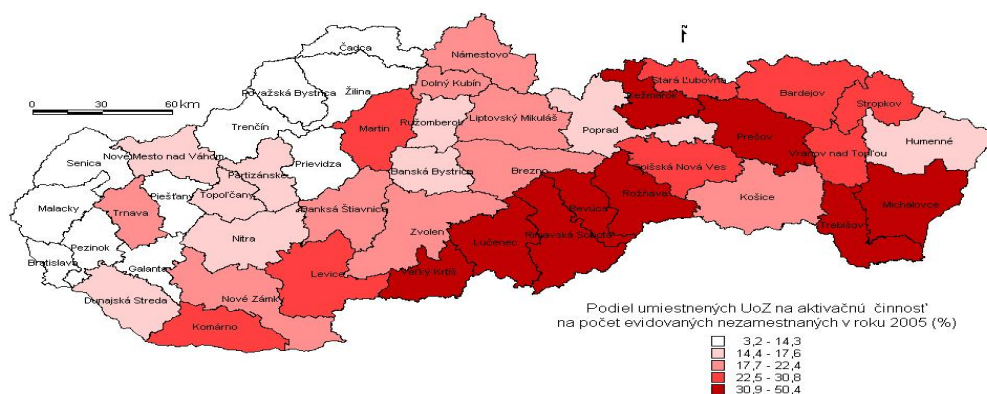


Zdroj: Realizácia nástrojov APTP roku 2005, ÚPSVaR SR

Obrázok 2: Umiestnení uchádzači o zamestnanie na aktivačnú činnosť

MAPA č. 4

Umiestnení uchádzači o zamestnanie (UoZ) na aktivačnú činnosť
(v štruktúre úradov práce, sociálnych vecí a rodiny SR)



Zdroj : Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava

- **Absolventská prax.** Tento nástroj je zameraný na predchádzanie dlhodobej nezamestnanosti mladých ľudí do 25 rokov, a to získaním odborných zručností a praktických skúseností u zamestnávateľa. Vysoký záujem zo strany mladých ľudí aj zamestnávateľov o toto aktívne opatrenie dokumentujú údaje z roku 2005 keď sa počet zaradených na absolventskú prax oproti roku 2004 skoro zdvojnásobil a počet zaradených dosiahol 24 838 uchádzačov o zamestnanie. Počet zaradených mladých ľudí na absolventskú prax sa zvýšil v sledovanom období vo všetkých krajoch Slovenska Z hľadiska regionálneho rozloženia najvyššiu oporu vyjadrenú počtom zaradených uchádzačov o zamestnanie malo toto opatrenie v krajoch východnej časti Slovenska. Absolventská prax pomohla pätine uchádzačov o zamestnanie získať zamestnanie. Z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie, ktorí boli zaradení na absolventskú prax od roku 2004 sa podarilo po absolvovaní praxe umiestniť do zamestnania 6 485 mladých ľudí.



Tabuľka 24: Úspešnosť zamestnania UoZ zaradených na absolventskú prax - § 51 v rokoch 2004-2006

Ukazovateľ	Úspešnosť zamestnania UoZ zaradených na absolventskú prax - § 51			
	Rok 2004	Rok 2005	Rok 2006	Spolu
Počet zaradených UoZ	14 462	24 838	14 503	53 803
Počet umiestnených UoZ na trh práce	nesledovalo sa	5 945	11 843	17 788
Podiel umiestnených na celkovom počte zaradených UoZ		23,94	81,66	33,061

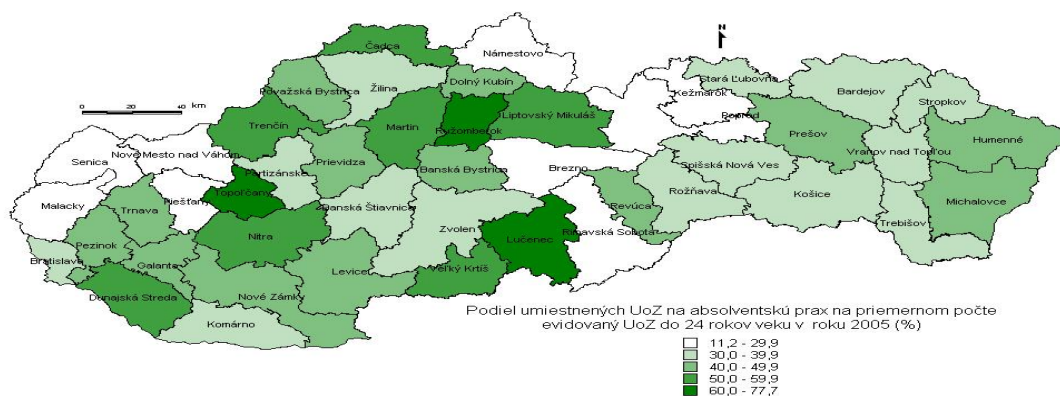
Zdroj: ÚPSVaR SR

Vykonávanie absolventskej praxe v roku 2005 bolo financované výlučne prostredníctvom Národného projektu č. IX. Celkovo bolo v roku 2005 zaradených 24 838 UoZ na absolventskú prax čo je o 10 376 viac ako v roku 2004.

Obrázok 3: UoZ umiestnení na absolventskú prax

MAPA č. 7

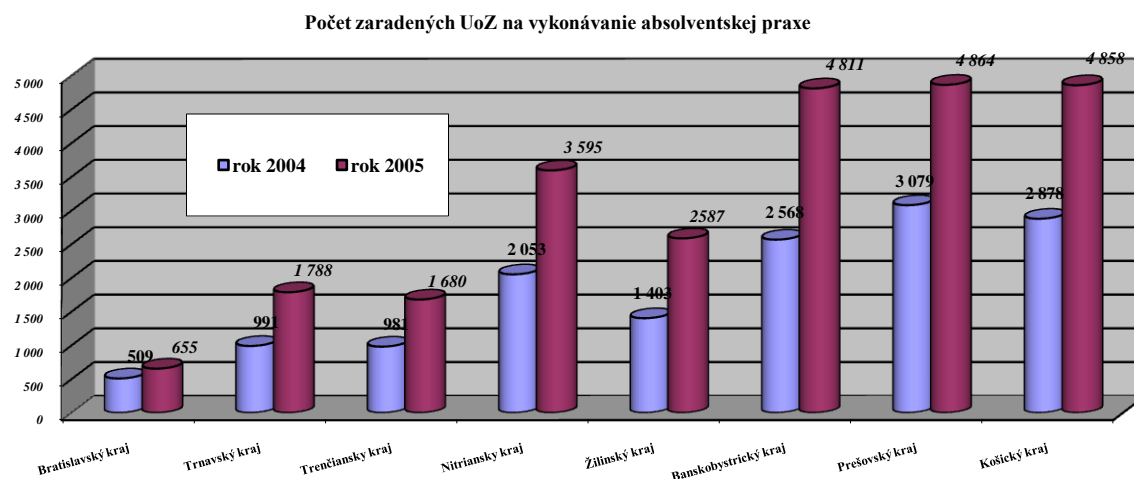
Umiestnení uchádzači o zamestnanie (UoZ) na absolventskú prax
(v štruktúre podľa úradov práce, sociálnych vci a rodiny SR)



Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vci a rodiny. Bratislava

Nasledujúci graf nám znázorňuje počet zaradených na absolventskú prax podľa jednotlivých krajov a je veľmi zreteľne viditeľné, že najmenej zaradených je v krajoch západného Slovenska, z čoho môžeme usúdiť, že absolventi vo východnej časti Slovenska sa ťažšie umiestňujú na trh práce v porovnaní s absolventmi zo západného Slovenska, súčasne môžeme pozorovať, že hodnoty za rok 2005 v rámci všetkých krajov dosiahli vyššiu úroveň ako v roku 2004.

Graf 7: Počet zaradených uchádzačov o zamestnanie na vykonávanie absolventskej praxe

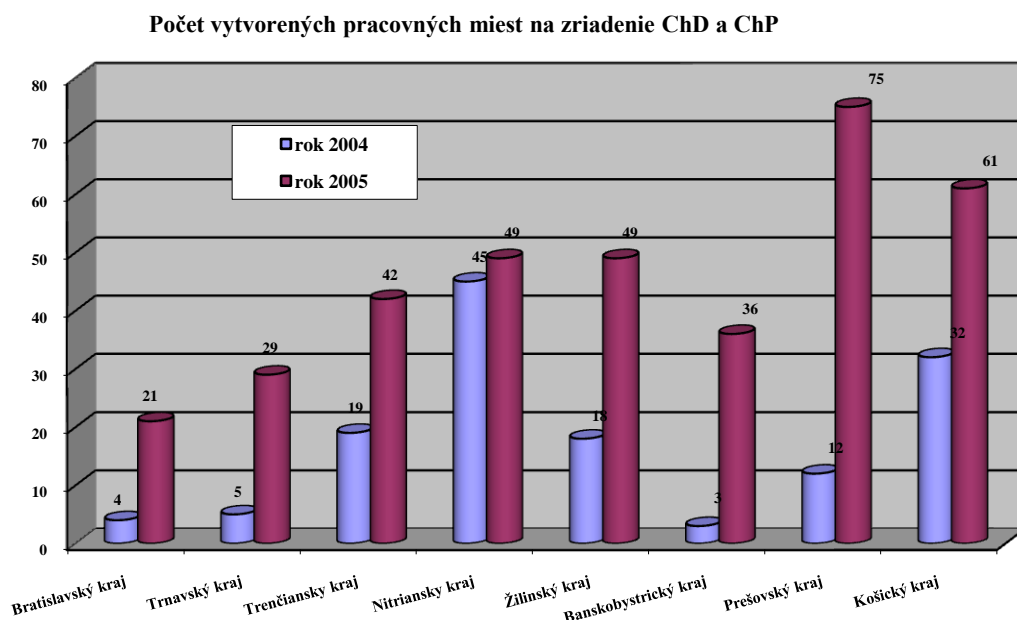


Zdroj: Realizácia nástrojov APTP roku 2005, ÚPSVaR SR



- **Dopytovo orientované projekty a programy** takisto významnou mierou prispeli k tvorbe nových pracovných miest a k zníženiu počtu evidovaných nezamestnaných z radov znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, a to najmä v okresoch s vysokou mierou nezamestnanosti. Projekty boli zacielené na pilotné overenie inovatívnych aktívnych opatrení na trhu práce. V roku 2005 bolo v tejto oblasti projektovou formou vytvorených 3 446 pracovných miest. Z nich na rozšírenie pracovného uplatnenia občanov so zdravotným postihnutím boli využité projekty na podporu vytvárania pracovných miest u mikrozamestnávateľov (1866 nových pracovných miest) a projekty podpory vytvárania pracovných miest v chránených dielňach a chránených pracoviskách malých a stredných zamestnávateľov (986 nových pracovných miest). Podpora tvorby nových foriem chránenej práce a podporovanej práce bola zachytená v programe rozvoja komunitnej sociálnej práce do ktorej bolo zapojených 27 úradov PSVR z prešovského, košického a banskobystrického kraja a touto formou bolo vytvorených 594 pracovných miest pre komunitných sociálnych pracovníkov a ich asistentov.

Graf 8: Prehľad vytvorených pracovných miest na zriadenie chránenej dielne a chráneného pracoviska



Zdroj: Realizácia nástrojov APTP roku 2005, ÚPSVaR SR

- **Nástroje na podporu mobility pracovnej sily.** Trh práce Slovenskej republiky je výrazne poznamenaný nízkou medziregionálnou mobilitou pracovnej sily. Dlhodobo prevládajúcim typom mobility za prácou v podmienkach Slovenska je dochádzka do zamestnania z obce do obce v tom istom okrese. Rozsah medziokresnej a medzikrajskej dochádzky do zamestnania dlhodobo osciluje na nízkych hodnotách.

Za pozitívny trend vo vývoji pracovnej mobility možno považovať formovanie nových spádových oblastí dochádzky za prácou (Trnava, Žilina), ktoré súvisia s významnými zahraničnými investičnými aktivitami v týchto regiónoch.

Zvýšenie medziregionálnej mobility za prácou patrí k významným faktorom, ktorý môže napomôcť k znižovaniu regionálnych rozdielov v životnej úrovni obyvateľstva v danom regióne a následne aj sekundárne ovplyvňovať rast zamestnanosti



Príspevok na sťahovanie za prácou sa poskytuje na náhradu preukázaných výdavkov súvisiacich so sťahovaním z miesta trvalého pobytu do miesta výkonu nového zamestnania, ak je miesto výkonu nového zamestnania vzdialené od miesta trvalého pobytu najmenej 30 km.

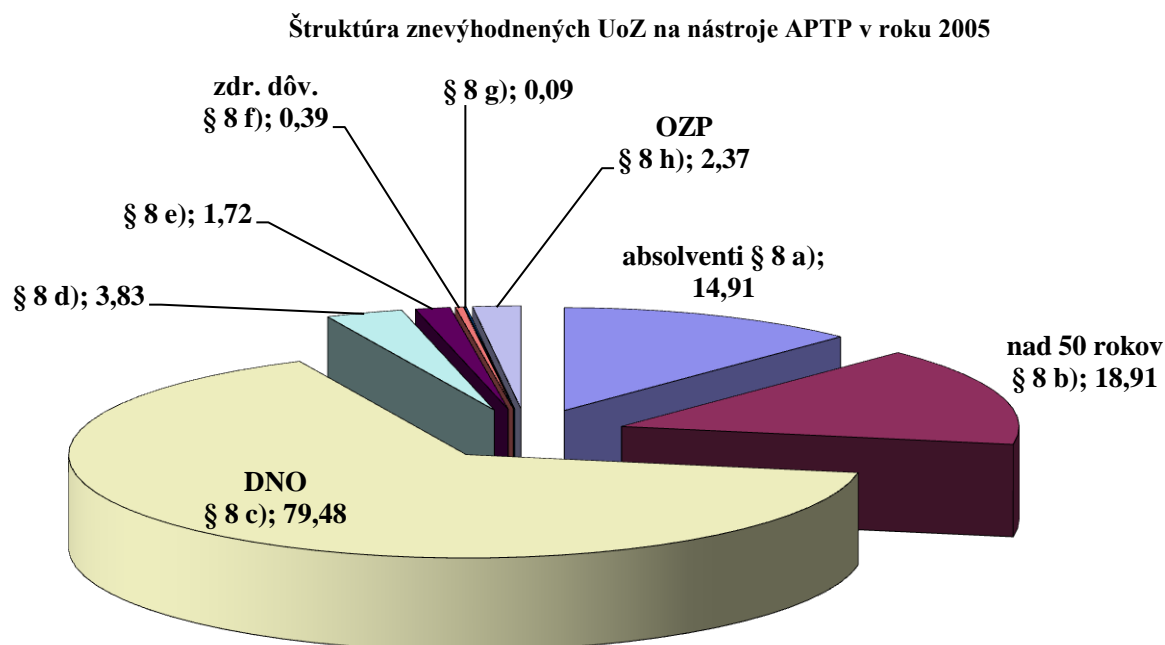
V roku 2005 podobne ako aj v roku 2004 tento nástroj aktívnej politiky patril medzi najmenej využívané nástroje. Celkom 77 uchádzačom o zamestnanie bol poskytnutý príspevok na sťahovanie za prácou.

Súčasťou podpory pracovnej mobility je aj evidenčná činnosť, informačné a poradenské služby, ako aj vyhotovovanie zoznamov voľných pracovných miest a zoznamov hľadaných zamestnaní UoZ a ZoZ a ich uverejňovanie na internete, v tlači a v ďalších masovokomunikačných prostriedkoch. V podmienkach SR sú tieto nástroje nedostatočne rozvinuté.

Môžeme teda konštatovať, že záujem o tento nástroj dlhodobo nedosiahol predpokladanú úroveň ani v tomto roku. Medzi hlavné dôvody nízkeho záujmu zo strany žiadateľov a uplatňovania predmetného nástroja vo všeobecnosti môžeme pokladať:

- ⇒ nízku výšku finančného príspevku – 10 000,- Sk
- ⇒ zákonom ustanovené podmienky (pracovná zmluva, preukázanie oprávnenosti výdavkov, zhoda medzi miestom výkonu nového zamestnania a novým miestom trvalého pobytu, ...)
- ⇒ nízka ochota UoZ o mobilitu
- ⇒ vysoké finančné nároky na zmenu životných podmienok z dôvodu sťahovania sa za prácou

Graf 9: Štruktúra zaradených uchádzačov o zamestnanie na vybrané nástroje APTP podľa § 8 zákona č. 5/2004 Z. z. (v %)





Pre lepší obraz v nasledujúcej tabuľke uvádzame počet UoZ, ktorí sa mohli zapojiť do aktívnych nástrojov politiky trhu práce v rokoch 2004 a 2005. Je evidentné, že stav UoZ na konci roka 2004 bol o viac ako 70 tis. nižší, než na konci roka 2003, a aj prítoky v roku 2005 boli o viac ako 40 tis. nižšie v porovnaní s rokom 2004, čo dokazuje úspešnosť jednotlivých nástrojov APTP pri zaraďovaní UoZ do zamestnania.

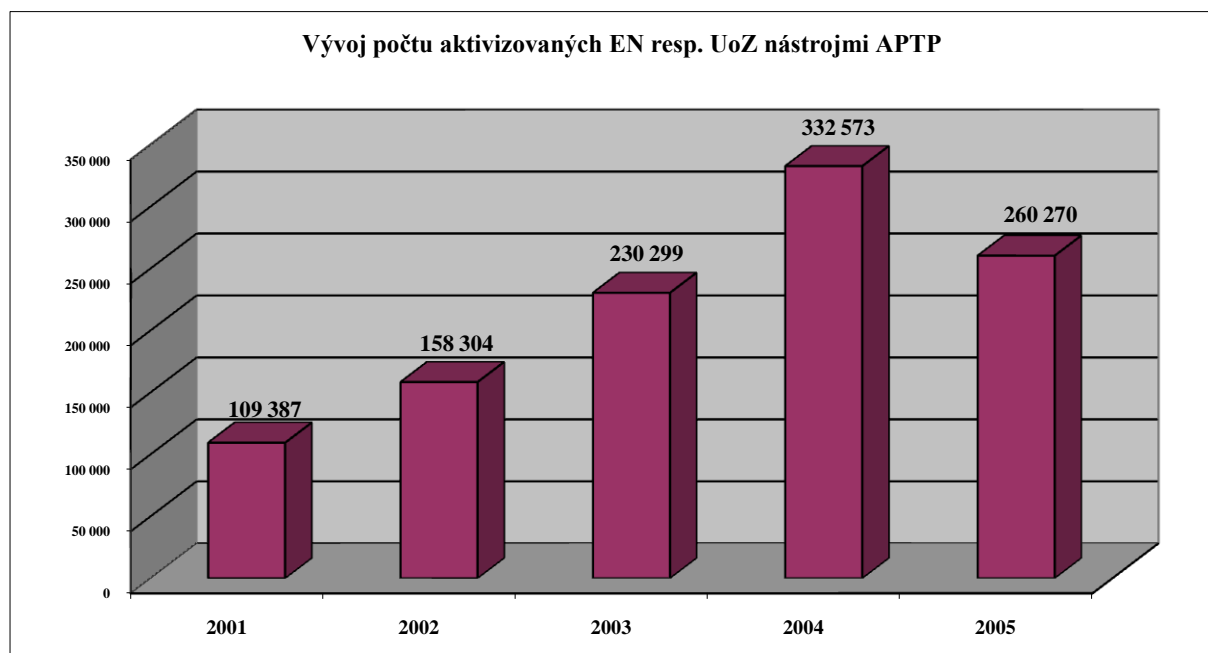
Tabuľka 25: Prehľad o uchádzačoch o zamestnanie, ktorí mohli byť zaradení na nástroje APTP v rokoch 2004 a 2005

Východiskové ukazovatele pre rok 2004			Východiskové ukazovatele pre rok 2005		
Stav UoZ k 31.12.2003	Prítoky v roku 2004	Spolu počet UoZ, ktorí mohli byť zaradení na nástroje APTP v roku 2004	Stav UoZ k 31.12.2004	Prítoky v roku 2005	Spolu počet UoZ, ktorí mohli byť zaradení na nástroje APTP v roku 2005
452 224	362 847	815 071	383 155	318 861	702 016

Zdroj: ÚPSVaR SR

V porovnaní s rokom 2004 sa v roku 2005 mierne znížil počet aktivizovaných uchádzačov o zamestnanie, čo bolo spôsobené aj realizáciou pokračujúcej aktivačnej činnosti a systémom realizácie z roku 2004. Od roku 2004 sa realizovala v dvoch etapách, čím sa celkový počet aktivizovaných UoZ formou aktivačnej činnosti prostredníctvom NP V zachoval na rovnakej úrovni.

Graf 10: Vývoj počtu aktivizovaných evidovaných nezamestnaných resp. uchádzačov o zamestnanie nástrojmi APTP



Zdroj: Realizácia nástrojov APTP roku 2005, ÚPSVaR SR



Financovanie APTP

Tabuľka 26: Financovanie nástrojov APTP v rokoch 2004 a 2005

nástroj APTP	Rok 2004		Rok 2005	
	Počet vytvorených- obsadených PM, resp. počet zaradený osôb, resp. počet podporených PM	Dohodnutá suma finančných prostriedkov, v Sk	Počet vytvorených- obsadených PM, resp. počet zaradený osôb, resp. počet podporených PM	Dohodnutá suma finančných prostriedkov, v Sk
§ 46	27 208	211 667 038	35 689	263 709 643
§ 47	0	0	64	496 771
§ 49	5 618	320 083 467	9 908	601 105 969
§ 50	1 778	109 541 958	3 087	228 953 539
§ 51	14 462	199 879 537	24 838	334 310 338
§ 52	219 876	985 964 553	137 446	828 673 574
§ 53	51	458 589	77	707 997
§ 56	138	13 929 496	362	54 798 287
§ 57	107	10 692 022	271	42 195 092
§ 59	18	2 089 198	58	9 076 415
§ 60	0	0	2 731	109 060 695
§ 110 zákon 387/96 Z.z.	4 098	126 834 107	1 891	5 478 046
Spolu	273 354	1 970 447 943	216 422	2 478 566 366

Zdroj: Realizácia nástrojov APTP v rokoch 2004 a 2005, ÚPSVaR SR

V globálnom hodnotení podľa daného prehľadu sú uvedené jednotlivé nástroje aktívnej politiky trhu práce a ich dva základné ukazovatele a to dohodnutá suma a počet vytvorených pracovných miest, resp. zaradených uchádzačov o zamestnanie do jednotlivých aktivít v porovnaní rokov 2004 a 2005. Z prehľadu je viditeľné, že v skoro vo všetkých nástrojoch APTP v roku 2005 bol zaznamenaný nárast počtu vytvorených obsadených miest, resp. zaradených osôb, resp. počet podporených pracovných miest a s tým súvisiaci aj nárast dohodnutej sumy na jednotlivé nástroje APTP.

Jedným z dôležitých ukazovateľov hodnotenia vplyvu aktívnych nástrojov a efektívnosti činnosti úradov práce, je počet uchádzačov o zamestnanie umiestnených prostredníctvom úradov PSVR. Za obdobie 1. polroka 2006 bolo umiestnených 63 969 evidovaných uchádzačov o zamestnanie. V porovnaní s rovnakým obdobím v roku 2005, kedy bolo prostredníctvom úradov PSVR umiestnených 45 394 UoZ, sa počet umiestnených UoZ medziročne zvýšil o 18 575 UoZ (nárast o 40,92 %). Priemerne mesačne za prvých 6 mesiacov tohto roka bolo prostredníctvom sprostredkovateľských činností úradov PSVR umiestnených na trh práce 10 611 UoZ.

Po zhodnotení účinnosti nástrojov APTP na záver je možné povedať, že:

Celkové pôsobenie APTP v poslednom období ako kľúčovej skupiny nástrojov na umiestnenie nezamestnaných osôb na novo vytvorené pracovné miesta, alebo voľné pracovné miesta (zvyšovanie zamestnateľnosti) a podporu vytvárania nových pracovných miest možno vnímať veľmi pozitívne, čo je podporené nielen výsledkami nástrojov APTP, ale aj vývojom zamestnanosti, resp. nezamestnanosti v posledných rokoch.



3.2.3.2 Služby zamestnanosti

Verejné služby zamestnanosti

Uskutočnenie inštitucionálnej a vecnej reformy služieb zamestnanosti, implementácia zákona o službách zamestnanosti vytvorili inštitucionálny a legislatívny rámec na poskytovanie efektívnych a kompatibilných služieb zamestnanosti. Tieto sú garantované diferencovane pre jednotlivé skupiny prijímateľov s dôrazom na klientovo orientovaný prístup, posilnenie sprostredkovateľských a poradenských činností a využívanie informačných a komunikačných technológií v ich činnosti.

Zároveň sa vytvoril priestor na efektívne využívanie prostriedkov Európskeho sociálneho fondu na podporu projektov zameraných na zvyšovanie zamestnanosti a znižovanie nezamestnanosti formou sprostredkovania zamestnania, ktoré zabezpečuje ÚPSVaR SR, úrady práce a pracovisko zriadené úradmi práce, ako aj právnická osoba a fyzická osoba, ktoré vykonávajú sprostredkovanie zamestnania za úhradu, sprostredkovanie dočasného zamestnávania a sprostredkovanie podporovaného zamestnávania podľa tohto zákona, ÚPSVaR SR a úrady práce vykonávajú sprostredkovane zamestnania na území Slovenskej republiky bezplatne.

Súčasťou sprostredkovania zamestnania je aj evidenčná činnosť, informačné a poradenské služby, ako aj vyhotovovanie zoznamov voľných pracovných miest a zoznamov hľadaných zamestnaní UoZ a ZoZ a ich uverejňovanie na internete, v tlači a v ďalších masovokomunikačných prostriedkoch.

V rámci implementácie projektov z ESF bola pomoc z EÚ realizovaná prostredníctvom NP VII a za SOP EŽ a JPD NUTS II Bratislava – Cieľ 3. „Modernizácia služieb zamestnanosti podporou rozvoja nástrojov a foriem, informačných a poradenských služieb,“

Cieľom projektu bolo zvýšenie rozsahu, kvalitu a zabezpečiť jednotnú úroveň poskytovaných služieb zamestnanosti prostredníctvom rozvoja informačných a poradenských služieb, so zámerom poskytnúť všetkým klientom služieb zamestnanosti profesionálnu, účinnú pomoc a poradenstvo pri voľbe povolania, výbere zamestnania vrátane zmeny zamestnania a výbere zamestnanca. Pre zabezpečenie spätnej väzby o úspešnosti služieb poskytovaných klientom je nevyhnutné pripraviť a vykonať prieskumy spokojnosti dotknutých klientov.

Tabuľka 28: Štruktúra odborných poradenských aktivít poskytnutých v prvom polroku 2005

Názov aktivity	Počet UoZ v aktivitách
Vypracované individuálne akčné plány IAP	86 925
Poskytnuté individuálne poradenské rozhovory (mimo vypracovania IAP)	297 104
Poskytnuté skupinové OPS	54 585
Uskutočnený výber UoZ do poradenských programov, projektov, výcvikov a do projektov vzdelávania a prípravy pre trh práce	19 557
Využitie psychologické poradenstvo	2 296
Poskytnuté nešpecifikované poradenské konzultácie	6 436

Zdroj: ÚPSVaR SR

Výsledky z poskytovaných služieb zamestnanosti boli nasledovné:

V roku 2005 vzrástol počet umiestnených uchádzačov o zamestnanie cez úrady práce oproti roku 2004 o 85%, čo predstavovalo absolútny nárast počtu umiestnených uchádzačov o zamestnanie o 42 579. K umiestneniu uchádzačov o zamestnanie prispelo aj vypracovávanie individuálnych akčných plánov. Z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie sa zamestnala približne pätina (18,6%) tých, s ktorými bol vypracovaný individuálny akčný plán.

Podľa údajov ÚPSVaR SR celkový počet IAP, ktoré boli vypracované v prvom polroku 2005 bol 86 925, z toho väčšina (62 %) pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Viac ako tretina (38%) IAP bola vypracovaná pre uchádzačov o zamestnanie.



Tabuľka 29: Štruktúra UoZ, s ktorými úrad práce sociálnych vecí a rodiny vypracoval IAP v prvom polroku 2005

Štruktúra uchádzačov o zamestnanie	Podiel UoZ v %
Dlhodobó nezamestnaní	29,0
Absolventi škôl	8,0
Starší ako 50 rokov	16,0
So zdravotným postihnutím	4,0
Po uplynutí plnenia si rodičovských povinností	3,0
Osamelí starajúci sa o dieťa do 10 rokov	1,0
Stratili schopnosť vykonávať povolanie zo zdravotných dôvodov	1,0
Sťahujú v rámci EU, alebo má pobyt na území EU na účel výkonu zamestnania	0
Nie sú znevýhodnení	38,0

Prameň: údaje ÚPSVaR SR

Od marca 2004, kedy sa s realizáciou IAP začalo do júna 2005 bolo vypracovaných celkom 341 390 individuálnych akčných plánov na podporu pracovného uplatnenia uchádzačov o zamestnanie.

Tabuľka 30: Distribúcia UoZ po ukončení IAP v %

Uchádzači o zamestnanie	Umiestnení na trh práce do 1 mesiaca po ukončení IAP	Umiestnení na trh práce do 3 mesiacov po ukončení IAP
Zostali v evidencii	76,8	62,2
Umiestnení na trhu práce	13,8	22,8
Vyradení pre ne spoluprácu	4,3	6,5
Vyradení na vlastnú žiadosť	3,7	6,0
Vyradení inak	1,4	2,4
Celkom v abs. vyjadrení =100 %	124 587	123 827

Zdroj: ÚPSVaR SR

Neštátni poskytovatelia služieb zamestnanosti

V podmienkach SR v súlade so zákonom o službách zamestnanosti existujú 3 typy neštátneho poskytovania služieb zamestnanosti:

- Agentúry dočasného zamestnávania
- Agentúry podporovaného zamestnávania
- Sprostredkovanie zamestnania za úhradu

AGENTÚRY DOČASNÉHO ZAMESTNÁVANIA

Agentúra dočasného zamestnávania (ADZ) zamestnáva občana v pracovnom pomere za účelom jeho dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi. ADZ môže úhradu za dočasné pridelenie vyberať len od užívateľského zamestnávateľa v dohodnutej výške.

ADZ v roku 2005 dočasne prideliť 15 078 dočasných zamestnancov, v roku 2006 dočasne prideliť 30 818 dočasných zamestnancov čo predstavuje takmer viac ako 100 % nárast vytvorených pracovných miest. Z hľadiska dĺžky zamestnania do 6 mesiacov bolo pridelených 18 741 dočasných zamestnancov a nad 6 mesiacov bolo pridelených 12 077 dočasných zamestnancov. Z hľadiska územnej pôsobnosti bolo ADZ zamestnaných najviac dočasných zamestnancov v Slovenskej



republike – 21 549. V štátoch EÚ 9 217v iných krajinách mimo EÚ bolo pridelených 52 dočasných zamestnancov.

AGENTÚRY PODPOROVANÉHO ZAMESTNÁVANIA

Agentúry podporovaného zamestnávania (APZ) poskytujú služby občanom so zdravotným postihnutím, dlhodobo nezamestnaným občanom a zamestnávateľom zamerané na uľahčenie získania zamestnania alebo na udržanie zamestnania alebo na uľahčenie získania zamestnanca z radov občanov so zdravotným postihnutím a dlhodobo nezamestnaných občanov (ďalej len „podporované zamestnávanie“).

V roku 2006 sa výrazne zvýšil počet sprostredkovaných pracovných miest - **883 a oproti roku 2005 dosiahol 306, 1 %**. Celkový počet sprostredkovaných zamestnaní v roku 2005 bol 288, z toho 256 bolo v SR, 32 v štátoch EÚ. Aj keď hlavným cieľom APZ nie je sprostredkovanie zamestnania, uvedené zvýšenie preukazuje zvýšenie aktivít APZ aj v tejto oblasti.

Z celkového počtu sprostredkovaných zamestnaní bolo v roku 2006 14 klientov APZ umiestnených ako SZČO. V roku 2005 bol počet SZČO 50.

Celkový počet klientov APZ v roku 2006 bol 3 805. Z toho bol počet dlhodobo nezamestnaných občanov **2 601** a občanov so zníženou pracovnou schopnosťou bol **1 358, spolu 3 959**. Tento počet prevyšuje celkový počet klientov APZ (3 805), medzi ktorými sú započítaní aj zamestnávatelia. Rozdiel spočíva v kumulácii klientov, ktorí sú dlhodobo nezamestnaní a zároveň zdravotne postihnutí. Pre porovnanie podávame údaj za rok 2005: dlhodobo nezamestnaných občanov bolo 2071 a občanov so zníženou pracovnou schopnosťou bolo 1 168.

SPROSTREDKOVANIE ZAMESTNANIA ZA ÚHRADU

Pri sprostredkovaní zamestnania za úhradu (SZÚ) je výška úhrady dojednaná medzi sprostredkovateľom a právnickou osobou alebo fyzickou osobou, pre ktorú sprostredkovateľ sprostredkúva zamestnanca.

Tabuľka 35: Sprostredkované zamestnania za úhradu – prehľad za roky 2004, 2005 a 2006

	Počet sprostredkovaných zamestnaní spolu	Sprostredkované zamestnanie Slovenská republika	Sprostredkované zamestnanie Zahranicie spolu
Rok 2004	11 958	3 039	8 919
Rok 2005	12 372	3 116	9 256
Rok 2006	17 543	6 436	11 107

Zdroj: ÚPSVaR – Informácia o dosiahnutých výsledkoch v oblasti poskytovania sprostredkovateľských služieb neštátnymi poskytovateľmi služieb zamestnanosti za rok 2006

Z uvedeného počtu **17 543 sprostredkovaných zamestnaní v roku 2006** bolo do zahraničia sprostredkovaných 11 107 (63%). Najviac **do krajín EÚ, celkovo 10 322 (59%)** sprostredkovaných zamestnaní. Porovnanie s predchádzajúcim obdobím: Sprostredkovaných zamestnaní do EÚ v roku 2005 bolo 8 551 (69 %) z celkového počtu sprostredkovaných zamestnaní), v roku 2004 bolo do EÚ sprostredkovaných 8 019 (67 %) zamestnaní.

Z údajov o **spostredkovaných zamestnaniach podľa okruhu ekonomických činností**, klasifikácie zamestnaní (OKEČ a KZAM) a podľa členenia na robotnícke profesie, stredný manažment a vyšší manažment vyplýva, že na úkor stredného manažmentu vzrástol počet sprostredkovaných zamestnaní v robotníckych profesiách, najmä v strojárskom a automobilovom priemysle, v obchode, službách, potravinárskom priemysle a zdravotníctve. Znížil sa počet sprostredkovaných Au-pair pobytov a pomocných síl do domácností.



Cez SZÚ získalo zamestnanie 8 605 UoZ (porovnanie s umiestňovaním cez úrady: Cez 46 úradov bolo v roku 2006 umiestnených 118 565 uchádzačov o zamestnanie).

Z občanov, ktorí neboli v evidencii úradov využilo služby sprostredkovateľov zamestnania za úhradu podľa údajov z mesačných hlásení 6 289 občanov.

Po zhodnotení účinnosti služieb zamestnanosti na záver je možné povedať, že:

Celkové pôsobenie služieb v poslednom období ako významného nástroja na umiestnenie UoZ a ZoZ na novo vytvorené pracovné miesta, alebo voľné pracovné miesta možno vnímať veľmi pozitívne, čo je podporené nielen výsledkami služieb zamestnanosti, ale aj vývojom zamestnanosti, resp. nezamestnanosti v posledných rokoch.



Tabuľka 38: Kvantitatívne vyhodnotenie činnosti oddelení IPS - sledované obdobie I. polrok 2006
Sumár počtu poskytnutých individuálnych a skupinových služieb

Typ služby	Uchádzači o zamestnanie		Záujemcovia o zamestnanie		žiaci ZŠ		študenti SŠ	
	Počet IND.SLUŽ.	Počet SKUP.SLUŽ.	Počet IND.SLUŽ.	Počet SKUP.SLUŽ.	Počet IND.SLUŽ.	Počet SKUP.SLUŽ.	Počet IND.SLUŽ.	Počet SKUP.SLUŽ.
Voľba povolania	175 340	5 309	x	x	187	592	1 412	4 699
Výber zamestnania a jeho zmena	144 312	2 543	810	6	155	146	1 468	1 562
Výber zamestnanca	x	x	x	x	x	x	x	x
Informácie o verejnoprospešných miestach	329 954	8 486	2 878	6	x	x	730	2 825
Informácie o možnostiach a podmienkach účasti na programoch APTP, aktívnej činnosti a vzdelávaní	220 346	8 781	x	x	x	x	466	3 053
Informácie o podmienkach účasti v partnerstvách	x	x	x	x	x	x	x	x
Ponuka zúčastniť sa na výberových konaniach a burzách práce	72 522	4 322	1 187	3	x	x	212	1 105
Ponuka možnosti ďalšieho štúdia a rekvalifikácie	109 957	5 067	567	1	30	89	131	2 808
Práce s PC / internet	50 284	2 382	296	2	91	182	1 037	1 485
Ponuka služieb odborného poradenstva	29 101	2 593	232	0	x	x	x	x
Informácie o PIC pre ZP	4 727	259	22	0	x	x	x	x
Iné služby	138 994	7 154	1 066	6	135	209	965	2 956
Spolu služby	1 275 537	46 896	7 058	24	598	1 218	6 421	20 493

Zdroj: UPSVAR



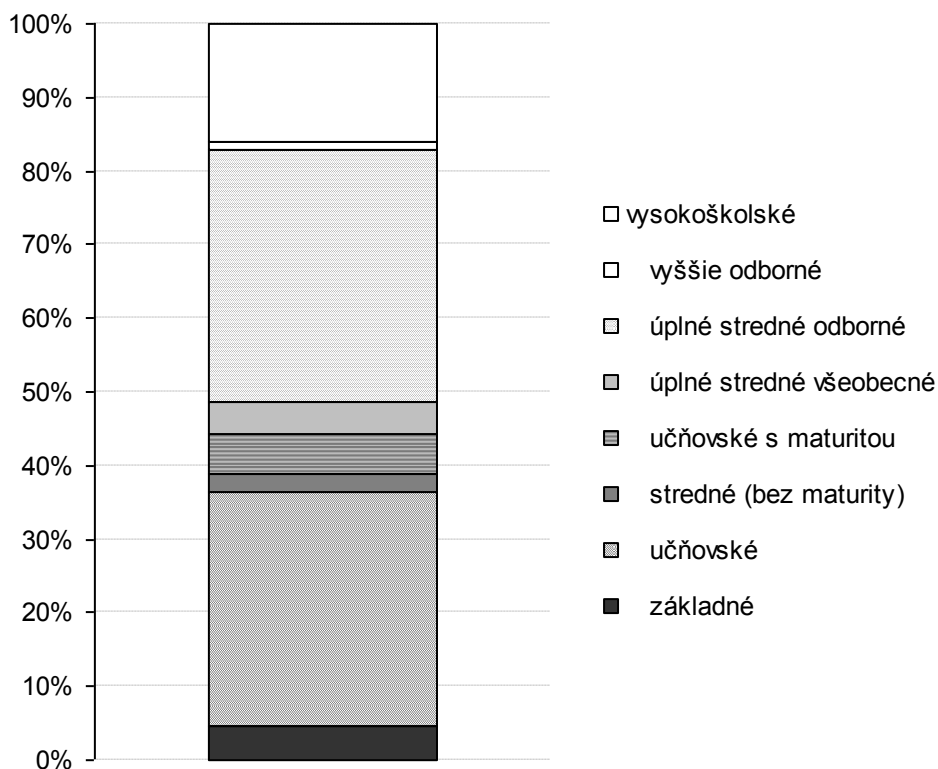
3.2.3.3 Podpora adaptability podnikov a ich zamestnancov na zmenené podmienky na trhu práce

Z pohľadu prispôsobivosti podnikov a ich zamestnancov na zmenené podmienky na trhu práce je mimoriadne dôležitý vývoj štruktúry zamestnanosti v podnikoch podľa ich veľkosti ako aj vzdelanostnej štruktúry zamestnanosti v SR.

V 1. polroku 2006 z celkového počtu zamestnancov pracovalo v súkromnom sektore 64 % (v 1. polroku 2005 to bolo 59,7 %). Počet zamestnancov v súkromnom sektore medziročne vzrástol o 11,8 % naopak počet zamestnancov vo verejnom sektore poklesol o 7 %.

Rast zamestnanosti bol zaznamenaný prakticky vo všetkých vzdelanostných skupinách pracujúcich s výnimkou skupín osôb so stredoškolským vzdelaním bez maturity. Aj v roku 2006 pokračuje tendencia zvyšovania vzdelanostnej štruktúry zamestnanosti v SR.

Graf 11: Porovnanie vzdelanostnej štruktúry zamestnanosti v SR v prvom polroku 2006



Zdroj: ŠÚ SR - VZPS

S intenzívnym rastom zamestnanosti sa na slovenskom trhu práce začal vyskytovať problém nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily v určitých odvetviach ekonomiky (napr. automobilový priemysel, elektrotechnika, odevný priemysel atď.).

Zamestnanosť rástla predovšetkým v malých podnikoch do 50 zamestnancov a v podnikoch s počtom zamestnancov s 250 - 499 zamestnancami. Ostatné veľkostné kategórie podnikov zaznamenali medziročný pokles priemerného počtu zamestnancov.

K pozitívnemu vývoju na trhu práce prispela najmä vyššia tvorba nových pracovných miest ako aj rast počtu podnikateľov.

**Tabuľka 39:** Zamestnanosť podľa veľkosti podniku

Veľkostné skupiny podľa počtu zamestnancov	Priemerný evidenčný počet zamestnancov za 1. polrok 2006	Indexy 1.polr.2006 / 1.polr.2005	Štruktúra	
			1. polrok 2006 v %	Zmena oproti 1. polroku 2005 v
PODNIKY				
0 - 9	162 224	119,5	7,6	1,1
10 – 19	126 652	102,5	5,9	0
20 – 49	168 041	101,9	7,9	0
50 – 249	404 782	99	19	-0,6
250 – 499	144 750	104,5	6,8	0,2
500 – 999	135 990	97,8	6,4	-0,3
1000 a viac	343 505	95,5	16,1	-1,2
ŽIVNOSTNÍCI (odhad)	645 000	104,9	30,3	0,8
SPOLU	2 130 944	102,2	100	0

Zdroj: Štatistická správa o základných vývojových tendenciách v hospodárstve SR za 1. polrok 2006

Poznámka: 1) na základe štvrt'ročného podnikového výkazníctva

Z pohľadu schopnosti podnikov súkromnej sféry adaptovať sa na zmeny na trhu je veľmi významným ukazovateľom stav podnikov a zmena stavu podnikov.

Tabuľka 40: Počet aktívnych podnikov na trhu a zmena stavu podnikov na trh v rokoch 2000 až 2004 v absolútnej hodnote

Počet podnikov	2000	2001	2002	2003	2004
Aktívne na trhu práce	250 045	263 986	278 450	275 766	273 938
Novovzniknuté	25 174	39 415	41 692	24 361	28 890
Zaniknuté	22 392	28 763	28 877	32 412	20 297
Zmena stavu (novovzniknuté – zaniknuté)	2 782	10 652	12 815	-8 051	8 593

Zdroj: Eurostat

Vývoj zmeny stavu podnikov v od roku 2000 do 2002 je veľmi pozitívny. Rok 2003 znamenal hlboký prepád, kým v roku 2004 bola zaznamenaná pozitívna tendencia.

Vývoj trendu úzko súvisí s konjunktúrou (recesiou, resp. expanziou) na medzinárodných trhoch.

Pokiaľ ide o vývoj zamestnanosti a nezamestnanosti nepriaznivý vývoj zmeny stavu podnikov sa prejavil v roku 2004, keďže údaj za rok 2003 je koncoročný údaj (31.12.2003) a počet podnikov bol o 8 051 menej ako ku 31.12.2002. V roku 2004 štartovacia pozícia pokiaľ ide o počet podnikov bola horšia ako v roku 2003. Tento vývoj mal priamy dopad na zmenu miery zamestnanosti SR v roku 2004, ktorá poklesla o 0,7 % (z 57,7 % na 57 %) a zmenu miery nezamestnanosti, ktorá vzrástla o 0,6 % (z 17,6 na 18,2 %). Medzi zmenou stavu podnikov a vývojom zamestnanosti a nezamestnanosti je priama závislosť, pričom zmena



v zamestnanosti, resp. nezamestnanosti sa prejaví s ročným oneskorením vzhľadom na charakter ukazovateľov.³

Bez podpory vzniku podnikov nie je možné zvyšovať zamestnanosť. Podpora vzniku podnikov je úzko previazaná na podporu tvorby pracovných miest u zamestnávateľov a samozamestnania.

Ukazovateľ zmeny stavu podnikov odráža udržateľnosť podnikov a taktiež aj pracovných miest v podnikoch.

Adaptabilitu zamestnancov podnikov v súkromnej sfére najlepšie odráža komplexný ukazovateľ miery medziročného rastu/poklesu zamestnanosti v novo vznikajúcich podnikoch. Tvorí sa nasledovne:

počet zamestnaných v roku n+1 v podnikoch novovzniknutých v roku n

počet zamestnaných v roku n v podnikoch novovzniknutých v roku n

Zároveň namiesto n+1 sa používa aj n+2, n+3, n+4 atď. Kým n+1 skúma ročnú adaptabilitu zamestnancov, n+2 dvojiročnú, n+3 trojiročnú, atď.

Tabuľka 41: Medziročná zmena zamestnanosti za rok v novo vznikajúcich podnikoch

% zmena (ročná „n+1“) stavu zamestnancov v novovzniknutých podnikoch	2000	2001	2002	2003
SR	30,66	29,38	16,21	0

Zdroj: Eurostat

Tabuľka 35: Medziročná zmena zamestnanosti za 2 roky v novo vznikajúcich podnikoch

% zmena (ročná „n+2“) stavu zamestnancov v novovzniknutých podnikoch	2000	2001	2002	2003
SR	39,99	33,72	-0,66	n/a

Zdroj: Eurostat

Tabuľka 36: Medziročná zmena zamestnanosti za 3 roky v novo vznikajúcich podnikoch

% zmena (ročná „n+3“) stavu zamestnancov v novovzniknutých podnikoch	2000	2001	2002	2003
SR	43,13	-0,47	n/a	n/a

Zdroj: Eurostat

Tabuľka 37: Medziročná zmena zamestnanosti za 4 roky v novo vznikajúcich podnikoch

% zmena (ročná „n+4“) stavu zamestnancov v novovzniknutých podnikoch	2000	2001	2002	2003
SR	-0,67	n/a	n/a	n/a

Zdroj: Eurostat

Z načrtnutých údajov vyplýva, že ročná udržateľnosť pracovných miest v novovznikajúcich podnikoch klesala vo všeobecnosti do roku 2004.

Čím ďalej, tým viacej klesá udržateľnosť pracovných miest v čase. Tento problém by nebol problémom, keby sa vytváralo medziročne veľa nových pracovných miest a mobilita pracovnej sily by bola významne vysoká. V podmienkach SR tieto údaje naznačujú

³ Zmena stavu podnikov je dynamická veličina, ktorá odráža vývoj v čase, kým miery zamestnanosti a nezamestnanosti sú statické veličiny odrážajúce stav v príslušnom momente



významný pokles udržateľnosti pracovných miest od roku 2000. Táto tendencia sa dá zmeniť, resp. obrátiť najmä podporou In – company tréningu. Cieľená podpora tejto aktivity v prípade SR bola málo využívaná.

Ďalším významným ukazovateľom sú investície pripadajúce na jedného zamestnanca v rôznych sektoroch ekonomiky.

**Tabuľka 42:** Investície do podnikov pripadajúce na jedného zamestnanca v roku 2004 v tis. EUR

	2004							
	Ťažba nerastných surovín	Priemyselná výroba	Výroba a rozvod elektriny, plynu a vody	Stavebníctvo	Veľkoobchod a maloobchod, oprava motorových vozidiel, motocyklov a spotrebného tovaru	Hotely a reštaurácie	Doprava, skladovanie, pošta a telekomunikácie	Nehnuteľnosti, prenájom a obchodné činnosti
EU 25	n/a	6,6	n/a	3,1	4,1	3,1	13,7	11,4
Slovenská republika	3.4	4.6	9.1	2.6	5.7	2.9	8.9	4.6
Bratislavský kraj	15.8	8.2	11.5	5.3	7.6	1.7	11.6	6.3
Západné Slovensko	3.1	4.4	5.7	1.7	6.2	2.5	5.2	3.4
Stredné Slovensko	2.1	3.5	7.6	2.1	3.7	5.6	1.8	3.3
Východné Slovensko	1.3	3.7	7.2	1.1	2.9	2.7	13.2	2.5

Zdroj: EUROSTAT

Z uvedenej tabuľky vyplýva, že investície do podnikov pripadajúce na jedného zamestnanca v rámci SR sú pod priemerom EÚ 25. Tento vývoj je možné zdokumentovať aj za roky 2000 a 2003 a to v porovnaní s EÚ 15. Z uvedeného trendu vybočuje BSK, kde investície prekračujú priemernú hodnotu EÚ 25.

Oblasť adaptability zamestnancov a zamestnávateľov bola v programovom období 2004 – 2006 realizovaná cez všetky intervencie ESF.

Aktivity financované v rámci týchto programových dokumentov boli orientované na napr. vzdelávacie kurzy zamerané na získanie podnikateľských zručností, vzdelávacie kurzy zamerané na zlepšenie manažérskych zručností pre podnikateľov a riadiacich pracovníkov, vzdelávanie v oblasti IT zručností, jazykových znalostí a v oblasti novej legislatívy, kurzy profesného vzdelávania, vzdelávanie na získanie odbornej spôsobilosti, programy zamerané na adaptabilitu zamestnancov a zamestnávateľov pri zavádzaní nových technológií a reštrukturalizácii, analýza potrieb vzdelávania a odbornej prípravy, vzdelávanie zamestnancov opúšťajúcich podnik, špecifické vzdelávanie pre podnikateľské subjekty vstupujúce do priemyselných parkov, vzdelávanie zamestnancov štátnej a verejnej správy, programy vzdelávania zamestnancov malých a stredných podnikov. Hodnotenie ich dopadu na ekonomiku pre nedostatok údajov sa neskúmala do konca roku 2006. Napriek tomu je už dnes z dostupných štatistických údajov možné zhodnotiť, že podiel dospelých ľudí v celoživotnom vzdelávaní v rokoch 2004-2006 nevzrástol, ostáva na úrovni 4,3%, čo je hlboko pod priemerom EÚ 25 (10,1% v r. 2006). Preto bude oblasť adaptability pracovníkov jednou z dôležitých priorít tohto operačného programu.

Záver k analýze adaptability podnikov a ich zamestnancov na zmenené podmienky na trhu práce:

Pre SR je osobitne dôležité podporovať adaptabilitu podnikov a ich zamestnancov, zvyšovať investície do týchto zamestnancov najmä v regiónoch, ktoré patria do cieľa Konvergencia. V rámci BSK je tendencia priaznivá. Nástroje na podporu investícií do zamestnancov boli málo využité.



ZÁVER K ANALÝZE SITUÁCIE NA TRHU PRÁCE:

Hlavným problémom SR je potreba vytvárania nových pracovných miest. Existujúce pracovné miesta nedokážu v plnej miere absorbovať potenciálnu pracovnú silu. Ponuka pracovnej sily výrazne prevyšuje dopyt po pracovnej sile.

Ďalším problémom je umiestnenie pracovnej sily na voľné pracovné miesta. Na trhu práce v porovnaní s EÚ 25 je o polovicu menej voľných miest. Tento problém je významne prepojený na existujúce pracovné miesta. Malý dopyt po pracovnej sile má za následok aj malý neuspokojený dopyt použiteľný na korekciu vývoja na trhu práce. Umiestnenie pracovnej sily na voľné pracovné miesta a tvorba pracovných miest musí byť vzájomne úzko previazaná a koordinovaná.

Udržateľnosť existujúcich pracovných miest vykazuje klesajúcu tendenciu. Investície podnikov na 1 zamestnanca nedosahujú priemer EÚ 25. Pre zlepšenie udržateľnosti bude potrebné investovať do zlepšenia vzdelávania a zvyšovania zručností podnikov a ich zamestnancov a to na úrovni celého podniku. Udržateľnosť pracovných miest úzko súvisí aj so vzdelanostnou štruktúrou ľudských zdrojov.

Nástroje pôsobiace na trhu práce prispeli k znižovaniu nezamestnanosti v poslednom období. Ich vhodná koncentrácia je kľúčom k priblíženiu sa k rovnováhe na trhu práce.



3.3 Analýza v oblasti sociálnej inklúzie

3.3.1 Všeobecná charakteristika

Sociálna inklúzia (začleňovanie) vyžaduje komplexný, viacdimenzionálny a najmä jednotný prístup v rôznych oblastiach politik. Ich základným cieľom je podporovať sociálne začleňovanie znevýhodnených alebo vylúčených osôb, podporovať rovnosť príležitostí, uspokojovať sociálne potreby ľudí prostredníctvom aktívnych a preventívnych opatrení sociálnej inklúzie, a celkovo posilňovať rast zamestnanosti, sociálnu súdržnosť a udržateľný rozvoj.

Sociálna exklúzia (vyčlenenie) je proces, v ktorom sú určití jednotlivci vytláčaní na okraj spoločnosti a nemajú dostatok alebo žiadne možnosti plne sa v nej realizovať. Stáva sa tak z rôznych dôvodov, najmä z nedostatku vlastných základných kompetencií alebo v dôsledku diskriminácie. Toto ich vzd'ahuje až izoluje od zamestnania, príjmu a príležitosti vzdelávania. Majú veľmi obmedzený prístup k rozhodovacím orgánom, ako aj sociálnych a komunitným sieťam a aktivitám. Obmedzené možnosti napájania sa na vonkajšie zdroje pomoci a podpory (spôsobené o.i. neschopnosťou aktivizovať vlastné interné zdroje a zdroje vlastnej rodiny) tak často spôsobujú bezmocnosť a nemožnosť riadiť a kontrolovať rozhodnutia, ktoré majú dosah na ich každodenný život (aktívna participácia).

Sociálna exklúzia nesie riziko marginalizácie a vylúčenia pre jednotlivcov i celé skupiny vo viacerých oblastiach života. Výrazným sprievodným javom sociálnej exklúzie a limitujúcim faktorom sociálnej inklúzie **je chudoba a jej riziká**.

Analýzy v Slovenskej republike identifikovali ako ukazovatele s vysoko pozitívnym vzťahom k chudobe zamestnanie, vzdelanie a miesto, kde daná rodina alebo jedinec žije, ale i vzťah k trhu práce, štruktúru rodiny a kvalitu rodinného prostredia⁴, pričom prítomnosť týchto faktorov výrazne zvyšuje riziko medzigeneračnej reprodukcie chudoby.

Podľa výsledkov prieskumu Zisťovania o príjmoch a životných podmienkach domácností EÚ-SILC 2005⁵, ktoré sa na Slovensku uskutočnilo prvýkrát v roku 2005 a poskytuje informácie za rok 2004⁶, miera rizika chudoby v SR v roku 2004 dosiahla **13,3%**. Na základe zisťovania EU SILC 2006 podľa predbežných údajov Štatistického úradu SR v roku 2005⁷ klesla miera rizika chudoby na úroveň **11,6%** a to napriek tomu, že hranica rizika chudoby nominálne stúpala. Na Slovensku nebol zistený takmer žiadny rozdiel v miere rizika chudoby medzi mužmi (13,2% v roku 2004 a 11,7% v roku 2005) a ženami (13,5% v roku 2004 a 11,5% v roku 2005). Z hľadiska regionálneho rozdelenia najvyššiu mieru rizika chudoby vykazoval Prešovský kraj, najnižšiu Bratislavský kraj.

⁴ Zdroj: Svetová banka, 2001, IVPR, 2006.

⁵ Zdroj: Štatistický úrad SR, 2006.

⁶ V Slovenskej republike zatiaľ neexistujú kompatibilné časové rady ukazovateľov príjmového rozdelenia a chudoby. Informácie o príjmovej chudobe na báze EU SILC nemožno porovnávať s informáciami o príjmovej chudobe v roku 2002 (uvedené napr. v Národnom akčnom pláne sociálnej inklúzie 2004 – 2006) vypočítanými na základe štatistického zisťovania Mikrocenzus 2003, a to v dôsledku mnohých odlišností v metodikách týchto zisťovaní. Veľký rozdiel medzi hodnotami príjmovej chudoby v rokoch 2002 a 2004 je spôsobený jednak rozdielnym metodickým obsahom a prístupom k zberu dát pri príjmových položkách a najmä dopočtom v súbore údajov Mikrocenzu 2003, ktoré realizoval Štatistický úrad SR. Miera rizika chudoby je indikátorom relatívnej príjmovej chudoby, ktorá je definovaná vo vzťahu k celkovému rozdeleniu príjmov a je znamená podiel osôb s ekvivalentným disponibilným príjmom pod hranicou rizika chudoby, ktorou je 60% národného mediánu ekvivalentného príjmu. Nízky príjem preto ani nie je považovaný za meradlo chudoby, ale iba rizika chudoby, vytvára totiž riziko, ktoré odkazuje na schopnosť plne participovať v spoločnosti, v ktorej jednotlivec žije.

⁷ Údaje zo zisťovania EU SILC 2006, ktoré poskytujú informácie za rok 2005 realizovaného Štatistickým úradom SR sú zatiaľ predbežné.

**Tabuľka 44:** Miera rizika chudoby v jednotlivých krajoch SR (v %)

Rok \ Kraj	BA	TN	TT	NR	ZA	BB	PO	KE	SR
2004	7,8	13,0	10,9	16,0	12,0	10,0	21,3	13,0	13,3

Zdroj: Štatistický úrad SR

Nezamestnaní sú vystavení najväčšiemu riziku chudoby, v roku 2004 až 39,2% z nich sa nachádzalo pod hranicou rizika chudoby, pričom muži (41%) boli ohrození o niečo viac ako ženy (37,6%). V roku 2005 sa riziko ešte zvýšilo na 41%, a to najmä u mužov (47,2%), u nezamestnaných žien sa mierne znížilo (35,7%). Až 74% domácností s deťmi závislými od vyživovacej povinnosti rodičov, pokiaľ v nich nikto nepracoval, sa nachádzalo v riziku chudoby. Avšak ani začlenenie sa do kategórie pracujúcich nezaručuje zamedzenie rizika chudoby, keďže až 8,9% pracujúcich sa v roku 2004 (6,3% v roku 2005) ocitlo pod hranicou rizika chudoby, pričom pre ženy (9,2%) bolo toto riziko o trochu vyššie ako pre mužov (8,7%), čo sa však v roku 2005 vyrovnalo (ženy 6,3% a muži 6,4%).

Silná korelácia existuje aj medzi vzdelaním, nezamestnanosťou a chudobou – zaťaženosť obyvateľstva chudobou výrazne klesá s dosiahnutým vzdelaním. Kým pod hranicou rizika chudoby sa nachádza až takmer 26% domácností s hlavou domácnosti bez vzdelania, pri vyššom vzdelaní je to už len cca 8,3%. Zároveň jednotlivci so základným, neúplným základným vzdelaním a s učňovskou školou tvorili v období 2002 až 2005 na celkovom počte nezamestnaných viac ako 70-ný podiel a v roku 2005 bolo z celkového počtu 333,8 tisíc evidovaných uchádzačov o zamestnanie 14,9 tis. s neukončeným vzdelaním, a 104,1 tis. s neukončenou základnou školou a 115,5 tis. s učňovskou školou.

Životy detí sú veľmi významne ovplyvnené okolnosťami života rodičov, akými sú napr. ich vzdelanie a príjem. Výstupy PISA (2003) ukázali na Slovensku vysoko významný vzťah medzi výsledkami dieťaťa v škole a socio-ekonomického prostredia odkiaľ pochádza. Miera rizika chudoby detí vo veku od 0 do 15 rokov bola v roku 2004 podľa výsledkov zisťovania na úrovni 18,4% (16,0 % v roku 2005) mladých ľudí od 16 do 24 rokov na úrovni 16,8% (14,1% v roku 2005). Čo sa týka štruktúry rodiny a celkovej kvality rodinných vzťahov, výsledky EÚ-SILC 2005 ukázali, že najmenej rizikovým prostredím boli z pohľadu rizika chudoby a sociálneho vylúčenia domácnosti s oboma rodičmi. Vysokému riziku chudoby čelia jednorodičovské rodiny (31,7% v roku 2004 a 28,8% v roku 2005), pričom viac ako 90% týchto domácností tvoria matky s deťmi) a úplné rodiny s tromi a viac deťmi (24% v roku 2005). Domácnosti s deťmi čelili všeobecne vyššiemu riziku chudoby (16,5% v roku 2004 a 14,1% v roku 2005) ako domácnosti bez detí (8,3% v roku 2004 a 7,9% v roku 2005), pritom chudobné domácnosti s deťmi tvorili v roku 2004 až 73% zo všetkých chudobných domácností.

U všetkých cieľových skupín sociálnej inklúzie je možné sledovať kumuláciu charakteristických znakov sociálnej exklúzie, podobne však ako v celej oblasti sociálnej patológie je problematické zovšeobecniť, či sa jedná o príčiny alebo dôsledky.

Sociálnym vylúčením najviac ohrozené skupiny na Slovensku sú marginalizované rómske komunity, ľudia bez domova, migranti, zdravotne postihnuté osoby, drogový a inak závislí, prepustení z výkonu trestu odňatia slobody.

Pre **marginalizované rómske komunity (MRK)**⁸ je príznačné, že sa u nich kumulujú viaceré faktory sociálnej exklúzie (chudoba, dlhodobá nezamestnanosť, nízka úroveň vzdelania,

⁸ Pri popise opatrení pre príslušníkov marginalizovaných rómskych komunit nezávisle na tom, či sa jedná o opatrenia pre príslušníkov integrovaných, segregovaných alebo separovane žijúcich komunit, alebo nie, je



zručností a pod.), čím sa stávajú viacnásobne exkludovanými a čo je v prípade Slovenska ešte negatívne podporené tým, že väčšina z nich žije v znevýhodnenom prostredí ekonomicky zaostávajúcich regiónov. Ide najmä o neintegrovane rómske komunity žijúce v mestských a obecných koncentráciách, ale najmä v segregovaných a separovaných obecných osídleniach (osadách). Najviac rómskych osídlení sa nachádza na území košického, banskobystrického a prešovského kraja. Zjednodušene platí, že čím ďalej sa osídlenie od materskej obce/mesta nachádza, tým horšia je kvalita života v ňom.

Tabuľka 45: Prehľad rómskych osídlení v jednotlivých krajoch

Kraj	Celkový počet rómskych osídlení	Segregované osídlenia identifikované ako osídlenia mimo obce, na kraji obci
Banskobystrický kraj	388	121
Bratislavský kraj	30	12
Košický kraj	430	224
Nitriansky kraj	151	18
Prešovský kraj	368	215
Trenčiansky kraj	57	7
Trnavský kraj	107	23
Žilinský kraj	40	11

Zdroj: Sociografické mapovanie rómskych osídlení na Slovensku, 2004

Príznačné pre túto cieľovú skupinu sú mnohopočetné rodiny s vysokým počtom detí (10 a viac detné rodiny) čím sa zvyšuje riziko reprodukcie chudoby a ostatných znakov sociálnej exklúzie.

Podľa Správy o životných podmienkach rómskych domácností na Slovensku (UNDP 2006), ktorá vychádza z empirického výskumu rómskych domácností, existuje horšia situácia v oblasti bývania, dostupnosti pitnej vody, odkázanosti na dávku v hmotnej núdzi či miere zadlženosti u rómskych domácností v porovnaní s ostatnými domácnosťami nachádzajúcimi sa v ich priestorovej blízkosti. Skoro 40% rómskej populácie tvoria deti do 15 rokov, čo je približne dvojnásobok podielu detí v celkovej populácii. Podľa správy UNDP rómsku populáciu v produktívnom veku charakterizuje veľmi nepriaznivé postavenie na trhu práce. Miera zamestnanosti u mužov je iba na úrovni 11%, u žien dokonca iba 5%. Miera nezamestnanosti u rómskej populácie je veľmi vysoká (u mužov 72%, u žien 51,5%), pričom prevažuje veľmi dlhodobá nezamestnanosť (podiel evidovaných na úrade práce nad 2 roky je 58%). Vysoká prevažne dlhodobá nezamestnanosť u rómskej populácie vedie k upevňovaniu chudoby, ktorá má negatívne dôsledky nielen na životné dráhy nezamestnaných ale aj ich rodín, a predovšetkým predstavuje vysoké riziko prenosu chudoby na ďalšiu generáciu.

Všetky nástroje a opatrenia v oblasti sociálnej inklúzie (napr. opatrenia na riešenie hmotnej núdze, školské dotácie na podporu prístupu dieťaťa ku vzdelávaniu, dávky štátnej sociálnej podpory, služby starostlivosti - sociálne služby, sociálnoprávna ochrana detí a sociálna kuratela, a pod.) sú dostupné všetkým poberateľom za rovnakých podmienok. V sociálnej oblasti výnimku tvoria opatrenia cielené na lokality t.j. na identifikované segregované

problematické, vzhľadom na platnú a najmä prísnu legislatívu v oblasti antidiskriminácie a ochrany osobných údajov sledovať jednotlivé opatrenia cez kritérium príslušnosti k rómskej národnostnej menšine. Navyše len cca 10- 12% príslušníkov odhadovanej rómskej národnostnej menšiny sa oficiálne hlási k svojej národnosti resp. príslušnosti k menšine.



a separované lokality (osady, mestské časti a pod.). Tieto opatrenia sú zamerané najmä na komunitný rozvoj a komunitnú prácu, ako aj terénnu sociálnu prácu:

- v rámci dotačnej politiky sa financujú strediská osobnej hygieny a pracovne. Ich prínos je v tom, že najmä marginalizované rómske komunity, žijúce v segregovaných rómskych osadách (ale i majorita obce), v ktorých chýba základná infraštruktúra, majú prístup resp. môžu vykonávať osobnú hygienu a tak predchádzať riziku epidémií a prenosu rôznych infekčných ochorení. Z dotácií boli pridelené 22 obciam finančné prostriedky na zriadenie strediska osobnej hygieny a pracovne. Túto situáciu však vzhľadom na vyššie uvedené údaje o počte marginalizovaných rómskych komunit nemožno považovať za priaznivú
- vo februári 2004 MPSVR SR zriadilo Fond sociálneho rozvoja (ďalej FSR). FSR svojimi aktivitami podporuje komunitný rozvoj priamo v danom regióne či lokalite, podporuje aktivity dosahujúce k priamemu zaangažovaniu vylúčených skupín, podpore ich sebestačnosti (empowerment) a účasti na rozhodovaní v najrizikovejších lokalitách Slovenska. Fond sa prioritne zameriava na vytváranie a rozvíjanie partnerstiev sociálnej inklúzie, ktoré budú schopné pripraviť a realizovať programy na podporu inkluzívneho trhu práce a sociálnej inklúzie v danej lokalite, teda na zlepšovanie možností zamestnávania rizikových skupín obyvateľstva a ich celkovú integráciu do spoločnosti. Fond tiež realizuje projekt komunitnej sociálnej práce, do ktorého bolo v roku 2006 zapojených 200 prijímateľov (196 obcí a 4 MVO), 242 komunitných sociálnych pracovníkov spolupracujúcich so 404 asistentami a 17 koordinátorov, pracujúcich priamo v teréne. Cieľovou skupinou sú prioritne obyvatelia sociálne separovaných a segregovaných rómskych komunit.

Ďalšou veľmi zraniteľnou skupinou obyvateľstva sú **bezdomovci**. Bezdomovectvo sa vyznačuje marginalizáciou, nakoľko strata domova, ktorá súvisí so stratou veľkej časti sociálnych väzieb, odsúva bezdomovca na okraj spoločnosti. Sprievodným javom je vo väčšine prípadov chudoba, čím dochádza u bezdomovcov ku kumulovanej sociálnej exklúzii a ťažkej dostupnosti trhu práce štandardne poskytovanými podpornými nástrojmi.

Slovensko nemá právne upravený pojem bezdomovec/bezdomovectvo a všeobecne býva tento pojem používaný v súvislosti s ľuďmi bez akéhokoľvek bývania, ľudí žijúcich na „ulici“. Problém bezdomovectva sa týka na Slovensku predovšetkým krajských miest. Napriek tomu, že presné štatistiky o počte bezdomovcov neexistujú, MVO pracujúce v tejto oblasti odhadujú počet ľudí bez prístrešia len v Bratislave na 1200 – 2000.

Problém s bývaním nemajú však len ľudia na „ulici“ ale aj ďalšie skupiny populácie – mladé rodiny, rodiny po rozvode, náhlej strate bývania, ďalej prakticky všetky ďalšie skupiny populácie ohrozené exklúziou – dlhodobo nezamestnaní, drogový a inak závislí a to aj abstínujúci, prepustení z výkonu trestu odňatia slobody a pod. t. j. najmä skupiny u ktorých sa ako sprievodný faktor objavuje chudoba, pričom problémy s bývaním na seba jednoznačne viažu všetky ostatné znaky sociálnej exklúzie.

Na **podporu dostupnosti bývania a výstavby bytov určených pre nižšie príjmové a vylúčením ohrozené skupiny obyvateľstva** boli prijaté opatrenia v oblasti tvorby podporných ekonomických nástrojov rozvoja bývania, ako aj v oblasti úpravy legislatívnych a inštitucionálnych podmienok. Zásady riešenia bývania niektorých skupín obyvateľstva ohrozených sociálnymi vylúčeniami sú upravené v dokumente Dlhodobá koncepcia bývania pre marginalizované skupiny obyvateľstva a model jej financovania, ktorý bol schválený vládou SR 19. januára 2005. Okrem priamej finančnej podpory na výstavbu bytov (Program rozvoja bývania Ministerstva výstavby a regionálneho rozvoja SR, Štátny fond rozvoja bývania, a pod), ako podporné a preventívne nástroje na riešenie problémov s bývaním a v konečnom dôsledku aj bezdomovectva slúžia v sociálnej oblasti najmä nasledovné opatrenia:



- súčasťou riešenia hmotnej núdze je dávka v hmotnej núdzi a príspevkom k dávke je príspevok na bývanie, ktorý je cielene poskytovaný občanom v hmotnej núdzi na podporu udržania bývania- jeho výška a podmienky jeho poskytovania sa priebežne upravujú
- súčasťou poskytovaných sociálnych služieb v zariadeniach sociálnych služieb pobytového charakteru je aj poskytovanie bývania (chránené bývanie, domovy pre osamelých rodičov a pod) a prístrešia (útulky)
- dotačná politika MPSVR SR, ktorá umožňuje poskytnutie finančných prostriedkov na riešenie problémov spojených s bezdomovectvom
- opatrenia sociálnej kurately zamerané na pomoc a podporu pri riešení problémov s bývaním (poradenstvo, sprevádzanie...) - v roku 2004 sociálni kurátori pre plnoletých poskytli pomoc v súvislosti s riešením problémov s bývaním 810 klientom a v roku 2005 926 klientom

Možnosť podpory a pomoci zvyšuje tiež od r. 2006 zavedená možnosť evidenčného prihlásenia k pobytu na obci („domovská obec“) a to aj bez preukázania práv k určitej forme bývania - prihlásenie má výlučne evidenčný charakter. Je s ním spojené vydanie občianskeho preukazu s uvedením pobytu v obci, čo uľahčuje bezdomovcom prístup k dávkam, sociálnym službám a iným formám pomoci .

Osobitnou skupinou, ktorú možno považovať za ohrozenú resp. rizikovú z pohľadu sociálnej exklúzie sú azylanti, ale i iné skupiny **migrantov**, a to najmä z dôvodu jazykovej bariéry a ťažkostí s adaptáciou na nové prostredie. V súčasnosti je Slovenská republika skôr krajinou tranzitnou, avšak v budúcich rokoch je potrebné počítať s výraznejším nárastom počtu rôznych cieľových skupín migrantov z dôvodu, že SR sa stane cieľovou krajinou migrácie v dôsledku zahraničných investícií, tvorby pracovných miest, nárastu miezd.

K 31. 12. 2005 bolo na trhu práce SR 1650 migrantov, z toho 1578 ekonomických migrantov (s udeleným povolením na zamestnanie). Z pohľadu problematiky sociálnej inklúzie v sociálnej oblasti je významná pomoc maloletým bez sprievodu - Úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny bola v roku 2004 poskytnutá sociálnoprávna ochrana 276 maloletým bez sprievodu, ktorí boli na území Slovenskej republiky zadržaní z dôvodu nelegálneho prekročenia hraníc. Z celkového počtu o azyl na území našej republiky požiadalo 267 detí, v 9 prípadoch prebehla repatriácia, prípad reunifikácie sa nevyskytol , a ani v 1 prípade sa úrady nepodieľali na vyhľadávaní rodiny. V roku 2005 boli opatrenia vykonané pre 237 maloletých bez sprievodu, z celkového počtu o azyl požiadalo 230 detí, k spojeniu rodiny v roku 2005 v tretej krajine nedošlo ani v jednom prípade. Návrat maloletých bez sprievodu do krajiny pôvodu úrad zabezpečoval v 7 prípadoch. Krajinami pôvodu boli najmä India, Vietnam, Moldavsko, Gruzínsko, Čína, Pakistan, Bangladéš, Ukrajina, Palestína, Afganistan).

V súčasnosti sa prispôsobujú podmienky nárokov na dávky, podmienku prístupu k službám a na trh práce pre cudzincov, ktorým Slovenská republika poskytla doplnkovú ochranu.

Medzi ďalšie skupiny ohrozené sociálnym vylúčením patria **ľudia so zdravotným postihnutím**, najmä pokiaľ ide o ich účasť na spoločenskom živote a prístup na trh práce. V roku 2005 bolo v rámci SR evidovaných 349 305 občanov s ťažkým zdravotným postihnutím⁹. V súvislosti s integráciou osôb so zdravotným postihnutím na trh práce bol zaznamenaný pozitívny trend v raste počtu zamestnaných oproti roku 2004 o 15,9% a to najmä z dôvodu realizácie jednotlivých nástrojov APTP (viď časť 3.2.3). Medziročný rast

⁹ Ide o celkový počet osôb, ktorým bol vydaný preukaz ZŤP, t. j. patria sem aj deti. Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny.



zamestnanosti občanov so zdravotným postihnutím bol intenzívnejší ako celkový rast zamestnanosti. Z celkového počtu zamestnaných v roku 2005 predstavoval počet osôb so zdravotným postihnutím 1,44% (nárast oproti roku 2004 o 0,17 p.b.). Zároveň bol zaznamenaný pozitívny pokles v evidencii uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím oproti roku 2004 o 22,6%.

Neúplné (jednorodičovské) rodiny. Zo štatistických zisťovaní v priebehu posledných rokov vyplýva, že počet jednorodičovských rodín na Slovensku rastie a v štruktúre rodín tvoria stále väčší podiel. Kým v roku 1961 bol podiel jednorodičovských rodín na celkovom počte rodín 8,4 %, v roku 2001 ich podiel tvoril 11,9 %.

Príčinou ohrozenia uvedenej skupiny je predovšetkým absencia príjmu jedného žiteľa rodiny, žiteľkou rodiny je väčšinou žena a jej pracovný príjem je v prevažnej väčšine nižší ako príjem muža.

Jednorodičovské rodiny patria na Slovensku medzi tie, ktoré sú v zvýšenej miere ohrozené chudobou. Podľa prieskumu EÚ-SILC z roku 2005 bola miera rizika chudoby na Slovensku v roku 2004 13,3%, ale v jednorodičovských rodinách ich podiel pod hranicou rizika chudoby dosiahol až 31,6% (v roku 2005 mierne klesol na 28,8%), pričom viac ako 90% týchto domácností tvoria matky s deťmi.

Priame ciele opatrenia na podporu jednorodičovských (neúplných rodín) na Slovensku neboli doposiaľ prijaté. Podmienky nárokov v sociálnej oblasti sú rovnaké vo všetkých situáciách. Výnimku tvorí inštitút náhradného výživného, poskytovaného štátom za povinného v prípadoch, ak si jeden z rodičov neplní zákonom stanovenú vyživovaciu povinnosť k maloletým deťom, a nie je možné výživné vymôcť prostredníctvom exekútora. Na druhej strane štát prostredníctvom siete orgánov sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately úradov PSVR poskytuje bezplatné odborné sociálne poradenstvo a vysoko profesionálne poradensko-psychologické služby ohrozeným rodinám, aj z dôvodov rodinných problémov spojených s rozvodom, stratou príjmu, neschopnosti plniť riadne základné funkcie rodiny, a pod.

V oblasti rodinného práva je upravená možnosť rozvedeného manžela, ktorý nie je schopný sám sa živiť žiadať od bývalého manžela, aby mu prispieval na primeranú výživu podľa svojich schopností, možností a majetkových pomerov – príspevok na výživu rozvedeného manžela, o ktorom rozhoduje súd. Súd tiež môže na návrh rozhodnúť o povinnosti otca, za ktorého matka nie je vydatá, prispievať na úhradu nákladov spojených s tehotenstvom a pôrodom - príspevok na výživu a úhradu niektorých nákladov nevydatej matke.

Vzhľadom na fakt potvrdený rôznymi sociologickými výskumami že rodina na Slovensku potrebuje dva príjmy a práca na skrátenej úväzok, pružné pracovné podmienky, netradičné usporiadanie pracovného času, a telework sú skôr možnosti využívané v úplných rodinách, výrazný efekt neprinášajú opatrenia na zosúladienie rodinného a pracovného života (Opatrenia na zosúladienie rodinného a pracovného života na rok 2006 s výhľadom do roku 2010, prijaté vládou v r. 2006).

Dlhodobými problémovými skupinami populácie sú **prepustení z výkonu trestu a drogová a inak závislí**.

Čo sa týka prepustených z výkonu trestu odňatia slobody, len v roku 2005 prevzali po prepustení do svojej starostlivosti sociálni kurátori pre dospelých 977 osôb (v roku 2004 to bolo 816). Problémom v tejto oblasti je, a to i napriek právnej úprave, nedostatok reálnych cielených programov pre túto skupinu populácie. Pomoc je často obmedzená len na poradenstvo, usmerňovanie, distribúciu a pomoc pri vybavovaní rôznych náležitostí. Absolútnu absenciu zaznamenávame v programoch, a to tak pre dospelých ako i pre deti,



ktoré by mohli byť použité tiež ako výchovné, resp. probačné programy. Kurátori pre deti v roku 2005 vykonávali opatrenia v súvislosti s trestnou činnosťou alebo činnosťou inak trestnou v 10 091 prípadoch detí čo je vzhľadom na celkový počet detí v kuratele (21120) mimoriadne vysoké číslo. V tejto súvislosti je dôležitý údaj – až v 8636 prípadoch riešili kurátori zanedbávanie školskej dochádzky (z toho deti do 15 rokov – 5577). Ak k tomu priradíme počet detí 929, ktoré boli v sledovanom období umiestnené v ústavnej starostlivosti alebo ochrannej výchove z dôvodu problémov správania vychádza nám mimoriadne početná riziková skupina z pohľadu sociálneho vylúčenia i z pohľadu potencionálnej integrácie na trhu práce. Rizikovým faktorom je najmä nízka kvalifikácia, neadekvátne sociálne zručnosti, labeling, a pod. V tejto oblasti, rovnako ako pri plnoletých, neexistuje dostatočná batéria programov, ktorá by umožňovala nastavovať individuálnu prácu s klientom a jeho rodinou podľa potreby a štádia problému.

Sprievodným faktorom **drogovo závislých osôb** je vysoká nezamestnanosť¹⁰, pričom k najčastejším páchatelom drogovej kriminality patria nezamestnaní mladí ľudia vo veku od 18 do 30 rokov. V sociálnej oblasti je možné údaje týkajúce sa drogovo a inak závislých sledovať len v rozsahu pôsobnosti rezortu, t. j. najmä prostredníctvom sociálnych kurátorov a resocializačných stredísk. Sociálni kurátori pre deti vykonávali v r. 2005 opatrenia sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately v súvislosti s drogovou a inou závislosťou resp. experimentovaním s drogami pre 326 detí z 310 rodín, a len pre 7 detí, ktoré po návrate z resocializačného strediska. Sociálni kurátori pre plnoletých v tom istom období pracovali s 116 drogovo a inak závislými.

K 31. 12. 2005 bola celková kapacita miest v resocializačných strediskách 271 miest. Počas sledovaného roka bolo celkovo prijatých do RS 377 klientov, z tohto 29 nepplnoletých. V priebehu roka bolo z RS celkovo prepustených 370 klientov, z toho 13 nepplnoletých. Čo sa týka vekovej skladby klientov, najvýraznejšie je zastúpenie vekovej hranice od 18 rokov veku do 26 rokov veku (až 36,24% z celkového počtu klientov).

Opatrenia zamerané na vytvorenie predpokladov na riešenie najdôležitejších existenčných otázok marginalizovaných skupín obyvateľstva, vrátane drogovo závislých sú premietnuté v Národnom programe boja proti drogám na roky 2004 – 2008, a následne v konkrétnych úlohách Akčného plánu realizácie Národného programu boja proti drogám. V sociálnej oblasti sa pri riešení tejto problematiky postupuje mainstreamingovou metódou, t.j. pri zavádzaných všetkých opatrení sa dbá na zohľadnenie problematiky závislostí.

Opatrenia v oblasti harm reduction a streetwork-u:

- utvorené právne podmienky v novej právnej úprave sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately na vykonávanie týchto metód práce – priamy dopad na kvalitu (je ich možné vykonávať len na základe udelenej akreditácie)

Opatrenia v oblasti resocializácie:

- pomoc v hmotnej núdzi – zavedený osobitný mechanizmus umožňujúci riešiť hmotnú núdzu drogovo a inak závislých z pohľadu potrieb resocializácie závislostí (ochranný príspevok, aktivačný príspevok)
- služby zamestnanosti - možnosť resocializačných stredísk priamo zabezpečovať vykonávanie aktivačnej činnosti, pri tvorbe individuálnych akčných plánov sa zohľadňujú špecifiká tejto cieľovej skupiny a možnosť spolupracovať s resocializačnými strediskami a sociálnymi kurátormi pri integrácii na trhu práce

¹⁰ Na úrovni 68%. Zdroj: Správa o stave drogových závislostí a kontrole drog v Slovenskej republike za rok 2004.



- nová právna úprava podmienok resocializácie v resocializačných strediskách – priamy dopad na kvalitu (akreditácia)

Opatrenia v oblasti riešenia problémov v súvislosti s drogovou problematikou:

- zavedenie inštitútu sociálnej kurately pre deti a sociálne kurately pre plnoletých, v predmete činnosti sociálnych kurátorov je i riešenie problematiky drogových a iných závislostí
- rozšírenie spektra výchovných opatrení, ktoré môže dieťaťu uložiť súd (nariadenie pobytu v resocializačnom stredisku pre drogový závislý alebo pobyt v špecializovanom zariadení) alebo orgán sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately (možnosť uložiť dieťaťu povinnosť zúčastniť sa výchovného alebo sociálneho programu, povinnosť zúčastniť sa liečby v špecializovanej ambulancii starostlivosti)
- právny priestor na zavádzanie nových metód práce a inovatívnych programov
- bezplatné poradensko-psychologické služby
- dotačná politika MPSVR SR

Osobitnú skupinu, ktorej je treba venovať pozornosť je **skupina detí po ukončení povinnej školskej dochádzky nad 15 rokov** (a ich rodín), **ktoré nemôžu vyrastať z rôznych dôvodov vo vlastných rodinách**. K 1. septembru je celkový počet detí umiestnených v ústavnej starostlivosti v rôznych typoch zariadení 5773¹¹. Počet detí s nariadenou ústavnou starostlivosťou vrátane DSS je 6 079. Spolu so 7323 deťmi umiestnených v rôznych formách náhradnej rodinnej starostlivosti (bez osvojenia) je to celkovo cca 13 000, detí, ktoré je možné považovať s pohľadu sociálnej exklúzie za rizikovú skupinu. Rôzne opatrenia zo strany štátu sú zamerané najmä na humanizáciu životných podmienok detí tak, aby bol utvorený dostatočný priestor na ich integráciu do spoločnosti, t. j. nielen na zabezpečenie starostlivosti o tieto deti, ale aj na utváranie podmienok na získanie sociálnych zručností, komunikačných zručností, zvyšovanie schopnosti adaptovať sa, a pod. Osobitnú kategóriu tvorí utváranie podmienok na prípravu na povolanie a osamostatnenie sa. Humanizáciou podmienok, ktorá reálne spočíva okrem iného v rušení internátneho spôsobu ústavnej starostlivosti a presúvaní zariadení (najčastejšie formou samostatných rodinných domov) do miest sa zlepšujú podmienky prístupu ku vzdelaniu týchto detí. Pre Slovensko bolo a v oblasti reedukácie stále i je príznačné, že ústavné zariadenia sú spravidla lokalizované v malých obciach, často vzdialených od okresných miest, kde boli situované všetky stredné školy. Problémom je, že deti v mnohých prípadoch navštevujú najbližšie stredné školy, spravidla odborné učilišťa a študujú neatraktívne odbory, ktoré nezodpovedajú potrebám vytvárania mobilnej a flexibilnej pracovnej sily a potrebám trhu práce.

Zvyšuje sa i samotná kvalita práce s deťmi – postupne sa zlepšuje situácia v oblasti kvalifikácii odborných zamestnancov v závislosti od možnosti zavádzania nových foriem práce. Problémom je stále nedostatočný počet špecializovaných skupín pre rôzne cieľové skupiny detí, ak nie je možné deti vhodné integrovať do „bežných skupín“, napr. drogový závislý, s poruchami správania, ťažko zdravotne postihnuté deti, diagnostické skupiny, a pod. a nedostatok profesionálnych rodín. Druhým problémom je absencia supervízie a absencia funkčného a celostného systému prehlbovania kvalifikácie.

Po ukončení ústavnej starostlivosti po dovŕšení plnoletosti môže mladý dospelý naďalej bývať v detskom domove, až kým sa neosamostatní (najdlhšie do 25 roku veku). Utvárajú sa tak podmienky na štúdium, integráciu na trhu práce, nájdenie bývania. Aj tu je výrazným

¹¹ Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, 2006.



problémom absencia inovatívnych, cielených programov zameraných na osamostatňovanie sa mladých dospelých.

S problematikou sociálnej inklúzie úzko súvisí i **problém zosúladenia rodinného a pracovného života** - najmä vzhľadom na fakt, podporený výsledkami sociologických prieskumov, že rodiny na Slovensku potrebujú pre svoje zabezpečenia dva príjmy (viď. časť 3.3.4).

V uplynulom období došlo k radikálnym zmenám v celej oblasti sociálnej inklúzie. Radikálne zmeny si vyžiadali najmä existujúce čiastkové, nekoordinované, neadresné a neudržateľné riešenia rôznych problémov, tradičné formy pomoci a podpory a neusporiadané inštitucionálne zabezpečenie problematiky sociálnej inklúzie. Je však zrejmé, že i napriek nepopierateľnému pokroku v tejto oblasti je úlohou nadchádzajúceho obdobia vyhodnotenie dopadov a efektivity doteraz realizovaných opatrení, zabezpečenie stabilizácie a kvalitnej implementácie prijatých krokov, zavádzanie ďalších zmien tam, kde je to potrebné a posilňovanie rozvojových oblastí, najmä rozvoja ľudského kapitálu.

Jednou z úloh predchádzajúceho obdobia bola decentralizácia a modernizácia verejnej správy. Pôsobnosť v oblasti inklúzie je delená medzi štátnu správu a samosprávu, pričom výraznú úlohu plnia neštátne subjekty. Negatívnym sprievodným javom decentralizácie a modernizácie verejnej správy v oblasti sociálnej inklúzie je nepripravenosť obcí, osobitne menších obcí v sociálne rizikových oblastiach na plnenie nových samosprávnych povinností.

Významným je predovšetkým **problém kvality ľudských zdrojov, ako aj ich rozvoja**. Celoživotné vzdelávanie nezodpovedá potrebám praxe, a to napriek tomu, že sa jedná o jeden zo základných nástrojov dosahovania efektivity a udržateľnosti opatrení sociálnej inklúzie a predchádzania reprodukcie chudoby. Nástrojom je masívne zvýšenie investícií do **rozvoja ľudského kapitálu pre** zvýšenie a rozvoj profesijného zabezpečenia problematiky sociálnej inklúzie na všetkých úrovniach verejnej správy, ako aj mimovládneho sektora, vrátane rozvoja ľudských zdrojov pre podporu aktívnej participácie na spoločenskom živote a rozhodovaní sociálne vylúčených jednotlivcov a skupín.

Charakteristickým je zároveň pre oblasť sociálnej inklúzie na Slovensku **nedostatok relevantných dát**. Problém je nielen v samotnej kvalite dostupných dát, ale najmä v neexistencii systému zberu, monitoringu, vyhodnocovania dát. Rýchlo meniac sa prax, zmena pôsobnosti, množstvo rôznorodých subjektov, široké spektrum problémov a opatrení na ich riešenie doslova spôsobili potlačenie tejto potrebnej oblasti na úkor plnenia aktuálnych povinností.

Všetky vyššie uvedené opatrenia, ktoré smerovali a smerujú k zlepšeniu životnej situácie jednotlivých vylúčených skupín, sú **predmetom sociálnej inklúzie**.

Podpora sociálnej inklúzie prostredníctvom rozvoja opatrení sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately patrí k ťažiskovým východiskám národných stratégií sociálnej ochrany a sociálnej inklúzie na roky 2006-2008 (Národná správa o stratégiách sociálnej ochrany a sociálnej inklúzie pre roky 2006-2008).

Dobрым východiskom pre tieto aktivity je najmä stále zlepšujúci sa právny a inštitucionálny rámec na druhej strane pretrvávajú problémy, ktoré je možné jasne definovať:

- pretrvávajúce tradičné foriem pomoci a nízka efektivita súčasných opatrení spôsobujúca závislosť klientov na sociálnom systéme, nedostatočný počet aktivít pre podporu sebestačnosti vylúčených osôb a ich účasti na rozhodovaní



- nedostatočné zameranie na predchádzanie problémovým situáciám a celkové podceňovanie možných dôsledkov rôznych sociálnych situácií v ktorých sa ocitajú jednotlivci a rodiny
- prioritizácia riešenia už vzniknutých problémov a inštitucionálnych riešení pred prácou v prirodzenom rodinnom a širšom sociálnom prostredí,
- nerovnaké podmienky detí, o ktoré sa z rôznych dôvodov nemôžu starať rodičia prejavujúce sa o.i. slabou adaptáciou na podmienky trhu práce, nevhodnou prípravou na budúce povolanie a pod.
- absencia inovatívnych foriem pomoci, nízka dostupnosť opatrení, problémy s ich udržateľnosťou,
- prehlbovanie dlhodobej nezamestnanosti a sťažený prístup na trh práce a ku vzdelaniu pre marginalizovaných a sociálne vylúčených jedincov a skupiny.

Hlavnými nástrojmi, ktoré prispievajú k dosahovaniu cieľov sociálnej inklúzie za oblast' sociálnych vecí sú:

- *Rozvoj dostupnosti, kvality a efektivity služieb starostlivosti - sociálnych služieb, opatrení sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately, komunitný rozvoj a ďalších špecifických inkluzívnych programov, vrátane aktivít zameraných na senzibilizáciu majority, minority*
- *Podpora vytvárania rovnosti príležitostí v prístupe na trh práce a podpora integrácie znevýhodnených skupín na trh*
- *Zosúladenie rodinného a pracovného života*

Horizontálnymi nástrojmi prioritnej osi sociálna inklúzia sú rozvoj ľudských zdrojov a rozvoj systémov monitoringu a evaluácie.

3.3.2 Rozvoj služieb starostlivosti - sociálnych služieb a opatrení sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity

Inštitucionálne zabezpečenie

V rámci procesu modernizácie a decentralizácie verejnej správy v časti sociálnej sféry bol k 1. januáru 2004 zavŕšený proces decentralizácie sociálnych služieb na obce a vyššie územné celky a vznik špecializovanej štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti. K 1. januáru 2005 bola tiež realizovaná fiškálna decentralizácia, ktorá o.i. utvorila podmienky pre sociálny rozvoj na regionálnej a lokálnej úrovni podľa potrieb obyvateľov toho ktorého územia.

Celá pôsobnosť v oblasti sociálnych vecí je na Slovensku delená medzi štátnu správu a samosprávu. Štátnu správu reprezentujú úrady práce sociálnych vecí a rodiny (v ich pôsobnosti je napr. riešenie hmotnej núdze, poskytovanie štátnych sociálnych dávok, sociálnoprávna ochrana detí a sociálna kuratela pod). Samosprávu reprezentujú vyššie územné celky a obce (v ich pôsobnosti je napr. celá problematika sociálnych služieb, časť opatrení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately atď). Rýchlosť a rozsah zmien v sociálnej oblasti spôsobujú problémy najmä samospráve. Vážny problém majú najmä malé obce, ktoré nie sú finančne, personálne ani profesijne vybavené. Výrazným problémom samosprávy



v oblasti sociálnych vecí všeobecne je nielen vzdelanostná úroveň samosprávy, najmä malých obcí, ale i nedostatočné personálne obsadenie. V SR je cca 60% obcí s počtom obyvateľov menej ako 1000, a práve tieto obce majú veľké problémy pri zabezpečení výkonu svojich pôsobností.

Na druhej strane zrejmu výhodou zmien v inštitucionálnom zabezpečení v sociálnej sfére je, že Ústredie práce sociálnych vecí a rodiny v rámci riadiacej, kontrolnej, a najmä metodologickej pôsobnosti usmerňuje a zjednocuje výkon štátnej správy uskutočňovanej úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny a osobitne v oblasti ochrany a pomoci deťom a ich rodinám koordinuje činnosť všetkých zainteresovaných subjektov (napr. samospráva, neštátne subjekty) pôsobiace v danej oblasti. Zachovanie a zefektívnenie vysoko odborných, bezplatných poradensko-psychologických služieb ich integrovaním do systému sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately tiež možno považovať za významný krok v budovaní celkového systému sociálnoprávnej ochrany na Slovensku. Ďalšou výhodou je možnosť zapojenia neštátnych subjektov do výkonu pôsobnosti samosprávy i štátnej správy. Podmienky za akých môžu pôsobiť neštátne subjekty v oblasti služieb starostlivosti sú upravené zákonom.

Sociálne služby

Sociálne služby sú špecializované činnosti na riešenie sociálnej núdze. I napriek skutočnosti, že prioritou je poskytovanie sociálnych služieb v prirodzenom prostredí klientov, možno považovať v súčasnosti spektrum týchto služieb za vysoko nedostatočné.

Pre súčasné obdobie je typická najmä **nízka dostupnosť** prakticky všetkých druhov sociálnych služieb, **absencia** moderných typov **sociálnych služieb** adresovaných pre ohrozené a marginalizované skupiny pre ich podporu alebo ich rodinných príslušníkov pre začlenenia do spoločnosti a na trh práce, a to predovšetkým realizovaných v prirodzenom prostredí, ale aj v pobytových zariadeniach podľa potrieb klientov a daného regiónu. Najmä v banskobystrickom, trnavskom a bratislavskom kraji zariadenia sociálnych služieb sú kapacitne preťažené.

Obce a samosprávne kraje ako orgány samosprávy poskytujú sociálne služby ako výkon svojej samosprávnej pôsobnosti na základe zákonom o sociálnej pomoci ustanovených delných pôsobností (§ 71 a § 71a zákona č. 195/1998 o sociálnej pomoci).

Popri sociálnych službách sa poskytuje **aj sociálne poradenstvo** ako odborná činnosť zameraná na zistenie rozsahu a charakteru sociálnej núdze, na zistenie príčin jej vzniku, na poskytnutie informácií o možnostiach riešenia sociálnej núdze a na usmernenie občana pri voľbe a uplatňovaní foriem sociálnej pomoci a pre podporu jeho začlenenia.

Druhy sociálnych služieb

Na území Slovenska sa poskytujú nasledovné ambulantné - terénne sociálne služby a inštitucionálne služby (v zmysle zákona č. 195/1998 Z. z. o sociálnej pomoci):

Opatrovateľská služba



Opatrovateľská služba je jednou z najviac využívaných ambulatných sociálnych služieb, a to predovšetkým staršími občanmi, nakoľko im umožňuje zotrvať v domácom prirodzenom prostredí. Opatrovateľskú službu možno poskytovať občanovi, ktorý pre svoj nepriaznivý zdravotný stav potrebuje pomoc inej osoby pri zabezpečovaní nevyhnutných životných úkonov, nevyhnutných prác v domácnosti alebo kontaktu so spoločenským prostredím. S účinnosťou od 1. januára 2004 prešlo poskytovanie opatrovateľskej služby do výlučne samosprávnej pôsobnosti obcí a miest.

Na základe ročných štatistických výkazov, spracovaných z podkladov miest a obcí sa v roku 2005 opatrovateľská služba v domácnostiach poskytovala 18 499 občanom. V porovnaní so stavom v roku 2004 ide o pokles počtu opatrovaných o 1 564 občanov. Uvedený pokles zapríčinil obcami sústavne avizovaný nedostatok finančných prostriedkov v ich rozpočtových kapitolách na zabezpečenie tejto služby v plnom rozsahu, čo spôsobuje, že dopyt po tejto sociálnej službe presahuje ponuku.

Opatrovateľskú službu k 31.12. 2005 poskytovalo 11 983 zamestnancov miest a obcí poskytujúcich opatrovateľskú službu, čo predstavuje pokles v porovnaní s rokom 2004 o 4 091 zamestnancov v prepočítanom stave. Skutočnosť, že obce žiadali o nové posúdenie zdravotného stavu poberateľov a týmto spôsobom sa znižoval rozsah odkázanosti na uvedený druh sociálnej služby, mohol ovplyvniť aj zníženie počtu zamestnancov opatrovateľskej služby.

Tabuľka 46: Poskytovanie opatrovateľskej služby podľa krajov

Kraj	Počet občanov, ktorým bola poskytnutá opatrovateľská služba		Počet zamestnancov opatrovateľskej služby		Prostriedky vynaložené na opatrovateľskú službu (v tis. Sk)	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Bratislavský	2289	1957	907	713	97637	66053
Trnavský	2482	2192	3371	1323	56838	51294
Nitriansky	2137	2314	2669	2457	79076	69224
Trenčiansky	2203	2124	2333	2011	104296	73621
Banskobystrický	2511	2311	3154	2916	59850	44291
Žilinský	3424	3195	1256	933	67453	74475
Prešovský	3361	2600	1710	1022	145876	67503
Košický	1656	1806	674	608	61938	39208
SR	20063	18499	16074	11983	623465	485669

Zdroj: Rezortné výkazy MPSVR SR

Spoločné stravovanie

Spoločné stravovanie možno organizovať pre občana, ktorého stravovanie nemožno zabezpečiť inak a ktorý je poberateľom starobného dôchodku alebo pre svoj nepriaznivý zdravotný stav je odkázaný na spoločné stravovanie. Spoločné stravovanie sa poskytuje najmä v jedálňach pre dôchodcov a v zariadeniach sociálnych služieb, kde sa poskytuje stravovanie. K 31. 12. 2005 bolo spoločné stravovanie organizované obcami a mestami v SR pre 267 744 občanov, čo predstavuje v porovnaní s rokom 2004 nárast o 2 401 občanov.

**Tabuľka 47:** Organizovanie spoločného stravovania

Rok	Počet občanov	Priemerný mesačný počet občanov
2004	265 343	26402
2005	267 744	24531

Zdroj údajov: Výkaz MPSVR SR 11-01

Prepravná služba

Prepravnú službu je možno poskytovať občanovi s ťažkým zdravotným postihnutím, ktorý podľa posudku príslušného orgánu je odkázaný na individuálnu prepravu osobným motorovým vozidlom. V roku 2005 bola prepravná služba obcami a mestami poskytnutá 1 733 občanom, čo predstavuje nárast o 150 občanov oproti roku 2004, kedy bola prepravná služba poskytnutá 1 583 občanom.

Tabuľka 48: Počet občanov ktorým bola poskytnutá prepravná služba

Rok	Počet občanov	Bežné výdavky v Sk
2004	1 583	494751
2005	1 733	465438

Zdroj údajov: Výkaz MPSVR SR 11-01

Starostlivosť v zariadeniach sociálnych služieb

Inštitucionálne sociálne služby reprezentujú zariadenia sociálnych služieb. Starostlivosť v zariadeniach sociálnych služieb možno poskytovať občanovi, ktorému nemožno poskytovať inú sociálnu službu, alebo ak poskytnutie inej sociálnej služby dostatočne nerieši sociálnu núdzu tohto občana.

Tabuľka 49: Počet miest v zariadeniach sociálnych služieb zriadených obcou alebo samosprávnym krajom (kapacita)

Druh zariadenia	Domov sociálnych služieb		Domov dôchodcov		Zariadenie chráneného bývania		Rehabilitačné stredisko		Zariadenie opatrov. služby		Domov-penzión pre dôchodcov	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
Bratislavský	1029	1029	395	384	20	28	0	0	199	240	396	395
Trnavský	1254	1296	1319	1282	0	0	0	0	67	64	231	224
Nitriansky	2088	2100	1319	1398	0	0	0	0	115	99	257	182
Trenčiansky	1776	1755	1113	1113	6	6	0	0	139	139	237	237
Banskobystrický	1699	1771	1738	1794	4	10	0	0	177	169	93	74
Žilinský	1228	1299	1986	1993	10	6	0	0	44	44	0	3
Prešovský	1880	1873	1075	1148	16	0	62	62	129	108	84	78
Košický	1024	1020	1098	1087	0	0	0	0	132	133	0	0

Zdroj: Rezortné výkazy MPSVR SR

**Tabuľka 50:** Obyvatelia v zariadeniach sociálnych služieb podľa krajov

Druh zariadenia	Počet zariadení	Obyvatelia k 31.12.2005	z toho	
			Dlhodobozdravotne postihnutí	Osoby v dôch. veku
Zariadenia sociálnych služieb spolu	775	36 515	23 975	20 761
Bratislavský kraj	93	4 323	3 008	2 640
Trnavský kraj	82	4 026	2 765	2 356
Trenčiansky kraj	96	4 476	2 931	2 996
Nitriansky kraj	86	5 429	3 891	3 431
Žilinský kraj	88	4 154	2 869	2 518
Banskobystrický kraj	115	4 828	3 059	2 623
Prešovský kraj	117	4 634	2 895	2 123
Košický kraj	98	4 645	2 557	2 074

Zdroj: Rezortné výkazy MPSVR SR

V roku 2005 bolo v Slovenskej republike spolu vo všetkých druhoch zariadení 37 415 miest, pričom ku koncu roku 2005 mali spolu všetky zariadenia sociálnych služieb 36 515 obyvateľov. V 320 zariadeniach bol zriaďovateľom samosprávny kraj, v 152 zariadeniach obec a v 72 cirkev. 136 zariadení zriadili ostatné právnické osoby a 20 zariadení fyzické osoby.

Uvedené tabuľky (počet zariadení, obyvatelia zariadení aj percento využitia miest majú vypovedaciu hodnotu. Čo sa týka počtu obyvateľov v tabuľke „obyvatelia v zariadeniach...“ uvádzame, že celkový počet obyvateľov nemusí byť súčtom skupín uvedeným v stĺpcoch „Z toho“(stĺpce 4,5), nakoľko nie je nevyhnutné aby len tieto skupiny tvorili celkový počet. Zároveň občan v dôchodcovskom veku môže byť aj občanom s ŤZP.

Sociálna pôžička

Sociálnu pôžičku možno poskytovať občanovi, ktorému sa poskytuje dávka v hmotnej núdzi, na základe písomnej zmluvy o poskytnutí sociálnej pôžičky. V roku 2005 bolo poskytnutých z úrovne miest a obcí 661 sociálnych pôžičiek v celkovej výške 2 155 tis. Sk.

Neverejní poskytovatelia sociálnych služieb

V roku 2004 poskytovalo sociálne služby 425 neverejných poskytovateľov pre 36 487 občanov. V porovnaní s rokom 2004 bol zaznamenaný pokles neverejných poskytovateľov o 22. Počet občanov, pre ktorých boli sociálne služby u týchto poskytovateľov poskytované sa v roku 2005 i napriek ich zníženiu zvýšil o 11 360 obyvateľov.

Celkovo možno situáciu v oblasti terénnej sociálnej práce, vykonávaní opatrení a sociálnych služieb v rodinnom prostredí a otvorenom prostredí klientov považovať za nevyhovujúcu. Absencia sociálnych služieb v prirodzenom prostredí, v otvorenom prostredí, nízko prahových sociálnych služieb, ale dokonca aj nízka dostupnosť tradičných sociálnych služieb je okrem zrejmých finančných dôvodov ovplyvňovaná do značnej miery nedostatočnou pripravenosťou a flexibilitou verejnej správy, ale i neštátneho sektora na rozsah a náročnosť realizovaných zmien.



Sociálnoprávna ochrana a sociálna kuratela

Sociálnoprávna ochrana detí a sociálna kuratela (ďalej len SPO a SK) sú na Slovensku upravené samostatným zákonom č. 305/2005 o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele, ktorý je účinný relatívne krátku dobu – od 1. 9. 2005. Opatrenia SPO a SK podľa novej právnej úpravy nie sú chápané tradičným spôsobom ako sociálna služba, nakoľko pri opatreniach SPO a SK ide často o intervenciu do rodiny založenú súdnym rozhodnutím, resp. o realizáciu opatrení, ktoré súdnemu rozhodnutiu predchádzajú, alebo majú za cieľ predísť krajným riešeniam.

Opatrenia sú vykonávané pre deti, plnoleté fyzické osoby (z tohto osobitné opatrenia v upravených situáciách pre plnoleté fyzické osoby do 25 rokov), rodiny, skupiny alebo komunity a okrem iného slúžia na zabezpečenie predchádzania vzniku krízových situácií v rodine, na predchádzanie prehlbovaniu a opakovaniu porúch psychického vývinu, fyzického vývinu a sociálneho vývinu detí a plnoletých fyzických osôb, na zamedzenie nárastu sociálno-patologických javov, na predchádzanie sociálnemu vylúčeniu a podporu začlenenia do spoločnosti a na trh práce. Jedná sa napr. o sociálne programy a výchovné programy zamerané na socializáciu fyzických osôb s rizikovými prejavmi správania, na obnovu alebo rozšírenie návykov s cieľom zmeny v správaní a na ich udržanie, sociálne programy zamerané na motiváciu k získaniu a udržaniu zamestnania, k získaniu a udržaniu ďalšieho ubytovania alebo bývania, na osvojenie si zásad efektívneho hospodárenia, posilňovania hygienických spoločenských a pracovných návykov, pri obnove rodinných a iných sociálnych väzieb, vzťahuje sa na ich vykonávanie osobitný predpis.

Opatrenia sú upravené tak, aby ich bolo možné použiť podľa určitých situácií - problémy v škole, rozvod, poruchy správania, drogová závislosť, páchanie trestnej činnosti, prepustenie z výkonu trestu atď., **kedy sa musí zasiahnuť a kedy sa musia ponúknuť alternatívne riešenia** za aktívnej účasti dieťaťa, rodiča, plnoletej fyzickej osoby. Právna úprava zaviedla široký repertoár opatrení, ktoré je možné voliť v rôznych situáciách a aplikovať v rôznych prostrediach: rodinnom prostredí, náhradnom rodinnom prostredí, otvorenom prostredí a v zriadení. Z daného dôvodu nie je na Slovensku napr. detský domov zariadením sociálnych služieb, ale zariadením SPO a SK – zabezpečovanie výkonu súdneho rozhodnutia nie je chápané ako klasická sociálna služba. Rovnako napr. resocializačné stredisko svojou povahou nezodpovedá sociálnej službe, ale ide o výkon vysokoodborných činností, ktoré majú za cieľ resocializáciu drogových a iných závislostí, integráciu do spoločnosti a na trh práce (nie je prioritou poskytovanie stravy, bývania a pod.)

Opatrenia podľa tohto zákona vykonáva spolu 8 typov subjektov s rôznorodým postavením, povinnosťami a pod. Zároveň je upravená taxatívne pôsobnosť štátnej správy a samosprávy, napr. obec je zo zákona povinná utvárať podmienky pre prácu s komunitou. V záujme zabezpečenia dostupnosti opatrení zabezpečuje na Slovensku SPO a SK 79 pracovísk orgánov štátnej správy.



Tabuľka 51: Počet zamestnancov v oblasti sociálnej kurately, sociálnoprávnej ochrany a poradensko-psychologických služieb (marec 2006)

		Sociálna kuratela (spolu)	Sociálnoprávna ochrana	Poradensko-psychologické služby
Celkový počet		215	417	142
Stredoškolské vzdelanie		82	202	24
Vysokoškolské vzdelanie		133	215	118
z toho	Sociálna práca	65	102	25
	Iné	50	78	
	Psychológia	2	4	93
	technické, ekonomické	16	31	0

Zdroj: MPSVR SR

Situácia v oblasti kvality ľudských zdrojov sa v tejto oblasti postupne zlepšuje, taxatívna právna úprava kvalifikačných podmienok na výkon určitých činností zaisťuje základnú odbornosť vykonávania opatrení, problémom však ostáva absencia systému prehlbovania kvalifikácie a zvyšovania profesijných kompetencií podľa jednotlivých oblastí činností a problematík. Výrazným problémom v tejto oblasti sú profesijné stereotypy. Čiastkové a jednorázové vzdelávacie aktivity sú neefektívne, navyše úplne absentuje supervízia.

V oblasti sociálnej kurately a sociálnoprávnej ochrany je rizikovým faktorom neprimerane vysoký počet klientov na jedného zamestnanca. V priebehu rokov neúmerne k miernemu zvyšovaniu počtu zamestnancov v niektorých oblastiach výkonu, prichádza k významnému nárastu počtu prípadov, kde je potrebná intervencia sociálneho pracovníka. Za rok 2005 len oddelenia sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately vykonávali opatrenia pre 177 299 detí zo 116 703 rodín a celkový počet evidovaných rodín je 235 900 (361 446 detí) a zamestnancov zabezpečujúcich opatrenia sociálnoprávnej ochrany detí je 417 (553 včítane sociálnych kurátorov pre deti). Priemerný počet rodín na 1 zamestnanca (včítane sociálnej kurately pre deti) v roku 2005 bol 211 rodín.

Tabuľka 52: Priemerný počet klientov na 1 zamestnanca v oblasti sociálnej kurately a sociálnoprávnej ochrany v roku 2005

Sociálnoprávna ochrana	Rodiny v priebehu roka	Z tohto počet detí	Počet rodín celkom koncu roka	Z tohto počet detí celkom	Počet zamestnancov
Počet klientov	116 703	177 299	235 900	361 446	417
Priemerný počet klientov na 1 zamestnanca	279,8	425,17	565,707	866,7	

Zdroj: ročné štatistické výkazy UPSVaR

I napriek skutočnosti, že medzi jednotlivými prípadmi sú pri reálnom výkone výrazné rozdiely čo sa týka závažnosti riešených situácií, a tým aj nárokov na intervencie, uvedené údaje poukazujú na veľmi zlú situáciu čo sa týka vyťaženia zamestnancov.



Tabuľka 53: Priemerný počet klientov na 1 kurátora v oblasti sociálnej kurately a sociálnoprávnej ochrany v roku 2005

Stav k 31.12.2005	Sociálna kuratela pre deti	Sociálna kuratela pre plnoletých
Počet klientov	24449	8559
Počet soc. kurátorov	136	79
Priemerný počet klientov na 1 kurátora	179,7	108,3

Zdroj: ročné štatistické výkazy UPSVaR

O celkovej vyťažnosti svedčí i skutočnosť, že sociálni pracovníci v roku 2005 vykonávali terénu sociálnu prácu v 59054 prípadoch avšak celkový počet kontaktov v teréne - v prirodzenom sociálnom prostredí (šetrení, návštev a pod) bol 89779 čo je pri jednoduchom prepočte 1,52 kontaktov na jeden prípad. Na druhej strane spísali a podali spolu 81968 rôznych návrhov na súd, správ, žalôb a pod. a zúčastnili sa bez mála 70 000 pojednávaní. Ak vezmeme do úvahy že efektívnosť opatrení SPO a SK je jednoznačne závislá na priamom a bezprostrednom a najmä sústavnom kontakte s klientmi nemôžeme túto situáciu považovať za dobrú s priamymi dôsledkami na efektívnosť práce a využívanie nových metód práce.

Na jednej strane existuje nová právna úprava ktorá dáva priestor (dokonca priamo prikazuje) na individuálnu prácu, utvára podmienky na prácu v prirodzenom sociálnom prostredí klienta, dáva priestor na zavádzania nových metód práce a využívanie širokého spektra opatrení, nových postupov na druhej strane praktická implementácia týchto opatrení na niektorých úsekoch doslova stagnuje. Okrem už dvoch základných príčin – absencia sústavného vzdelávania, vysoký počet klientov na zamestnancov je možné identifikovať ďalšie dva základné problémy:

Problémom sú veľké medzery v plnení samosprávnych pôsobností. Vypuklé je najmä, popri celkových finančných možnostiach obcí, že niektoré, najmä malé obce často ani nevedia čo je ich povinnosťou, aká je ich pôsobnosť, resp. vzhľadom na celkovú obtiažnosť danej problematiky nie sú schopné zabezpečiť vykonávanie opatrení v požadovanej kvalite a obsahu. Výrazná početnosť obcí, ich slabá internetizácia sťažuje najmä možnosť sústavného informovania obcí, spolupráce, i bežnej komunikácie, problémy sú pri organizácii vzdelávacích aktivít, pracovných stretnutí a pod., čo je vzhľadom na výrazné pôsobnosti obcí v oblasti pomoci deťom a ich rodinám v oblasti pomoci drogovu závislým, prepusteným z výkonu trestu a pod. z pohľadu posilňovania sociálnej inklúzie neprijateľná a mimoriadne ohrozujúca situácia. Zároveň je treba uviesť, že sa spravidla malé obce majú výrazný problém s migráciou, s nezamestnanosťou a súčasťou ich lokalít sú často separované, resp. segregované osady marginalizovaných komunit.

Ďalším problémom a tiež zároveň priestorom na ďalší rozvoj tejto oblasti je zapájanie neštátnych subjektov do výkonu pôsobnosti orgánov štátnej správy i samosprávy. V oblasti štátnej správy je daná táto možnosť prostredníctvom priorit ktoré si určuje každý úrad na nasledujúci rok a podľa ktorých môže do výkonu svojich činností zapojiť akreditovaný subjekt. Úrady majú snahu zapojiť akreditované subjekty najmä do rôznych výchovných programov, sociálnych programov cielených na deti s problémovým správaním, problémami v škole, pri príprave na povolanie, ktoré sú zamerané na rozvoj sociálnych zručností, získanie potrebných spoločenských návykov, hygienických návykov a pod. Vo výraznej väčšine sa jedná o deti s rizikových rodín ohrozených chudobou, deti rodičov závislých, trestaných, rodičov neschopných plniť základné rodičovské role a pod.



Nedostatkom je (o.i. vzhľadom na už uvedenú zaťaženosť) zapojenie akreditovaných subjektov takmer vo všetkých oblastiach svojej pôsobnosti. Najväčší problém je v oblasti riešenia situácie detí s poruchami správania, sanácie rodinného prostredia, realizácie výchovných opatrení, či realizovaní výchovno-rekreačných programov. Na vykonávanie opatrení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately bolo Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR akreditovaných **79 neštátnych subjektov**, z toho 49 zariadení (16 resocializačných stredísk, 17 krízových stredísk a 16 detských domovov), ostatné subjekty majú akreditáciu v prevažnej miere udelenú na rôzne rodinné sanačné programy, na sprostredkovanie náhradnej rodinnej starostlivosti, organizovanie výchovno- rekreačných programov, len výnimočne môžu byť uvedené programy použité i pre cieľové skupiny drogovu závislých, prepustených z výkonu trestu a pod.

Samospráva môže taktiež zabezpečiť výkon svojej pôsobnosti prostredníctvom akreditovaných subjektov napr. v pôsobnosti samosprávnych krajov je i zriaďovanie všetkých zariadení SPO a SK (s výnimkou detských domovov a detských domovov pre maloletých bez sprievodu). Na Slovensku je však zriadených len 21 krízových stredísk s celkovou kapacitou 397 miest, z toho 11 zriadených vyššími územnými celkami s celkovou kapacitou 164 miest, 10 zriadených neštátnymi organizáciami s celkovou kapacitou 233 miest, a 21 resocializačných stredísk s celkovou kapacitou 279 miest, z toho 1 zriadené vyšším územným celkom s kapacitou 8 miest a 20 zriadených inými subjektami (MVO, s.r.o., obec). Osobitne oblasť krízových stredísk ako zariadení v ktorých sa rôznou formou (ambulantne, po určitú časť dňa, celodenne ale i pobytovo) realizujú rôzne programy zamerané na riešenie rôznych krízových životných situácií nie je možné považovať sa dobre pokrytú.

Situáciu v dostupnosti resocializačných stredísk pre drogovu závislých možno zatiaľ považovať za dostatočnú, problémom je však kvalita samotných resocializačných programov.

Z celkového počtu 370 prepustených klientov počas roka 2005 bolo len 154 klientov po absolvovaní celého resocializačného programu (z toho sa 104 vrátilo do pôvodného prostredia, 22 bolo prijatých do tzv. „domu na pol ceste“ a pre 28 bolo nájdené iné riešenie)

Problém je aj v sledovaní efektivity resocializačných programov. Sledovanie účinnosti RS programu sa v resocializačných strediskách líši, najmä spôsob sledovania abstinencie a integrácie do spoločnosti po ukončení RS programu je rôzny. Podľa údajov RS z celkového počtu prepustených (pričom nie všetky RS sledujú údaje týkajúce sa katamnézy) v 77 prípadoch, ktoré boli dlhodobo sledované (t.j. viac ako rok) bolo až 74 prípadov abstinujúcich klientov. Údaje týkajúce sa sledovania efektivity RS a katamnézy však nie je možné považovať jednoznačne za preukázané a je potrebné v nadchádzajúcom období v spolupráci s RS zjednotiť postup sledovania efektivity resocializačných programov a jej vykazovania.

Z celkového počtu 260 klientov, ktorí boli v RS k 31. 12. 2005 v sledovanom roku len cca 5% absolvovalo rekvalifikáciu alebo iný typ prípravy na povolanie, a cca 5% sa počas pobytu v RS zúčastnilo nejakého typu vzdelávania na zvyšovanie kvalifikácie.

Osobitná pozornosť je na Slovensku venovaná **náhradnej starostlivosti, t.j. deťom, ktoré nemôžu byť z rôznych dôvodov vychovávané vlastnými rodičmi**. Z celkového počtu detí 4905, ktoré boli v detských domovoch k 31.12. 2006 (vrátane presunutých detí zo špeciálnych internátnych škôl) bolo 64 obojstranných sirôt a 639 jednostranných sirôt (čo svedčí o nezvládnutí plnenia funkcie jednorodičovskej rodiny). Z ostatných dôvodov prevládajú zanedbávanie výchovy a starostlivosti, závislosť rodičov od návykových látok, závislosť detí od návykových látok, výrazné problémy v škole spojené so zanedbávaním školskej dochádzky a pod. I napriek tomu že na Slovensku nie sú dôvodom k vyňatiu dieťaťa z rodiny nedostatočné majetkové a finančné pomery práve chudoba a sociálne vylúčenie sú spravidla dôvodom, že rodičia nie sú schopní zabezpečiť výchovu a starostlivosť o deti. Zároveň je pre



deti príznačné, že v prevažnej väčšine pochádzajú z rómskych rodín i keď nie je možné tento údaj potvrdiť číslom, nakoľko národnosť detí sa sleduje podľa toho, čo udajú ich rodičia. V tejto oblasti sa zameriava Slovensko na komplexné riešenia, nakoľko práve strata príjmu zo závislej činnosti, nezamestnanosť rodičov, neschopnosť z rôznych dôvodov udržať si prácu sú často základnou príčinou sociálnej situácie, ktorú je treba riešiť vyňatím dieťaťa z rodiny.

Ako už bolo vo všeobecnej časti uvedené, na Slovensku prebieha proces transformácie ústavných zariadení a humanizácie podmienok detí žijúcich mimo rodín. Len za uplynulé dva roky boli utvorené úplne nové a kvalitatívne odlišné podmienky na výchovu detí ktoré boli umiestnené v špeciálnych internátnych školách - približne 1200 detí bolo presunutých z nevyhovujúcich podmienok na internátoch do podmienok simulujúcich rodinné podmienky. Jedná sa o deti zdravotne postihnuté, ktorým je potrebné zlepšiť prístup ku vzdelaniu a utvoriť podmienky na integráciu do spoločnosti. Zároveň je treba utvoriť podmienky v detských domovoch pre deti, ktorých pre závažnosť svojho zdravotného postihnutia boli doposiaľ umiestňované výhradne do domovoch sociálnych služieb a pre deti v reedukačných domovoch. Súčasťou celej modernizácie je zavádzanie takých činností, ktoré zlepšia prístup detí k odbornému vzdelávaniu, podporia ich schopnosti adaptovať sa v spoločnosti, zlepšia celkový proces osamostatňovania. Cieľom v tejto oblasti je podpora vzniku nových profesionálnych rodín, aby čo najviac detí v ústavnej starostlivosti bolo umiestnených v profesionálnych rodinách zriadených zariadeniami. V tejto súvislosti je treba uviesť, že situácia v oblasti vykonávania tejto práce nie je dobrá. Na Slovensku bolo k 31. 12. 2006 162 profesionálnych rodín v ktorých bolo umiestnených 317 detí. Veľkým problémom je v tejto súvislosti najmä zabezpečenie zákonom upravenej povinnej prípravy záujemcov o toto zamestnanie/zamestnancov na vykonávanie profesionálneho rodičovstva.

Tabuľka 54: Prehľad umiestnených detí v detských domovoch podľa typu prípravy na budúce povolanie

Celkový počet detí pripravujúcich sa na budúce povolanie k 31.12.2005		764	
typ školy	gymnázium (vrátane 8 roč. gymnázií, od 5 ročníku vrátane)	8	
	stredné odborné školy s maturitou	110	
	špeciálne stredné školy	45	
	SOU s maturitou	106	
	SOU bez maturity	223	
	učilište	205	
	záručný pomer	9	
	nadstavbové štúdium nad stredným vzdelaním	17	
	vyššie odborné vzdelávanie, ukončené absolútoriom	1	
	vysokoškolské štúdium	prvého stupňa	16
		druhého stupňa	20
	iné štúdium	1	

Zdroj: MPSVR SR

**Tabuľka 55: Prehľad základných činností v detských domovoch v roku 2005**

		Počet prípadov
Celkový počet detí (vrátane detí v ktoré odišli v priebehu roka)		4946
z toho (z riadku 1)	pôsobenie na obnovu rodinného prostredia, z ktorého boli deti vyňaté pre zlyhanie funkcie rodiny	2854
	spolupráca s príslušným orgánom sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately	6477
	spolupráca s rodičmi alebo iným právnym zástupcom dieťaťa	3388
	spolupráca s referátom PPS	625
	spolupráca s diagnostickým centrom	420
	spolupráca s pedagogicko-psychologickou poradňou	1316
	spolupráca s obcami	1885
	spolupráca s právnickými osobami a fyzickými osobami, ktoré vykonávajú činnosť v oblasti starostlivosti a výchovy detí	1388
	pomoc detského domova pri hľadaní zamestnania	159
	pomoc detského domova v súvislosti so zabezpečením bývania	166
Počet rodín ktorým bol umožnený pobyt v detských domovoch		46

Zdroj: MPSVR SR

Vážnym problémom je i nedostatok zariadení poskytujúcich pomoc a bezpečie ženám na ktorých je páchané násilie, čo potvrdil aj prvý reprezentatívny výskum v tejto oblasti na Slovensku¹². Analýza údajov preukázala výskyt rôznych foriem násilia od fyzického a sexuálneho, cez psychické a sociálne, až po ekonomické násilie a to v rôznych prostrediach: v práci, v škole, v rovesníckych skupinách, na verejnosti, ale aj v súkromí rodinného či partnerského života. Čo sa týka násilia mimo partnerského vzťahu, takmer 40% žien vo veku 18 - 65 rokov má osobnú skúsenosť so sexuálnym násilím a 19,1 % s fyzickým násilím. Ženy na Slovensku zažívajú viac násilia od mužov, ktorých poznajú. Z dospelých žien v SR vo veku 15 - 65 rokov, ktoré mali niekedy v živote partnera, zažilo násilie aspoň od jedného z partnerov 29,3 % žien - takmer každá tretia žena. Pritom 15,1 % zažilo vyhranené násilie (t. j. často opakované fyzické či sexuálne násilné skutky a takmer trvalo prítomné psychické, sociálne alebo ekonomické násilie) a 14,2 % má skúsenosť s miernejším násilným vzťahom (t. j. opakovaný výskyt viacerých skutkov fyzického či sexuálneho násilia a frekventovaný výskyt psychického, sociálneho alebo ekonomického násilia). Násilie páchané na ženách je na Slovensku vážny problém, ktorému je a bude dôsledne venovaná náležitá pozornosť.

Pokiaľ ide o Bratislavský samosprávny kraj, nevykazuje významné pozitívne odchýlky od ostatných regiónov SR v dostupnosti, adresnosti, efektívite, kvalite a profesnom zabezpečení sociálnych služieb, sociálnoprávnej ochrany detí, sociálnej kurately a iných sprievodných opatrení na podporu sociálnej inklúzie.

¹² Bodnárová, B.- Filadelfiová, J.: Domáce násilie a násilie páchané na ženách v SR, SŠPR, 2003



Tvorba štatistík

Vysokou potrebou je rozvoj štatistík a zavádzanie kvalitných systémov monitoringu a evaluácie v oblasti chudoby a sociálnej inklúzie. Taktiež problémy pri plnení mnohých samosprávnych pôsobností VÚC a obcí v oblasti sociálnej inklúzie svedčia o vážnych nedostatkoch už na úrovni analýz, monitorovania potrieb a plánovania, kedy je nutnosťou tieto aktivity a schopnosti rozvíjať. Celková nízka vybavenosť samosprávy (a v určitých oblastiach aj štátnej správy) informačnými a komunikačnými technológiami determinuje taktiež úroveň zberu a spracovania potrebných dát, monitoringu a analýz z danej oblasti.

V oblasti výkonu štátnej správy možno hodnotiť zber údajov ako dostatočný. Vybrané ukazovatele sa sledujú prostredníctvom štátneho štatistického zisťovania (výkazy s rôznou periodicitou). Kvalita dát sa postupne zlepšuje avšak je potrebné prehodnotiť a navrhnúť parametre zberu, sledovania a vyhodnocovania štatistických údajov v oblasti sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately a tiež rozšíriť súčasne existujúci program APV ISOP, ktorý je v súčasnosti vyvinutý na výpočet a sledovanie dávok. Problém je v zbere a sledovaní prakticky všetkých dát za oblasť sociálnej inklúzie v pôsobnosti samosprávy a za neštátne subjekty. Problém spôsobuje už samotná distribúcia a zber údajov vzhľadom na vysoký počet obcí a miest (čo spôsobuje i problém v spracovaní). Aj v prípade že existujú čiastkové údaje, nie je možné považovať ich za spoľahlivé. Na jednej strane existuje reálny nedostatok potrebných technológií a na druhej strane absentujú personálne kapacity. Neexistencia relevantných údajov je jediným a základným ukazovateľom tohto nedostatku.

Oblasť monitorovania je definovaná v nasledujúcej tabuľke. Výraznou slabinou pre tvorbu, implementáciu a evaluáciu politik a opatrení boli donedávna chýbajúce **kvalitné a spoľahlivé údaje a dáta** predovšetkým v oblasti sociálnych štatistík. Kvalitatívnymi zmenami v zisťovaniach na úrovni Štatistického úradu SR a zavedením harmonizovaného zisťovania o príjmoch a životných podmienkach EU-SILC sa tento stav významne zlepšuje. Problémom je najmä zber údajov a tvorba indikátorov na regionálnej a lokálnej úrovni.

Tabuľka 56: Systém monitoringu v oblasti sociálnej inklúzie

Kvantifikovateľný cieľ	Indikátory
Zvýšiť dostupnosť, kvalitu a variabilitu poskytovania sociálnych služieb	Nový zákon o sociálnych službách s vymedzením sociálnych služieb, podmienok ich poskytovania, hodnotenia kvality, a pod
	Podiel prírastku miest v jednotlivých typoch zariadení sociálnych služieb na celkovom počte obyvateľov podľa regiónov
	Prírastok miest v zariadeniach sociálnych služieb podľa druhu sociálnej služby
	Počet klientov, pre ktorých sú poskytované služby
Zvýšiť kvalitu a efektivitu sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately	Prírastok počtu miest v zariadeniach na výkon opatrení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately
	Počet klientov, pre ktorých sú vykonávané opatrenia sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately v prirodzenom rodinnom a širšom sociálnom prostredí
	Počet absolventov programov ďalšieho vzdelávania zameraných na zvýšenie kvality služieb a sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately
Rozširovanie programov prispievajúcich k zlepšeniu sociálneho začlenenia marginalizovaných skupín	Počet programov a projektov na podporu miestnych spoločenstiev a komunit z ESF

Zdroj: MPSVR SR, Národná správa o stratégiách sociálnej ochrany a sociálnej inklúzie pre roky 2006-2008



Komunitný rozvoj

Charakteristickou črtou v tejto oblasti je rovnako ako pri sociálnych službách prioritné zameranie opatrení a aktivít na riešenie už vzniknutých situácií a nie na predchádzanie ich vzniku, absencia lokálnych riešení, nízke povedomie spoločnosti o potrebe riešenia rôznych sociálnych problémov, a to najmä vo väzbe na komunitný rozvoj a komunitné plánovanie všeobecne, osobitne však v marginalizovaných rómskych komunitách, ako aj slabá prepojenosť opatrení jednotlivých častí sociálnej politiky.

Právna úprava sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately upravuje obciam povinnosť utvárať podmienky na komunitnú prácu, avšak komunitná práca, úroveň komunitného plánovania a záujem komunit svojpomocne riešiť vlastné problémy je na Slovensku na nízkej úrovni. Jediným uceleným programom je program Fondu sociálneho rozvoja „Podpora rozvoja komunitnej sociálnej práce v obciach“ vďaka ktorému sa v súčasnosti rozvíja komunitná sociálna práca v 176 obciach a mestách, na druhej strane len obcí a miest so segregovanými a separovanými rómskymi komunitami je podľa sociografického mapovania 315 (Úrad vlády, 2005).

V rámci Programu KSP realizujú komunitní pracovníci a ich asistenti okrem komunitnej práce prevažne terénnu sociálnu prácu. Do Programu KSP bolo v roku 2006 zapojených 200 koncových prijímateľov (196 obcí a 4 MVO), 242 komunitných sociálnych pracovníkov spolupracujúcich so 404 asistentami a 17 koordinátorov, pracujúcimi priamo v teréne. Cieľovou skupinou sú prioritne obyvatelia sociálne separovaných a segregovaných rómskych komunit.

V tejto súvislosti je treba uviesť, že operačný program zohľadňuje vzhľadom na závažnosť problému a potrebu riešiť problém rómskych marginalizovaných komunit vo všetkých regiónoch Slovenska nezávisle na početnosti rómskej populácie v jednotlivých regiónoch. Rozdiely medzi sociálnym vylúčením rómskych komunit sú v jednotlivých regiónoch minimálne, tieto existujú len v počte príslušníkov marginalizovaných rómskych komunit, pričom jednoznačne vyšší počet príslušníkov MRK majú regióny východného Slovenska a južné okresy.

3.3.3 Podpora vytvárania rovnosti príležitostí v prístupe na trh práce a podpora integrácie znevýhodnených skupín na trh práce s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity

Integrovanie sociálne ohrozených skupín na trh práce sa uskutočňuje prostredníctvom skupín nástrojov APTP. Ich zámerom je vytvoriť predpoklady pre umiestnenie znevýhodnených skupín ako napr. marginalizované skupiny a zdravotne postihnutí na trh práce.

Vo vzťahu k marginalizovaným rómskym komunitám východisko predstavuje miera ich nezamestnanosti. Podľa výsledkov empirického výskumu UNDP¹³ z nezamestnaných ekonomicky aktívnych rómskych obyvateľov bolo 86% registrovaných na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny, pričom väčšina z nich bola evidovaná viac ako 2 roky. Podrobné štatistiky a zdôvodnenie trendov vývoja sa nachádza v časti 3.3.1 – všeobecná charakteristika sociálnej inklúzie – bod 2. Vývoj počtu zaradených do evidencie uchádzačov o zamestnanie po skončení materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky v rokoch 2000 až 2002 bol kolísavý a v roku 2002 dosiahol najvyššiu úroveň 26,9 tis. osôb. V nasledujúcom období sa

¹³ Správa o životných podmienkach rómskych domácností na Slovensku, UNDP 2006



každoročne znižoval až na 16,3 tis. osôb v roku 2005, z toho bolo 94,7 % žien. Nižší ako celoslovenský priemer dosiahol podiel uchádzačiek o zamestnanie žien na materskej a rodičovskej dovolenke v banskobystrickom kraji, prešovskom kraji a v košickom kraji (od 92,8 % do 94,0 %), v ostatných krajoch sa tento podiel pohyboval od 96,2 % do 96,9 %.

Počet uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím sa v roku 2001 medziročne mierne zvýšil z 27,5 tis. osôb na 29,4 tis. osôb a v nasledujúcich rokoch postupne klesal až na úroveň 14,5 tis. osôb v roku 2005, čo bolo 4,3 % z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie. Najnižší podiel uchádzačov o zamestnanie so zdravotným postihnutím na celkovom počte príslušníkov tejto skupiny uchádzačov o zamestnanie v roku 2005 bol v bratislavskom kraji (2,2 %) a najvyšší v prešovskom kraji (20,7 %).

Na zlepšenie postavenia uvedených skupín uchádzačov o zamestnanie v rokoch 2000 až 2005 úrady práce, sociálnych vecí a rodiny zabezpečovali ich vzdelávanie a prípravu pre trh práce, zamestnaneckú prax, absolventskú prax a vzdelávanie na dokončenie základného vzdelania (od roku 2006 aj dokončenie úplného stredného vzdelania). Podrobné štatistiky a zdôvodnenie trendov vývoja sa nachádza v časti 3.2.3 – nástroje APTP. Počty a podiely uchádzačov o zamestnanie zaradených do uvedených foriem vzdelávania a prípravy pre trh práce sú však stále nedostatočné aj keď sa postupne zvyšovali. Podiel uchádzačov o zamestnanie zaradených do vzdelávania a prípravy pre trh práce z počtu ekonomicky aktívnych obyvateľov sa postupne zvýšil z 0,2 % v roku 2000 na 1,4 % v roku 2005. Vo všetkých krajoch bol dosiahnutý vyšší podiel žien zaradených do vzdelávania a prípravy pre trh práce z počtu ekonomicky aktívnych obyvateľov ako mužov. V školskom roku 2004/2005 v rámci pilotného projektu ukončilo vzdelávanie zamerané na dokončenie základného vzdelania 90 zo 140 zapojených frekventantov z marginalizovaných rómskych komunít. Z nich 81,6 % prejavilo záujem o ďalšie štúdium. Projekt sa realizoval vo vybraných okresoch košického kraja, prešovského kraja a banskobystrického kraja, v ktorých bol vyšší počet uchádzačov o zamestnanie s nedokončenou základnou školou. Nedostatkom bola nízka úspešnosť získania vysvedčenia o základnom vzdelaní (64,3 %).

V rámci aktívnych opatrení na trhu práce od roku 2000 bolo podporované aj samozamestnávanie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, vrátane dlhodobo nezamestnaných a v rámci nich príslušníkov marginalizovaných rómskych komunít, občanov so zdravotným postihnutím, žien, starších osôb a absolventov škôl. Podrobné štatistiky a zdôvodnenie trendov vývoja sa nachádza v časti 3.2.3 – realizácia cieľa 2 APTP. Podiel dlhodobo nezamestnaných osôb, ktoré začali prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť sa pohyboval od 42,5 % v roku 2000 do 80 % v roku 2005. Ďalšími významnými podporenými skupinami boli ženy (v roku 2005 38 %), uchádzači o zamestnanie vo veku nad 50 rokov (v roku 2005 18,9 %), absolventi škôl (v roku 2005 7,6 %). Najvyšší podiel uchádzačov o zamestnanie, ktorých vstup na trh práce bol v roku 2005 podporený touto formou bol v prešovskom kraji (21,8 %) a najnižší v bratislavskom kraji (2,3 %).

Najviac druhov podpory v rámci aktívnych opatrení na trhu práce bolo poskytnutých na podporu zamestnania občanov so zdravotným postihnutím v chránenom zamestnaní. Počas rokov 2000 až 2005 bolo podporené zamestnanie a zotrvanie v zamestnaní cca 20 tis. občanov so zdravotným postihnutím, z toho najviac v krajoch s vysokou nezamestnanosťou. Podrobné štatistiky a zdôvodnenie trendov vývoja sa nachádza v časti 3.2.3 – nástroje APTP – dopytovo orientované projekty a programy.

Na nediskriminačné postavenie na trhu práce občanov so zdravotným postihnutím poukazuje fakt, že medziročné tempo rastu počtu pracujúcich občanov so zdravotným postihnutím v roku 2005 bolo výrazne rýchlejšie (11,1 %) ako bol celkový rast zamestnanosti v SR v tomto roku t.j. 2,1 %. Taktiež medziročný pokles počtu evidovaných nezamestnaných



občanov so zdravotným postihnutím bol rýchlejší (o 22,6 %) ako celkový pokles evidovanej nezamestnanosti v SR, ktorý predstavoval 16,8 %. Podrobné štatistiky a zdôvodnenie trendov vývoja sa nachádza v časti 3.3.1 – všeobecná charakteristika sociálnej inklúzie – bod 5.

Najmä v rokoch 2004 a 2005 bola poskytovaná významná podpora na udržiavanie pracovných návykov uchádzačov o zamestnanie, najmä znevýhodnených a marginalizovaných skupín formou aktivačnej činnosti a u absolventov škôl aj podporou získavania odborných zručností a praktických skúseností formou výkonu absolventskej praxe u zamestnávateľov. Priemerne ročne bolo do aktivačnej činnosti zaradených vyše 204 tis. uchádzačov o zamestnanie, z nich podiel žien sa pohyboval od 40,8 % do 42,6 % a počet poberateľov dávky v hmotnej núdzi od 79,0 % do 82,1 %. Podrobné štatistiky a zdôvodnenie trendov vývoja sa nachádza v časti 3.2.3 – nástroje APTP – Aktivácia znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie.

Podľa už spomínaného empirického výskumu UNDP¹⁴ sa prejavuje pomerne veľká disproporcía medzi mierou nezamestnanosti a účasťou nezamestnanej rómskej populácie v rekvalifikácii a tréningoch a v aktivačných prácach. Zapojenie do aktivačných prác v poslednom sledovanom mesiaci vo výskume deklarovala iba 1/3 mužov a 1/5 žien, do rekvalifikácie to bolo iba 4,3% mužov, 5% žien počas posledných 12 mesiacov. Neúčasť v aktivačných programoch môže byť spôsobená nedostatkom ponuky takýchto prác najmä v oblastiach s vyššou koncentráciou dlhodobo nezamestnaných rómskych obyvateľov. Podľa správy UNDP väčšina Rómov hodnotila svoju účasť v aktivačnom programe ako motivujúcu k hľadaniu si práce, na druhej strane si však väčšina z nich nemyslí, že účasť v aktivačných prácach im zvýšila reálne možnosti zamestnať sa.

Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny v rokoch 2004 a 2005 prijali 3 sťažnosti týkajúce sa diskriminácie pri prijímaní do zamestnania a v zamestnaní podľa príslušnosti k etnickým skupinám, z toho jednu k marginalizovaným rómskym komunitám. Hlavným handicapom príslušníkov marginalizovaných rómskych komunít, ale aj niektorých ďalších znevýhodnených skupín (napr. občanov so zdravotným postihnutím) je ich veľmi nízka vzdelanostná úroveň a absencia odborných zručností. To spôsobuje, že ak aj získajú zamestnanie, ich príjmy sú nízke. Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov taxatívne definuje skupiny znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie v § 8. Tento zákon upravuje práva ako aj povinnosti občanov v oblasti služieb zamestnanosti na občianskom, a nie na etnickom, náboženskom, resp. inom princípe.

Nakoľko sa štatisticky počty evidovaných nezamestnaných občanov rómskeho etnika nesledujú, nie je možné explicitne vyjadriť ich účasť (počty zapojených Rómov) do programov a projektov realizovaných v rámci aktívnych opatrení na trhu práce. Občania rómskeho etnika boli a sú riešení v rámci niektorej zo skupín občanov, ktorým sa venuje zvýšená pozornosť pri ich pracovnom uplatnení resp. v rámci niektorej zo skupín znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na trhu práce, ak spĺňajú ich charakteristiky, alebo v rámci marginalizovaných skupín (okrem príslušníkov rómskeho etnika sú za príslušníkov marginalizovanej skupiny považovaní napríklad aj ostatní obyvatelia separovaných a segregovaných obecných osídlení, osoby blízke dôchodkovému veku, osoby ohrozené alebo postihnuté hromadným prepúšťaním, ohrozené sociálnym vylúčením, prepustení z výkonu trestu odňatia slobody, drogoví a inak závislí, bezdomovci a podobne).

Aj napriek adaptovaniu princípu zákazu rodovej mzdovej diskriminácie v právnom systéme, v odmeňovaní zamestnancov pretrvávajú **rodové nerovnosti** vo výške zárobkov mužov

¹⁴ Správa o životných podmienkach rómskych domácností na Slovensku, UNDP 2006



a žien. Podľa štatistických zisťovaní Treximy, spol. s r.o. v roku 2005 v porovnaní s rokom 2001 pri trende rastu zárobkov mužov aj žien, sa rozdiely v priemerných hodinových zárobkoch mužov a žien prehĺbili z 24,57 Sk/hod. na 33,94 Sk/hod., čo v roku 2005 predstavovalo 73,32 %-ný podiel priemerného hodinového zárobku žien na priemernom hodinovom zárobku mužov. Rozdiely medzi priemernými hodinovými zárobkami pretrvávajú tak v podnikateľskej sfére ako aj v nepodnikateľskej sfére. V tomto roku sa Slovenská republika v štatistikách Eurostatu umiestnila na treťom mieste v rámci EÚ 25, pokiaľ ide o najvyššie rozdiely medzi zárobkami mužov a žien, hneď za Estónskom a Cyprom.

Prijatím zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“) s účinnosťou od 1. januára 2004 nastala v oblasti sociálneho zabezpečenia zásadná reformná zmena pokiaľ ide o rodovú rovnosť. Nový zákon o sociálnom poistení ustanovuje obdobie **dôchodkového poistenia** podmieňujúce nárok na starobný dôchodok **jednotne pre mužov a ženy**, a to v rozsahu najmenej 10 rokov a postupné zvyšovanie a nediskriminujúce zjednotenie veku odchodu do starobného dôchodku u mužov a žien na 62 rokov. Uvedená legislatíva síce znamená pre ženy zvýšenie veku pre odchod do dôchodku, ale prináša aj možnosť dosiahnuť vyšší starobný dôchodok vzhľadom na viac odpracovaných rokov.

V záujme vytvorenia podmienok pre uplatňovanie rodového hľadiska vo všetkých politikách (gender mainstreaming - GM) v SR odbor rodinnej a rodovej politiky Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR realizoval projekt v rámci twinigového programu „**Posilňovanie administratívnych kapacít v oblasti gender mainstreaming**“ s partnermi z Francúzska a Nemecka s cieľom:

- vytvorenie „focal points“ na orgánoch štátnej, regionálnej a miestnej správy,
- podpora zriadenia koordinujúceho orgánu pre implementáciu GM,
- vyškolenie primeraného počtu relevantných aktérov v metodológii GM,
- vytvorenie podmienok pre udržateľnosť projektu v budúcnosti (vyškoliť budúcich trénerov v oblasti GM, zaviesť základy stratégie GM do osnov vzdelávania štátnych zamestnancov a pod.).

Twinningový projekt bol ukončený v novembri 2006 a vyhodnotený ako veľmi úspešný. V rámci projektu bolo vyškolených 350 zamestnancov štátnej správy, regionálnej a miestnej samosprávy, MVO a sociálnych partnerov v problematike rodovej rovnosti. Vzdelávanie bolo zamerané na všeobecné informácie o rodovej rovnosti ako aj na konkrétne spôsoby aplikovania GM v praxi jednotlivých inštitúcií na základe praktických cvičení. Súčasťou vzdelávania bolo zvýšenie lektorských zručností trénerov v oblasti rodovej rovnosti.

Pre implementáciu stratégie GM boli príslušnými ministrami na jednotlivých rezortoch poverení agendou rodovej rovnosti štátni zamestnanci, ktorí tvoria „focal points“ pre jednotlivé ministerstvá v rámci uvedenej agendy. „Focal points“ sú členmi pracovnej skupiny, ktorej práca tvorí základ pre trvalú udržateľnosť projektu v budúcnosti.

Dôležitým výstupom projektu bola príprava, tlač a expedovanie Príručky GM na Slovensku, vytvorenie webstránky www.gender.gov.sk, ktorá je postupne aktualizovaná. Ďalším výstupom bola štúdia, ktorá bude tvoriť podkladový materiál pre prípravu Národnej stratégie rodovej rovnosti.

3.3.4 Zosúladenie rodinného a pracovného života

Problém zosúladenia rodinného a pracovného života sa týka predovšetkým zamestnankýň a zamestnancov so zodpovednosťou za nezaopatrené deti (v predškolskom a mladšom



školskom veku) a odkázaných (závislých) členov najbližšej rodiny, ak táto zodpovednosť obmedzuje možnosti vzdelávania týchto zamestnancov, možnosti ich prístupu resp. návratu k zamestnaniu, odborného a kariérneho rastu, alebo je bariérou pri udržaní si zamestnania. Osoby (predovšetkým ženy) starajúce sa o deti, ktoré sú zamestnané, alebo si hľadajú zamestnanie, sú v rôznej miere diskriminované na trhu práce práve z dôvodu starostlivosti o deti. Dôležitú úlohu zohráva postoj zamestnávateľov, ktorý má však v súčasnosti veľmi ďaleko od prorodinnej politiky. Zamestnávatelia si nedostatočne uvedomujú priamy prínos prorodinných opatrení (ekonomický efekt vyplývajúci zo zníženia fluktuácie, chorobnosti, zníženie počtu výberových konaní, získanie lojálnych a kvalitných zamestnancov), ktorý sa odráža na ekonomických výsledkoch podniku.

Problému práca verzus rodina musia vo väčšine slovenských domácností čeliť **ženy**. Vo všeobecnosti je tento konflikt je považovaný za problém žien, a to nielen na úrovni verejnej mienky a zamestnávateľov, ale často krátko aj samotnými ženami, čo súvisí s prevažujúcimi rodovými stereotypmi a tradičným chápaním rodinných rolí. Príčinu tohto javu je potrebné hľadať vo fakte, že rodiny na Slovensku potrebujú pre svoje zabezpečenie dva príjmy, pretože príjem jedného z rodičov (muža) nepostačuje na pokrytie všetkých základných potrieb rodiny. Absencia jedného príjmu v rodine vytvára rizikovú situáciu a potencionálne ohrozenie chudobou a sociálnou exklúziou.

Pokles pôrodnosti a sobášnosti, ako aj rast rozvodovosti pôsobí na zmeny v štruktúre a veľkosti rodín SR. Porovnanie v priebehu posledných desaťročí ukazuje, že sa postupne znižuje podiel úplných rodín, teda rodín s obidvoma rodičmi, a zvyšuje sa podiel **jednorodičovských rodín**.

Podľa údajov zo Sčítania obyvateľov, domov a bytov z roku 2001 predstavovali úplné rodinné domácnosti 56,4 % zo všetkých domácností SR. Na porovnanie: v roku 1991 tvorili úplné rodiny 67,4 % z celku domácností a v roku 1970 ešte 78,4 %. Zníženie počtu a podielu úplných rodín bolo spôsobené rastom počtu neúplných rodín (jeden z rodičov s deťmi) a domácností jednotlivcov. Neúplných rodín je 11,9 % z celkového počtu domácností, ich počet vzrástol v porovnaní s rokom 1991 o viac ako o 29 %. Zo všetkých jednorodičovských rodín bolo takmer 90 % vedených matkou

a len zvyšných 10 % otcom. Najrýchlejším tempom rastie počet a podiel domácností jednotlivcov. Viac ako 622 tisíc domácností jednotlivcov tvorí 30 % z celkového počtu domácností, ich počet vzrástol oproti roku 1991 o 55,8 %.

V záujme napĺňania cieľov Lisabonskej stratégie (v roku 2010 dosiahnuť 60 % zamestnanosť žien) je potrebné vytvárať prostredie, ktoré zvýši zamestnanosť osôb s rodinnými povinnosťami. Východiskovým materiálom pre naštartovanie politiky zosúladenia rodinného/osobného a pracovného života je materiál schválený vládou SR „**Návrh opatrení na zosúladenie rodinného a pracovného života na rok 2006 s výhľadom do roku 2010**“, ako aj legislatívne akty, ktoré zaviedli súbor nástrojov potrebných na zosúladenie rodinného a pracovného života.

Legislatívne opatrenia prijaté za účelom zosúladenia rodinného a pracovného života

Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce obsahuje celý rad ustanovení pre uľahčenie zosúladenia pracovných a rodinných povinností (skrátene pracovného času, pružný pracovný čas a pod.), ktoré sa môžu využívať nediskriminačne oboma rodičmi. Novela Zákonníka práce (zákon č. 210/2003 Z. z.) umožňuje flexibilnejšie pracovné vzťahy, zvyšuje rozsah práce nadčas na max. 250 hodín mesačne, zároveň zavádza formy kratších pracovných časov (do 20 hodín týždenne).



Flexibilné formy organizácie práce

Nové formy organizácie práce, alebo flexibilné formy organizácie práce, sa čoraz viac stávajú kľúčovými aspektmi pre rast zamestnanosti a zabezpečenie práceschopnosti a adaptability pracovníkov.

Flexibilné formy organizácie práce majú predovšetkým za cieľ zlepšiť kvalitu zamestnania, produktivitu práce spolu so zladením pracovného a osobného resp. rodinného života. Zavádzaním nových informačných a komunikačných technológií, sa výrazne rozširujú možnosti využitia inovačných pružných foriem organizácie na trhu práce. Zatiaľ čo v krajinách Európskej únie flexibilné formy zamestnania nie sú ničím výnimočným, na Slovensku sa otázky ich významu a potreby otvorili len nedávno. Flexibilné formy zamestnania u nás zatiaľ patria k menej rozpracovanej problematike trhu práce.

Súčasná oficiálna štatistika na Slovensku sleduje len nepatrnú časť pružných foriem zamestnanosti, ako sú pracovné pomery na dobu neurčitú a prácu na skrátený pracovný úväzok. Ostatné flexibilné formy zamestnania sú evidované len okrajovo, vďaka výberovému zisťovaniu pracovných síl (VZPS) zozbieraným Štatistickým úradom SR.

Flexibilné formy organizácie práce v podmienkach SR možno deliť na tieto 3 hlavné skupiny podľa nasledovných kritérií:

- Pracovný pomer
- Pracovný čas
- Spôsob a forma práce (inovatívne formy)

Vo vzťahu k **pracovnému pomeru na dobu určitú** v európskom kontexte, patrí Slovensko medzi krajiny s najnižším pomerom zamestnanosti na dobu určitú oproti všetkým zamestnaným. S pomerom 5% sa radíme pred Maltu, Írsko, Estónsko a Rumunsko.

Podľa dostupných údajov z Výberového zisťovania pracovných síl (VZPS) sa dočasná zamestnanosť vyskytuje najčastejšie v sektoroch služieb, poľnohospodárstve a v stavebníctve. Najvyšší podiel úväzkov na dobu určitú je u mužov vo veku 15 – 24 rokov, ktorá je 13,5%, u žien je 11,5%. Najnižší podiel je vo vekovej kategórii 40 až 54 rokov, okolo 3%. V kategórii 55-64 rokov u žien je miera úväzkov na dobu určitú až 20%, u mužov iba 5%. Vo všeobecnosti majú muži viac úväzkov na dobu určitú ako ženy. Z regionálneho hľadiska sú úväzky na dobu určitú najviac používané v Prešovskom kraji (7,7%), najmenej v Trnavskom kraji (2%).

Priemerná doba trvania dočasnej zamestnanosti u viac ako tretiny pracovníkov sa pohybuje v rozmedzí od 6 do 12 mesiacov. Muži v porovnaní so ženami častejšie prijímajú dočasnú prácu pod tlakom toho, že si nemohli nájsť stálu prácu (zamestnanie na dobu neurčitú).

Pracovný čas a jeho dĺžka sa čoraz viac dostávajú do popredia, ako nástroje zvýšenia flexibility trhu práce a rastu zamestnanosti. V rámci modifikácie pracovného času sa využívajú tieto flexibilné formy:

Práca nadčas - patrí medzi najvyužívanejšie formy flexibility pracovného času v podmienkach slovenského trhu práce. Rozsah využívania práce nadčas vykazuje tendenciu nárastu. Dôvodom je záujem zamestnávateľov, ktorým nadčasová práca umožňuje rýchlu reakciu na výkyvy trhu práce, tak ako aj záujem zamestnancov, ktorým nadčasy zvyšujú mzdovú úroveň.

Podľa údajov doplnkového modulu o dĺžke a modeloch pracovného času, realizovaného Štatistickým úradom SR v roku 2001, nadčasovú prácu vykonávalo 9,3% pracujúcich. Nadčasová práca je prevažne doménou mužov,



celkovo sa muži podieľajú na celkovom počte pracujúcich nadčas 75 percentami. Práca nadčas je najviac rozšírená v odvetví priemyselnej výroby, pôdohospodárstva a stavebníctva. V terciárnom sektore sa nadčasová práca najviac vyskytuje v odvetví zdravotníctva.

Práca na zmeny - patrí k rozšíreným formám zamestnania na Slovensku. Vzhľadom na legislatívu, pri práci na zmeny je nižší celkový odpracovaný čas.

Rozsah využívania zmennej práce je tradične vysoký, pohybuje sa okolo 25%. Podľa pohlavia majú miernu prevahu muži (25,5% oproti 24,6%).

Podľa veku má veková kategória 15 – 24 rokov podiel 33,5%, 25 – 39 rokov 26,5%, 40 – 54 rokov 23%, 55+ rokov 19%. Z regionálneho pohľadu vedie Košický kraj (33%), najmenej má Bratislavský (VZPS, priemer za roky 2003 - 2006). Zmenný režim práce je najviac využívaný v odvetví priemyslu, obchodu a zdravotníctva.

Pružný pracovný čas - režim pružného pracovného času umožňuje pracovníkom voliť si začiatok a koniec pracovnej doby, v rámci časových úsekov určených zamestnávateľom. Na aplikáciu pružnej pracovnej doby je potrebný súhlas zamestnávateľa. Tento určuje aj základný pracovný čas, kedy zamestnanec musí byť prítomný na pracovisku.

Pružný pracovný čas na Slovensku využíva 6,3% z celkového počtu pracujúcich a je typický najmä pre administratívne profesie. Štvrtina z tých, ktorí využívajú pružný pracovný čas pracujú v odvetví verejnej správy. Možnosť voliteľného (pružného) pracovného času prevažne využívajú pracujúci v obchodných službách, výskume a priemysle.

V porovnaní s mužmi, pružný pracovný čas častejšie využívajú ženy, ich podiel na celkovom počte pracujúcich na pružný pracovný čas predstavoval v roku 2001 56%. V roku 2006 sa u 0,5% pracujúcich zmenil týždenný pracovný čas za minulý týždeň kvôli variabilnému pracovnému času (dotazník sa vyplňuje raz za štvrt'rok). Štatistika o využívaní variabilného pracovného času v rámci týždňa nie je k dispozícii.

Práca na skrátený pracovný čas (čiastočný úväzok) - Na elimináciu diskriminácie pracovného pomeru na kratší pracovný čas sa výslovne v Zákonníku práce ustanovila záruka rovnakých pracovných podmienok pre zamestnancov na kratší pracovný čas, aké sú u zamestnancov, ktorí pracujú v ustanovenom týždennom pracovnom čase. Skrátenie pracovného času využíva len malé percento zamestnancov.

§ 49 Zákonníka práce ustanovuje, že zamestnávateľ môže so zamestnancom v pracovnej zmluve dohodnúť kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas. Práca na skrátený pracovný úväzok však nepredstavuje v slovenských pomeroch preferovaný spôsob zosúlad'ovania pracovného a rodinného života. Z celkového počtu zamestnancov pracovalo v roku 2005 na kratší pracovný čas len 1,9 % žien a len 0,8 % mužov.

Relatívne vysoký podiel práce na čiastkový úväzok je u zdravotne postihnutých obyvateľ'ov. Podľa výberového zisťovania pracovných síl zhruba 40% pracujúcich zdravotne postihnutých pracuje na čiastkový úväzok. Zo všetkých pracujúcich na čiastkový úväzok, je 20% zdravotne postihnutých (i



keď podiel zdravotne postihnutých na celkovom počte zamestnaných je iba 0,6%).

Tzv. „**Inovatívne formy**“ práce sa využívajú v SR v obmedzenom rozsahu.

Práca doma - Práca doma je forma zamestnania, pri ktorej zamestnanec dlhodobo pracuje doma a iba zriedkavo prichádza do kancelárie za svojim zamestnávateľom. Šírka práce doma je veľmi veľká, od pravidelného dokončovania projektov každý piatok, až po úplne samostatnú prácu a fyzický kontakt s kolektívom iba raz za niekoľko mesiacov.

Rozmach práce doma v podmienkach slovenského trhu práce bol spôsobený rýchlym rozvojom výpočtovej techniky a novými formami komunikácie (PC, Internet, Fax). Toto sprístupnilo prácu doma aj pre iné typy prác ako v minulosti. V súčasnosti prakticky akákoľvek kancelárska práca môže byť aspoň čiastočne vykonávaná doma. Napriek tomu počet doma pracujúcich pracovníkov je stále nízky.

Jedným z problémov práce doma je nejasné právne definovanie. Toto by sa malo vylepšiť novým Zákonníkom práce. Ďalší problém je s kontrolou práce zamestnancov, táto musí byť robená na inom základe ako je odpracovaný čas a stretáva sa s problémom projektových zamestnaní. V neposlednom rade je problémom zamestnanec, ktorý musí byť samostatný a zodpovedný.

Podľa údajov Výberových zisťovaní pracovných síl v roku 2006 prácu doma pravidelne vykonávalo 4% pracujúcich, občas tiež 4%. Jednou z foriem práce doma na Slovensku je telework, ktorý sa vykonáva s použitím informačných a komunikačných technológií. Z hľadiska doterajších poznatkov najčastejšie túto formu volia programátori, technici, pracovníci personálnych zákaznických služieb, marketingoví pracovníci, nákupní agenti, účtovníci. Z klasických povolání sú to drobné remeselnícke práce ako šitie, vyšívanie, a iné práce kde je postačujúca malé vybavenie a zásoby.

Pohotovostná práca a projektové zamestnanie v podmienkach SR sú málo využívané. V prípade pohotovostnej práce ide o veľmi širokú oblasť pôsobnosti, ktorá je štatisticky náročná na vykazovanie a to aj napriek tomu, že legislatívne sú niektoré špecifické aspekty ošetrené (napríklad možnosť nariadiť pracovnú pohotovosť v rozsahu 100 hodín ročne, nárok na časť mzdy). Väčšina aspektov je neošetrená a podmienky zostávajú na dohode medzi zamestnancom a zamestnávateľom.

Hlavným dôvodom je opäť potreba plného mesačného príjmu u oboch partnerov za účelom zabezpečenia potrieb rodiny. Výsledky prieskumov v SR z predchádzajúcich rokov potvrdzujú, že ženy na zosúladienie pracovného a rodinného života neuprednostňujú prácu na kratší pracovný čas, skôr iné flexibilné formy práce (flexibilný pracovný čas, netradičné usporiadanie pracovného času, telework a pod.)

Podľa štatistík Eurostatu (štúdia „Rodové rozdiely a zosúladienie práce a rodinného života, autorka Christel ALIAGA) v roku 2004 partneri vo veku 20 až 49 rokov s deťmi v priemere EU - 25 pracovali na plný pracovný úväzok v 45 %, na Slovensku v 66 %, v ČR 64 %, v Slovinsku 77 %, pritom v Belgicku v 43 %, Holandsku v 27 % a pod.. V modeli muž na plný pracovný úväzok a žena na čiastočný pracovný úväzok (čo je najbežnejší model tradičnej starostlivosti o deti) pracovali v priemere EÚ - 25 19 % týchto partnerov, v Belgicku 24 %, v Holandsku 44 %, Rakúsku 27 %, naproti tomu v SR 2 %, v ČR 3 %, Maďarsku 2 %. Podľa tejto štúdie miera zamestnanosti žien vo veku 20 až 49 rokov s deťmi do 12 rokov preyšuje alebo približuje sa 80 % v krajinách SR, ČR a Španielsko, pričom priemer EÚ - 25 je 60 %.



Uvedené štatistické ukazovatele jednoznačne potvrdzujú potrebu prijatia nových stratégií na zosúladienie rodinného a pracovného života. Prijaté opatrenia budú mať charakter vyrovnávacích opatrení s tendenciami demografického vývoja.

V súlade s európskymi smernicami je v Zákonníku práce zakotvená rodičovská dovolenka tak, aby nárok na pracovné voľno bez náhrady mzdy z dôvodu starostlivosti o dieťa mohol vzniknúť nielen žene, ale aj mužovi, ak sa stará o narodené resp. adoptované (?) dieťa. Nárok na rodičovské voľno sa tak stal neprenosným právom každého rodiča.

Nemenej dôležitým je zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ktorý obsahuje opatrenia na podporu zosúladienia pracovného a rodinného života, ktoré sú súčasťou aktívnych opatrení na trhu práce. Je to poskytovanie príspevku na služby pre rodinu s deťmi, t. j. na úhradu časti preukázaných výdavkov na pobyt dieťaťa v predškolskom zariadení, alebo na úhradu časti preukázaných výdavkov na starostlivosť o dieťa poskytovanú fyzickou osobou, ktorá má oprávnenie na vykonávanie tejto činnosti.

Podľa § 14 ods. 2 zákona č. 5/2004 Z. z. sa v prístupe k zamestnaniu zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu.

Rodičovský príspevok v zmysle zákona č. 244/2005, ktorým, sa mení a dopĺňa zákon č. 280/2002 Z. z. o rodičovskom príspevku v znení neskorších predpisov, sa poskytuje rodičovi mesačne, avšak najdlhšie do dovŕšenia troch rokov veku dieťaťa, resp. šiestich rokov, ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom alebo o dieťa, ktoré bolo zverené do starostlivosti nahradzujúcej starostlivosť rodičov. **Prípadný výkon zárobkovej činnosti zo strany rodiča nemá vplyv na nárok a na poskytnutie rodičovského príspevku, čím sa vytvárajú pre rodičov možnosti pre zosúladienie rodičovskej a profesijnej role.** V tomto smere legislatíva umožňuje rodičovi slobodne sa rozhodnúť, či sa o dieťa bude starať osobne alebo si zabezpečí starostlivosť napr. prostredníctvom inej fyzickej alebo právnickej osoby.

Tabuľka 57: Priemerný mesačný počet poberateľov rodičovského príspevku za rok 2005

Počet poberateľov, ktorí nevykonávali zárobkovú činnosť	122 995
Počet poberateľov, ktorí pracujú	7 739
Spolu	130 733

Zdroj: MPSVR SR

Na každé nezaopatrené dieťa najdlhšie do 25 rokov veku štát poskytuje paušálny prídavok na dieťa bez ohľadu na príjem rodiny. Zárobkovo činní rodičia môžu dostať mesačne na každé nezaopatrené dieťa daňový bonus, ktorý pôsobí motivujúco pri hľadaní a udržaní si práce aj v prípade nižšej mzdy a zároveň pomáha najnižším príjmovým skupinám (poskytuje sa na princípe zápornej dane). Štát podporoval rodiny s deťmi do 31.12.2005 aj odvodovým zvýhodnením (jeden z rodičov si mohol znížiť povinné odvody na dôchodkové poistenie o 0,5% za každé nezaopatrené dieťa bez toho, aby to malo vplyv na jeho dôchodok).

Podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov za fyzickú osobu, ktorá sa osobne a celodenne stará o dieťa do šiestich rokov jeho veku alebo o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom do 18 rokov jeho veku, štát platí poistné na starobné poistenie, invalidné poistenie a poistné do rezervného fondu solidarity, ak táto fyzická osoba nie je povinná platiť poistné na starobné poistenie a na invalidné poistenie sama a nepoberá invalidný dôchodok.

Zároveň sa zavádzajú možnosti poberať starobný dôchodok predčasne, alebo popri výkone zárobkovej činnosti, čo umožňuje ženám ale aj mužom slobodu voľby, vzhľadom na svoju



sociálnu a zdravotnú situáciu, zvýšiť svoj príjem popri dôchodku, a tým zvýšiť svoju finančnú nezávislosť a kvalitu života.

Zákonom č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sa zavádzajú osobné dôchodkové účty sporiteľov, resp. súkromné starobné dôchodkové sporenie, čím sa dosahuje vyššia zásluhovosť v dôchodkovom systéme.

Poskytovanie ďalších typov sociálnych služieb fyzickým osobám, ktoré pre svoj stav potrebujú pomoc inej osoby, resp. pre dieťa, ak osobnú a celodennú starostlivosť z vážnych dôvodov nemôže po určitý čas zabezpečiť rodič a ktoré môžu slúžiť pre podporu zosúladenia rodinného a pracovného života osoby, ktorá sa o takéhoto závislého člena rodiny stará upravuje **zákon č. 195/1998 o sociálnych službách**.

Dôležitým nástrojom na zosúladenie pracovného a rodinného života je aj **podpora predškolských zariadení**. K 30. 9. 2006 bolo v SR spolu 2 928 týchto zariadení, z toho 2 849 materských škôl zriadených obcou (čo tvorí 97,30% z celkového počtu), 39 cirkevných materských škôl a 40 súkromných materských škôl.

Výrazný pokles materských škôl zriadených obcou sme zaznamenali v období po začiatku reformy verejnej správy v rokoch 2001 až 2006, keď ich počet poklesol o 368, od roku 1990 je menej o 1 176 materských škôl, čo je 29,22 % .

Na rozdiel od štátnych materských škôl, vývoj neštátnych materských škôl mal od začiatku rastúci trend. Podiel detí v neštátnych školách vzrástol z 0,04 % v roku 1993 na súčasných 1,6%.

Tabuľka 58: Vývoj počtu detí v materských školách podľa zriaďovateľa

Rok	Štátne	%	Súkromné	%	Cirkevné	%	Spolu	Počet nevybav. žiadostí
2000	153 456	99,50	336	0,22	440	0,29	154 232	4 184
2001	149 722	99,43	333	0,22	532	0,35	150 587	3 038
2002	150 182	99,38	346	0,23	597	0,40	151 125	3 017
2003	149 728	99,34	318	0,21	672	0,45	150 718	3 169
2004	147 317	98,72	598	0,40	1 317	0,88	149 232	1 679
2005	139 516	98,38	777	0,55	1 521	1,07	141 814	1 470
2006	136 514	97,50	1 545	1,10	1 955	1,40	140 014	1 074

Zdroj: ÚIPS

Počet detí v súkromných materských školách sa od roku 1993 zvýšil 12-násobne. Ich vývoj však nebol priamočiary. Po počiatočnom náraste, od roku 1997 sledovaný ukazovateľ mierne klesal a stagnoval. Až v roku 2004 došlo k výraznému medziročnému nárastu, a to z 318 na 598 detí a v roku 2005 až na 777 detí

Pre **Bratislavský kraj** je charakteristická vyššia úroveň zamestnanosti žien a nižšia dlhodobá nezamestnanosť. Vzniká tlak na vytváranie ponuky služieb predovšetkým predškolských zariadení, ale aj zariadení pre starších a zdravotne postihnutých. Ich nedostatok je jednou z hlavných prekážok zosúladenia pracovného a rodinného života.

Ďalšou problematickou oblasťou pre SR a Bratislavský kraj je rodová segregácia, ktorá sa zvlášť akútne prejavuje v ponuke zamestnaní pre ženy poznačenej rodovými stereotypmi. Nezanedbateľným problémom je rodová diskriminácia pri prijímaní mladých ľudí so zodpovednosťou za rodinu do zamestnania a ich možné neprijatie z dôvodu predpokladaného rodičovstva. Zo strany zamestnávateľských organizácií je nízka ponuka flexibilných foriem zamestnávania a pružných foriem organizácie pracovného času. Vo vzťahu k zamestnaným



rodičom by malo byť záujmom štátu uplatňovať politiku, ktorá rešpektuje rozhodnutie rodičov zamestnať sa, alebo zostať doma a vychovávať deti. Cieľom opatrení zameraných na zosúladenie rodinného a pracovného života musí byť zvýšenie slobody a zodpovednosti jednotlivca pri vlastnom rozhodnutí o tom, ako si zladí rôzne aspekty svojho života. Úlohou štátu je pomôcť rodičom nájsť si podľa vlastných preferencií spôsob, ako sa o deti postarať, rodičom poskytnúť potrebnú podporu pri návrate do zamestnania, predovšetkým formou zvýšenia flexibility trhu práce a podnecovaním zamestnávateľov k ústretovejším prístupom v zmysle prorodinne orientovanej podnikovej politiky. Slabá podpora verejných sociálnych služieb pre rodiny, prevaha rodinnej starostlivosti delegovanej na ženy, nedostatok času a stres sú negatíva, ktoré si zasluhujú pozornosť štátu. Rovnako dôležité je podporovať zvyšovanie informovanosti o existujúcej sieti služieb starostlivosti o deti a odkázané osoby.

ZÁVER K ANALÝZE SITUÁCIE V OBLASTI SOCIÁLNEJ INKLÚZIE:

Na Slovensku sú najväčšiemu riziku chudoby vystavení nezamestnaní a deti z rodín nezamestnaných a vzhľadom na koreláciu medzi vzdelaním, nízkymi príjmami z pracovnej činnosti v dôsledku nekvalifikovanosti, nezamestnanosťou a chudobou je práve podpora sociálnej inklúzie nielen vhodným, ale najmä nevyhnutným spôsobom riešenia chudoby, zlepšovania zamestnateľnosti a zamestnanosti osôb ohrozených a rizikových skupín populácie.

Ako vyplýva z analýzy situácie na trhu práce i z analýzy sociálnej inklúzie, osobitným problémom je dlhodobá nezamestnanosť so zvyšujúcim sa podielom uchádzačov o zamestnanie bez vzdelania a so základným vzdelaním na celkovom počte uchádzačov o zamestnanie a stále vysoký podiel nezamestnaných mladých ľudí. Z kombinácie údajov uvedených v oboch čiastkových analýzach je možné vyvodiť záver, že práve cieľové skupiny opatrení sociálnej inklúzie sú rizikovou populáciou najmä v súvislosti s dlhodobou nezamestnanosťou. Analýzy odhaľujú niekoľko výrazne problémových miest:

- absenciu realizácie systémových opatrení špecificky zameraných na resocializáciu, zdravotnú a sociálnu rehabilitáciu sociálne vylúčených alebo ohrozených sociálnym vylúčením na úroveň, od ktorej je možné u týchto skupín zvyšovať zamestnateľnosť a podporovať ich návrat na trh práce,
- nízke prepojenie opatrení na trhu práce s opatreniami sociálnej inklúzie, zameraných na špecifické podmienky a potreby niektorých cieľových skupín opatrení sociálnej inklúzie (napr. abstinujúcich a vyliečených drogovovo závislých, prepustených z výkonu trestu, príslušníkov marginalizovaných rómskych komunít a pod.),
- absenciu, resp. nízku dostupnosť sprievodných opatrení - služieb starostlivosti uľahčujúcich prípravu na povolanie, prístup na trh práce, zamestnanosť, resp. zamestnateľnosť,
- nízku efektivitu sprievodných opatrení spočívajúcu v absencii systematického prehlbovania kvalifikácie a supervízie v oblasti sociálnej inklúzie a absencii systematického monitoringu a analýz,
- absencia preventívnych, motivačných, podpory sebastačnosti a senzibilizačných opatrení najmä vo vzťahu k marginalizovaným rómskym komunitám a ďalším marginalizovaným skupinám populácie,
- pretrvávajúce rodových nerovností na trhu práce.

Je treba záverom uviesť, že ani nastavenie legislatívnych opatrení a politík (riešených v rámci zdrojov členského štátu) nedokázali prispieť k výraznejšiemu úspechu v zamestnateľnosti niektorých rizikových a ohrozených skupín populácie na Slovensku. Zameranie na riešenie



zamestnanosti bez súbežného a najmä komplementárneho, komplexného a individualizovaného riešenia a predchádzania primárnych príčin nízkeho vzdelania (napr. v dôsledku viacgeneračnej chudoby, nízkych príjmov rodiny v dôsledku nekvalifikovanosti, čo neumožňuje vyčleniť finančné zdroje na zvýšenie svojej kvalifikácie a na vzdelávanie detí, čo vzdáľuje od trhu práce celé generácie) sa z pohľadu cieľových skupín sociálnej inklúzie ukazuje ako nedostatočné a z pohľadu zamestnanosti a trhu práce ako neefektívne.

3.4 Analýza v oblasti budovania administratívnych kapacít

V SR sa uplatňuje spojený model výkonu verejnej správy. Správnymi celkami SR sú kraje a okresy. Samosprávnymi územnými celkami sú vyššie územné celky a obce.

Model verejnej správy je nasledovný:

1. Štátna správa
 1. Ústredná štátna správa - vláda, ministerstvá (14 a 10 ostatných ústredných orgánov štátnej správy)
 2. Miestna štátna správa - krajské úrady, obvodné úrady
 3. Špecializovaná miestna štátna správa - na úsekoch cestnej dopravy a pozemných komunikácií, pozemkového a lesného hospodárstva, sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti, ochrany životného prostredia, školstva atď.
2. Samospráva
 1. Územná samospráva
 1. Miestna územná samospráva - obce a mestá
 2. Regionálna územná samospráva - vyššie územné celky ktorými sú samosprávne kraje

V súčasnej organizácii miestnej štátnej správy sú územné orgány štátnej správy budované prevažne v dvojstupňovej sústave. Sú nimi obvodné úrady a krajské úrady, ďalšie špecializované obvodné úrady a krajské úrady, alebo iné územné štátne orgány.

Sústavu územných orgánov verejnej správy dopĺňa územná samospráva, a to obce a samosprávne kraje a inšpekčné orgány, ktoré sú zriadené na druhostupňový výkon štátnej správy výlučne na republikovej úrovni a na prvostupňový výkon štátnej správy na krajskej úrovni, alebo v menšom počte ako je počet krajov. V prípadoch, v ktorých prvostupňový výkon štátnej správy bol v celom rozsahu prenesený na obce, a to na úseku stavebného poriadku a na úseku základného školstva, druhostupňový výkon štátnej správy uskutočňujú orgány miestnej štátnej správy zriadené len na krajskej úrovni (krajské stavebné úrady a krajské školské úrady). V iných prípadoch, napr. na úseku životného prostredia vo veciach výrubu drevín a na úseku špeciálneho stavebného úradu pre miestne komunikácie, sú odvolacími orgánmi proti prvostupňovým rozhodnutiam obcí orgány miestnej štátnej správy zriadené na obvodnej úrovni, a to obvodné úrady životného prostredia a obvodné úrady pre cestnú dopravu a pozemné komunikácie.

Od 1. januára 2005 bol schválený nový systém financovania územnej samosprávy (fiškálna decentralizácia), ktorým sa posilnila samostatnosť a zodpovednosť územnej samosprávy pri používaní verejných zdrojov na poskytovanie služieb občanovi. Ekonomickou podstatou tohto procesu bolo posilnenie daňových príjmov obcí na úkor poskytovania dotácií územnej samospráve zo štátneho rozpočtu. **Fiškálna decentralizácia** nadväzuje na vykonaný prechod



kompetencií z orgánov štátnej správy na obce a vyššie územné celky podľa zákona č. **416/2001 Z. z. o prechode niektorých pôsobností z orgánov štátnej správy na obce a vyššie územné celky a o zmene a doplnení niektorých zákonov.**

V Slovenskej republike sa zamestnanci vo verejnom sektore delia do kategórií, ktoré sa líšia právnym postavením a úlohami, ktoré spadajú do ich kompetencie – zamestnanci v štátnej službe, zamestnanci vo verejnej službe a zamestnanci bezpečnostných síl a orgánov na uplatnenie práva.

V oblasti verejných služieb pracuje v súčasnosti približne 550 000 zamestnancov (celý verejný sektor vrátane školstva, zdravotníctva, miestnej správy, obcí, služobného personálu v ústrednej správe atď.), z toho na úradoch samosprávnych krajov pracuje približne 1200 zamestnancov. Počet zamestnancov na obecných, miestnych a mestských úradoch je cca 125 000. V súčasnej dobe je v SR približne 40 200 štátnych zamestnancov, medzi ktorých zaraďujeme zamestnancov ministerstiev a špecializovanej miestnej štátnej správy (35 000), ostatných ústredných orgánov štátnej správy (4000) a ústavných inštitúcií (1200).

Medzi zamestnancov bezpečnostných síl a orgánov na uplatnenie práva radíme zamestnancov polície, armády, spravodajských služieb, súdnej stráže, železničnej polície, colníkov a hasičov. Presný počet zamestnancov väčšiny týchto služieb je tajnou informáciou.

Právny rámec upravujúci pôsobenie štátnej služby v Slovenskej republike predstavujú dva samostatné zákony. **Zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe** v znení neskorších predpisov upravuje postavenie zamestnancov štátnych orgánov, ktorí vykonávajú úlohy štátnej správy alebo riadenie štátnych záležitostí.

Verejnú službu upravuje **zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme** v znení neskorších predpisov, ako aj zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

Zamestnávanie skupiny pracovníkov bezpečnostných síl a orgánov na uplatnenie práva upravujú zákony a to konkrétne, zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, zákon č. 200/1998 Z.z. o štátnej službe colníkov, zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore.

Komplexné zhodnotenie kvality služieb poskytovaných verejnou správou je obtiažne. Prieskumy verejnej mienky môžu byť skresľujúce, nakoľko odrážajú subjektívny názor bez potrebných komplexných informácií.

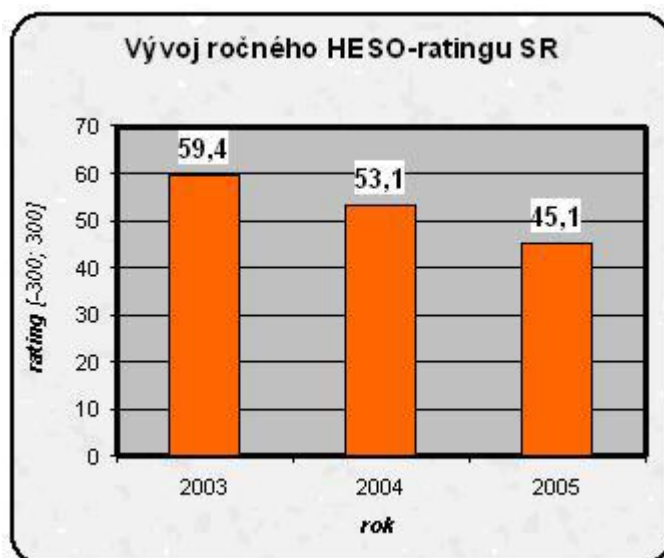
Pre hodnotenie kvality služieb poskytovaných verejnou správou sú smerodajné hodnotenia odborníkov. V podmienkach SR sa vytvorila platforma na hodnotenie opatrení verejnej správy (tým pádom aj služieb). Ide o projekt HESO - hodnotenie ekonomických a sociálnych opatrení, ktorý bol vytvorený Inštitútom pre ekonomické a sociálne reformy (INEKO). Ide o platformu, kde sa renomovaní nezávislí ekonómovia, analytici, odborní žurnalisti, podnikatelia, zástupcovia akademickej obce, tretieho sektora, samosprávy a stavovských organizácií pravidelne každý štvrtý rok vyjadrujú k vybraným navrhovaným a realizovaným opatreniam zákonodarnej, výkonnej moci, ako aj k rozhodnutiam verejných inštitúcií v SR, a tak informujú širokú verejnosť o svojom názore na kvalitu a dôležitosť ekonomických a sociálnych opatrení. Bez nutnosti nevyhnutne sa oboznamovať s množstvom detailov majú občania možnosť získať spoľahlivý prehľad o tom, aké ekonomické a sociálne opatrenia, reformy sú v SR pripravované a realizované. Od začiatku projektu HESO v apríli 2000 do konca roku 2004 sa odborníci vyjadrili k 496 opatreniam.

Metodika projektu HESO je popísaná v prílohe č. 3.



Z pohľadu verejnej správy je dôležitý vývoj celkového ratingu HESO, ktorý naznačuje spokojnosť odborníkov s kvalitou verejnej správy.

Graf 12: Vývoj ročného ratingu HESO pre SR v rokoch 2003 až 2005



Keďže celková spokojnosť klesá, je možné povedať, že opatrenia prijaté na zlepšenie kvality služieb poskytovaných verejnou správou boli nepostačujúce. Zlepšenie kvality sa dá zabezpečiť prispôbením administratívnych kapacít, ktorá sa môže prejavovať prijatím nových zamestnancov, zlepšením kvality existujúcich administratívnych kapacít a zlepšením technického vybavenia kapacity a informačných zdrojov.

Zároveň efektívna verejná správa sa má stať nástrojom pre rast konkurencieschopnosti a uľahčiť užívateľom služieb verejnej správy – občanom i podnikateľom efektívne vybaviť veci z jedného miesta.

V rámci **štátnej správy a územnej samosprávy** boli identifikované nasledovné nedostatky:

- systém štátnej správy a územnej samosprávy je nedostatočne efektívny a transparentný,
- obmedzená aplikácia klientovo orientovaného prístupu,
- veľkú časť agendy zaberajú operatívne úkony,
- vedúci zamestnanci sú nedostatočne vybavení riadiacimi schopnosťami a inými zručnosťami, ktoré sú nevyhnutné pre manažérske riadenie,
- nedostatočná spolupráca ministerstiev,
- materiály predkladané na rokovanie vlády majú rôznu kvalitu,
- nízka úroveň komunikácie a spolupráce medzi ústrednými orgánmi štátnej správy a územnej samosprávy,
- nedostatok finančných zdrojov na zavádzanie systémov riadenia kvality a procesné riadenie (nedostatočná optimalizácia činností vykonávaných ľudskými zdrojmi)
- nepochopenie procesného riadenia (procesné riadenie = zameranie sa na príčiny, ktoré vedú k výsledkom; funkčné riadenie = zameranie na výsledky),
- neexistencia štandardov na hodnotenie kvality zameraných na hodnotenie úrovne poskytovaných služieb vo verejnej správe,
- nedostatočné využívanie benchmarkingu pri hodnotení procesov inštitúcií štátnej správy a samosprávy, činností, kvality a nákladov jednotlivých úradov,
- malá finančná motivácia ľudských zdrojov,



- nedostatočné vzdelávanie a tréning ľudských zdrojov.

Z pohľadu OP ZaSI je relevantné zlepšenie kvality a modernizácia existujúcich administratívnych kapacít v oblasti ľudských zdrojov bez reformy verejnej správy a v súlade s uznesením vlády SR 165/2007 k správe o analýze vývoja a súčasného stavu verejnej správy a návrhu opatrení.

Problémy pri zlepšení kvality existujúcich administratívnych kapacít v oblasti ľudských zdrojov možno rozdeliť do týchto 3 hlavných blokov:

1. Nedostatočná finančná motivácia ľudských zdrojov
2. Nedostatočné vzdelávanie a tréning ľudských zdrojov
3. Nedostatočná optimalizácia činností vykonávaných ľudskými zdrojmi

Vysoká fluktuácia zamestnancov verejného sektora je spôsobená práve spomenutými blokmi problémov.

Pokiaľ ide o **finančnú motiváciu ľudských zdrojov**, obmedzenie je dané finančnými možnosťami rozpočtu verejných financií (nie je predmetom OP ZaSI).

Medzi základné nedostatky bloku **nedostatočné vzdelávanie a tréning ľudských zdrojov** patria nízka kvalita manažovania ľudských zdrojov, nedostatočný rozvoj systémov identifikácie potrieb v oblasti rozvoja ľudských zdrojov, nedostatočná motivácia, nedostatočný status zamestnania vo verejnej správe preukázaný nízkou dôverou verejnosti.

Nedostatočný rozvoj ľudských zdrojov je priamo naviazaný na zlý systém riadenia a identifikáciu potrieb v tejto oblasti. Vysoká fluktuácia a neschopnosť udržať perspektívnych zamestnancov takisto prispieva k nízkej pridanej hodnote systémov rozvoja ľudských zdrojov.

Na všetkých úrovniach verejnej správy sa stretávame s nedostatočným rozvojom kapacít prostredníctvom dlhodobých plánov vzdelávania.

Základným predpokladom úspešnosti verejnej správy je priebežné monitorovanie a analyzovanie výstupov a výsledkov jednotlivých subjektov. Na všetkých úrovniach verejnej správy je možné konštatovať, že v tejto oblasti nemajú jednotlivé subjekty vytvorené nástroje, ktorými by získavali spätnú väzbu a následne modifikovali implementované politiky.

Nedostatočná optimalizácia činností vykonávaných ľudskými zdrojmi vo verejnej správe úzko súvisí s usporiadaním procesov a organizačným usporiadaním organizácií, ktoré poskytujú verejné služby. Najmä v oblasti politiky zamestnanosti a sociálnej politiky je potrebné tieto problémy riešiť.

V oblasti kvality ľudských zdrojov vo verejnej správe prebieha v Slovenskej republike v posledných rokoch mnoho potrebných reforiem s cieľom skvalitniť výkon verejnej správy.

V období 2002 až 2006 sa vláda zaviazala vzhľadom na dôležitosť kvality verejných zamestnancov pokračovať v reforme verejnej a štátnej služby. Reformné kroky sa opierali o rozšírenie princípu apolitického, nestranného a kvalitného výkonu služby zo štátnej služby aj do viacerých oblastí verejnej služby, ako aj o potrebu zabezpečiť konkurencieschopnosť verejného sektora v prioritných oblastiach verejného záujmu pri získavaní a udržaní kvalitných ľudských zdrojov.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny v spolupráci s Úradom pre štátnu službu a domácimi (vládnymi i mimovládnymi) a zahraničnými expertmi vypracovalo v roku 2003 *Stratégiu reformy zamestnávania vo verejnom sektore*, ktorá bola schválená vládou SR. Stratégia poskytuje dlhodobý prístup k modernizácii verejného sektora a medzi jej základné



ciele patrí zvýšenie konkurencieschopnosti a kvality verejného sektora, zlepšenie odmeňovania štátnych zamestnancov vykonávajúcich koncepcnú činnosť a tvorbu štátnej politiky a zvýšenie pružnosti verejného sektora vo vzťahu k meniacim sa trendom.

Napriek uvedeným zámerom a aktivitám sa doteraz iba obmedzene aplikovali princípy riadenia kvality (napr. Ministerstvo financií získalo ocenenie EFQM- Recognised for Excellence). Obsahové nezavedenie riadenia kvality úzko súvisí aj s problémami v oblasti udržateľnosti a zdokonaľovania ľudských zdrojov.

Významnou súčasťou kvality výstupov a výsledkov verejnej správy je aj participácia mimovládnych organizácií (MVO) pri tvorbe politik v rôznych oblastiach. Princíp partnerstva je jeden zo základných princípov štrukturálnych fondov.

Tabuľka 59: Počet MVO v rokoch 2002 – 2005 podľa právnej formy

Právna forma MVO	2002	2003	2004	2005
Občianske združenie	20 803	20 575	23 789	25 257
Neinvestičný fond	345	440	513	497
Nezisková organizácia poskytujúca verejnoprospešné služby	215	397	831	1 021
Nadácie	553	249	305	325
Organizácia s medzinárodným prvkom	–	–	122	121
Spolu	21 916	21 661	25 560	27 221

Zdroj: Rok 2002 k 30. 9. 2002 podľa Demeš, 2002, s. 315 s odvolaním sa na zdroj Ministerstvo vnútra; rok 2003 k 1. 9. 2003 podľa Kadlecová – Vajdová, 2003 s odvolaním sa na Ministerstvo vnútra SR; rok 2004 k 28. 2. 2005, zdroj Ministerstvo vnútra SR; rok 2005 k 23. 12. 2005, zdroj Ministerstvo vnútra SR.

MVO na Slovensku sa do čerpania štrukturálnych fondov zapájajú najmä cez programy Equal a SOP Ľudské zdroje. Prehľad o projektoch MVO, ktoré sa realizujú od vstupu SR do EÚ prostredníctvom štrukturálnych fondov poskytuje nasledovná tabuľka.

Tabuľka 60: Prehľad realizovaných projektov MVO zo ŠF v období 2004-2005¹⁵

Program	Schválené projekty (počet)	Štrukturálne fondy (mil. €)		Spolufinancovanie (vlastné zdroje a ŠR) (mil. €)		Spolu (mil. €)	
		Plánované zdroje	Čerpané zdroje	Plánované zdroje	Čerpané zdroje	Plánované zdroje	Čerpané zdroje
SOP Ľudské zdroje	77	158,5	5,7	55,2	1,8	213,7	7,5
JPD NUTS II – Bratislava Cieľ 3	21	24,6	0,4	22,7	0,4	47,3	0,8
INTERREG IIIA Rakúsko - SR	4	6,7	0	4,9	0	11,6	0
INTERREG IIIA Poľsko - SR	1	0,3	0	0,1	0	0,4	0
EQUAL	56	550,8	11,4	224,6	4,1	775,4	15,5
Spolu	159	740,9	17,6	307,6	6,3	1 048,5	23,9

Zdroj: ITMS, Ministerstvo výstavby a regionálneho rozvoja SR (november 2006)

Skúsenosti MVO pri čerpaní štrukturálnych fondov ukazujú potrebu posilnenia ich inštitucionálnych a ľudských kapacít pre využívanie týchto prostriedkov. Mnohé MVO sa v r. 2005 dostali do ťažkostí spojených s čerpaním týchto prostriedkov pričom jedným z dôvodov kritickej situácie mnohých MVO bola ich nedostatočná administratívna kapacita potrebná na zvládnutie náročnej agendy, nedostatok kapacít na spoluprácu a výmenu skúseností, nedostatok komunikácie, ale aj nedostatok schopností vo vyjednávaní, nepodložená resp. nedostatočná legitimita, nedostatočne vybudované vzťahy s verejnosťou a pod. Rovnako sa

¹⁵ Kubánová, M. – Orth, M. – Molnárová, M. – Čajková, K.: *Financovanie mimovládnych organizácií z verejných zdrojov Slovenskej republiky a Európskej únie*. Bratislava, SGI – Inštitút pre dobre spravovanú spoločnosť 2005. T. č. nepublikovaný text pripravený v rámci projektu Nadácie Ekopolis, IVO a SGI „Občiansky hlas vo verejnej politike 1995 – 2005: jeho prínosy a možnosti ďalšieho rozvoja“.



ukazuje, že využívanie skúseností iných, ponuka odbornosti, vykrytie nákladov spojených s realizáciou partnerstiev, čas a priestor na spoluprácu medzi MVO, sieťovanie a výmena skúseností sú príležitosťami pre MVO ako ďalej rozvíjať medzisektorovú spoluprácu¹⁶.

Existujúce nástroje na rozvoj ľudských a inštitucionálnych kapacít MVO ako dôležitých aktérov v tvorbe verejných politík sú relatívne obmedzené. V deväťdesiatych rokoch boli náklady na inštitucionálny rozvoj MVO hradené prevažne zo zahraničných verejných i súkromných zdrojov, ktoré od r. 1998 majú klesajúcu tendenciu. Rozvoj kapacít predstavoval v tomto období legitímnu tému viacerých zahraničných donorov pôsobiacich na Slovensku vo vzťahu k občianskej spoločnosti (USAID, Phare, americké súkromné nadácie a i.).

Po vstupe do EÚ však väčšina takto orientovaných zdrojov ukončila pôsobenie v tomto regióne a MVO na Slovensku využívajú predovšetkým projektové financovanie z verejného alebo súkromného sektora, ktoré však rozvoj kapacít neumožňuje. Podobne aj nástroje ako je určenie 2% podielu dane je viazané na konkrétny verejnoprospešný účel.

Pre roky 2002 – 2005 platí, že sa zvýšil podiel verejných zdrojov na príjmoch MVO. Aj keď v dôsledku neaktuálnosti dostupných dát nie sú k dispozícii presné údaje, odhady z fungovania novovytvoreného mechanizmu daňovej asignácie takéto zvýšenie naznačujú.

Pôsobenie MVO na realizácii politík sa prejavilo v poslednom období i **v oblasti sociálnej inklúzie** osobitne v oblasti poskytovania sociálnych služieb a vykonávania opatrení Sociálnoprávnej ochrany a kurately.

V roku 2006 poskytovalo sociálne služby 429 neverejných poskytovateľov pre 39 069 občanov. V porovnaní s rokom 2005 bol zaznamenaný mierny nárast poskytovateľov a to o 4. Počet občanov, ktorým sa poskytovali sociálne služby v tomto období vzrástol o 2 582 čo predstavuje 7%-tný nárast. Uvedený mierny nárast poskytovateľov bol zaznamenaný aj napriek skutočnosti, že v predchádzajúcom období došlo k zrušeniu duality na úseku sociálnej pomoci v oblasti opatrovateľskej služby a poskytovanie opatrovateľskej služby prešlo do výlučnej samosprávnej pôsobnosti obcí a miest. Celkové výdavky na činnosť neverejných poskytovateľov vzrástli oproti rovnakému obdobiu roku 2005 o 89 209 tis. Sk čo predstavuje 8%-tný nárast, z toho bežné výdavky o 27 205 tis. Sk, mzdové prostriedky o 42 215 tis. Sk, odvody do poisťovních fondov o 17 458 tis. Sk a kapitálové výdavky o 15 227 tis. Sk. Zaujímavosťou je, že aj napriek nárastu objemu mzdových prostriedkov o 10% oproti roku 2005 klesol počet zamestnancov u neverejných poskytovateľov sociálnych služieb oproti roku 2005 o 452 osôb

¹⁶ Marček, E. – Vakulová L.: *Medzisektorová spolupráca na Slovensku*. Súhrnný materiál z realizácie programu v r. 2002-2005, PANET a Nadácia pre deti Slovenska, Jún 2005

**Tabuľka 61:** Poskytovatelia sociálnych služieb a ich poberatelia

		Stav k 31.12.2005	V sledovanom roku		
			Prírastok	Úbytok	Stav k 31.12. 2006
Poskytovatelia sociálnych služieb		425	58	54	429
v tom	opatrovateľská služba	153	7	17	143
	organizovanie spoločného stravovania	46	7	4	49
	prepravná služba	16	6	1	21
	starostlivosť v zariadeniach sociálnych služieb	229	45	34	240
	ostatné sociálne služby	86	11	5	92
	Poberatelia sociálnych služieb	3 6487	9 130	6 548	39 069
v tom	opatrovateľská služba	5120	1 785	1 215	5 690
	organizovanie spoločného stravovania	14605	648	749	14 504
	prepravná služba	1258	659	233	1 684
	starostlivosť v zariadeniach sociálnych služieb	6236	4 540	3 753	7 023
	ostatné sociálne služby	15 991	9 238	4 911	20 318
	z riadku 1	cirkevné organizácie	46	1	12
občianske združenie		90	15	10	95
nadácie		1	-	1	-
neziskové organizácie poskytujúce všeobecne prospešné služby		137	32	9	160
podnikateľské subjekty a živnostníci		12	1	2	11
fyzické osoby		38	411	5	444
Iné právnické osoby		14	-	-	14

Zdroj údajov: Výkaz MPSVR SR 7 - 01

V SR vykonáva sociálnu prevenciu a poskytuje sociálne poradenstvo v zmysle zákona o sociálnej pomoci 75 subjektov na základe povolenia, ktoré udeľuje Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

V roku 2006 boli samosprávnymi krajinami v zmysle ich pôsobnosti poskytnuté finančné príspevky týmto subjektom, ktoré splnili podmienky podľa zákona o sociálnej pomoci v úhrnnej výške 29 893,4 tis Sk a v roku 2007 vo výške 24 559,7 tis. Sk

Tabuľka 62: Subjekty oprávnené vykonávať sociálnu prevenciu a poskytovať sociálne poradenstvo

Samosprávny kraj	Počet subjektov oprávnených vykonávať soc. prevenciu a poskytovať soc. poradenstvo	Počet subjektov, ktorým bol poskytnutý finančný príspevok		Úhrnná výška finančných príspevkov (v tis. Sk)	
		2006	2007	2006	2007
Bratislavský	32	21	17	8000,00	6730,00
Trnavský	4	6	6	3215,00	2875,00
Nitriansky	7	19	6	4750,00	1500,00
Trenčiansky	4	9	1	1719,00	625,00
Banskobystrický	4	10	10	2172,00	2490,00
Žilinský	3	8	8	1870,80	1753,80
Prešovský	9	10	12	2312,50	2763,00
Košický	12	13	14	5854,10	5822,90
SPOLU	75	96	74	29893,4	24559,7

Zdroj údajov: Samosprávne kraje



* poznámka: Jednotlivé samosprávne kraje poskytujú finančný príspevok aj pobočkám zväzov, ktoré majú sídlo v Bratislavskom samosprávnom kraji a sú zahrnuté do počtu poskytovateľov v Bratislavskom samosprávnom kraji

V oblasti sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately začali MVO výrazným spôsobom pôsobiť najmä od r. 2005. Na vykonávanie prakticky všetkých opatrení tak ako je uvedené v analytickej časti (údaje za rok 2006) je potrebná akreditácia. Na Slovensku pôsobí v súčasnosti v oblasti sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately **76 akreditovaných subjektov**.

Tabuľka 63: Akreditované subjekty v SR v oblasti sociálnych služieb k 31. 5. 2007

Miesto výkonu opatrenia		SPOLU AS	Udelená akreditácia subjektom zo stl. 1 na opatrenia				
			Krízové stredisko	Resocializačné stredisko	Detský domov	Sprostredkovanie Náhradnej rodinnej starostlivosti	Programy, sanácia a pod.
a	b	1	2	3	4	5	6
BA	1	19	7/4P	3	2	3++	7+(4)
TA	2	5	0	2	2		1+(1)
NI	3	9	3/2P	4	2		0+(2)
TR	4	4	1/1P	2	1		0+(2)
ZA	5	12	3/2P	2	3		4+(2)
KO	6	9	4/3P	2	1	3++	2+(2)
BB	7	10	2/2P	2	4		2+(2)
PR	8	8	1/1P	3	3	3++	1+(2)
SPOLU	9	76	21/15P	20	18		17+(17)

Poznámka:

1/1P pobytová forma krízových stredísk

++ robia náhradnú rodinnú starostlivosť, aj iné opatrenia

+() zariadenia resocializačných stredísk, krízových stredísk a robia aj opatrenia

Z uvedených súvislostí sa javí ako nevyhnutné rozvíjať ľudské a inštitucionálne kapacity MVO čím sa posilní ich schopnosť pôsobiť v miestnych a regionálnych či celoštátnych partnerstvách, čo bude mať priaznivý dopad na kvalitu verejných politík ako aj na kvalitu spravovania spoločnosti, ako ukazujú zahraničné skúsenosti.

Vo vzťahu k sociálnym partnerom je veľmi dôležitý **sociálny dialóg** a najmä dosiahnutie konsenzu na všetkých úrovniach k záležitostiam hospodárskeho a sociálneho rozvoja a rozvoja zamestnanosti. Na úrovni SR postavenie sociálnych partnerov je upravené v zákone č. 3/2007 o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Sociálni partneri sú:

- zástupca štátu (vláda SR);
- zástupcovia zamestnávateľov (reprezentatívne združenie zamestnávateľov)
- zástupcovia zamestnancov (reprezentatívne združenie zamestnancov)

Najdôležitejšou formou sociálneho dialógu je kolektívne vyjednávanie..

Kolektívne vyjednávanie v SR je oblasť kolektívnych pracovnoprávných vzťahov charakterizovaná napĺňaním sociálnych a hospodárskych práv v kontexte medzinárodných záväzkov. Právna úprava procesu kolektívneho vyjednávaní v zákone č.2/1991 Zb. o kolektívom vyjednávaní v znení neskorších predpisov je v súlade s medzinárodnými zmluvami, ktorými je Slovenská republika viazaná.



Zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie prostredníctvom príslušného odborového orgánu. Príslušný odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.

Zákon o kolektívnom vyjednávaní umožňuje uzatvárať :

- podnikovú kolektívnu zmluvu, ktorú uzatvára zamestnávateľ s príslušným odborovým orgánom,
- kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, ktoré sa uzatvárajú pre väčší počet zamestnávateľov medzi príslušným vyšším odborovým orgánom a organizáciou alebo organizáciami zamestnávateľov,
- kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa vo verejnej službe,
- kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa v štátnej službe.

Kolektívne zmluvy sú záväzné pre zmluvné strany a všetkých zamestnancov, v mene ktorých je kolektívna zmluva uzavretá, bez ohľadu na to, či sú alebo nie sú organizovaní v odboroch.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky zabezpečuje vo svojej kompetencii podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní ukladanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a oznamuje ich uloženie v Zbierke zákonov Slovenskej republiky. Ročne sa uloží na ministerstve približne 40 kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa resp. dodatkov ku kolektívnym zmluvám vyššieho stupňa. Vzhľadom k úlohe, ktorú kolektívne zmluvy vyššieho stupňa plnia ako pramene práva, zákon o kolektívnom vyjednávaní umožňuje rozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky môže stanoviť právnym predpisom, že kolektívna zmluva vyššieho stupňa je záväzná aj pre zamestnávateľa, ktorý nie je členom organizácie zamestnávateľov, ktorá takúto zmluvu uzavrela. Rozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy možno však len na zamestnávateľa s obdobným predmetom činnosti a obdobnými ekonomickými a sociálnymi podmienkami, ako majú zamestnávatelia združení v príslušnom zamestnávateľskom zväze, ktorí takúto zmluvu uzavreli.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky určuje sprostredkovateľov a rozhodcov na riešenie kolektívnych sporov. Počet kolektívnych sporov klesá.

Tabuľka 64: Kolektívne spory pred sprostredkovateľom (S) a rozhodcom(R) určeným Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Počet sporov pred sprostredkovateľom	32	24	29	26	17	16
Úspešne vyriešené spory	16	19	10	10	8	7
Neúspešné spory	8	0	15	11	5	5

Počet sporov v posledných rokoch klesá, t.j. sociálny dialóg na všetkých úrovniach sa postupne zlepšuje, avšak počet úspešne vyriešených sporov je stále nepostačujúci a bude potrebné zlepšiť sociálny dialóg medzi sociálnymi partnermi.



Záver k budovaniu kapacít:

Nástroje použité na zlepšenie kvality služieb poskytovaných verejnou správou neprispeli zlepšeniu kvality týchto služieb. Výsledky hodnotenia naznačujú pravý opak. Z pohľadu MVO sa zrealizovali určité opatrenia, ktoré prispievajú k ich lepšiemu zapojeniu do poskytovania služieb, ktoré majú verejný charakter.

Pre SR bude nevyhnutné prijať také opatrenia, ktoré budú viesť k zlepšeniu hodnotenia kvality služieb poskytovaných verejnou správou, resp. služieb, ktoré majú verejný charakter.



3.5 Výsledky realizácie programového obdobia 2004 – 2006

V zmysle uznesení vlády Slovenskej republiky č. 133/2002 a 317/2002 úlohy riadiaceho orgánu pre Sektorový operačný program Ľudské zdroje, Jednotný programový dokument NUTS II – Bratislava cieľ 3 a Iniciatívu Spoločenstva EQUAL v programovacom období 2004-2006 plnilo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

3.5.1 Sektorový operačný program Ľudské zdroje

V rámci SOP ĽZ bol identifikovaný jeden globálny cieľ „rast zamestnanosti založený na kvalifikovanej a flexibilnej pracovnej sile“ a tri špecifické ciele „zvýšenie zamestnateľnosti a pružnosti trhu práce“, „rozvoj inkluzívneho trhu práce a rovnosti príležitostí“ a „zvýšenie kvalifikačného potenciálu a adaptability zamestnancov“. Uvedené ciele boli dosahované prostredníctvom nasledovných priorít:

1. Rozvoj aktívnej politiky trhu práce, v rámci ktorej boli realizované tri opatrenia, a to:
 - 1.1. Modernizácia a zvýšenie rozsahu a kvality služieb zamestnanosti a rozvoj aktivačných programov uchádzačov o zamestnanie
 - 1.2. Uľahčenie vstupu a návratu uchádzačov o zamestnanie na trh práce s osobitným dôrazom na znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie prostredníctvom podpory tvorby pracovných miest a samostatnej zárobkovej činnosti
 - 1.3. Rozvoj vzdelávania a prípravy uchádzačov o zamestnanie s cieľom zlepšiť ich možnosti na trhu práce

2. Posilnenie sociálnej inklúzie a rovnosti príležitostí na trhu práce, s dvomi opatreniami:
 - 2.1. Zlepšenie zamestnateľnosti skupín ohrozených sociálnym vylúčením
 - 2.2. Odstránenie prekážok rovnosti mužov a žien na trhu práce a dôrazom na zosúladenie pracovného a rodinného života

3. Zvýšenie kvalifikácie a adaptability zamestnancov a osôb vstupujúcich na trh práce, v rámci ktorého boli realizované tri opatrenia:
 - 3.1. Prispôsobenie odbornej prípravy a vzdelávania požiadavkám spoločnosti založenej na vedomostiach
 - 3.2. Zvýšenie rozsahu, zlepšenie a širšie poskytovanie ďalšieho vzdelávania s cieľom zlepšiť kvalifikáciu a adaptabilitu zamestnancov
 - 3.3. Rozvoj poradenstva o povolaniach a zamestnaniach a systémov na predvídanie zmien kvalifikačných potrieb trhu práce



Tabuľka 65: Stav kontrahovania a čerpania SOP L'Z 2004 – 2006 k 31.12.2006

OP	Priorita/opatrenie	Názov	Alokácia 2004-2006 v EUR	Dopyt %	Kontrahovanie (ES + SR) %	Čerpanie %	
Sektorový operačný program Ľudské zdroje	Priorita 1	Rozvoj aktívnej politiky trhu práce	237 118 675,00	119,68%	98,80%	54,35%	
	Opatrenie 1.1.	Modernizácia a zvýšenie rozsahu a kvality služieb zamestnanosti a rozvoj aktívnych programov uchádzačov o zamestnanie	95 647 670,00	97,86%	99,36%	54,46%	
	Podopatrenie 1.1A	Modernizácia a zvýšenie rozsahu a kvality služieb zamestnanosti	15 072 279,00	87,04%	96,53%	30,51%	
	Podopatrenie 1.1B	Rozvoj aktívnych programov uchádzačov o zamestnanie	80 575 391,00	99,89%	99,89%	58,94%	
	Opatrenie 1.2	Uľahčenie vstupu a návratu uchádzačov o zamestnanie na trh práce s osobitným dôrazom na znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie prostredníctvom podpory tvorby pracovných miest a samostatne zárobkovej činnosti	85 177 920,00	95,11%	98,20%	59,88%	
	Opatrenie 1.3.	Rozvoj vzdelávania a prípravy uchádzačov o zamestnanie s cieľom zlepšiť ich možnosti na trhu práce	56 293 085,00	193,94%	98,76%	45,78%	
	Priorita 2	Posilnenie sociálnej inklúzie a rovnosti príležitostí na trhu práce	24 624 867,00	182,63%	94,13%	11,97%	
	Opatrenie 2.1.	Zlepšenie zamestnateľnosti skupín ohrozených sociálnym vylúčením	17 108 684,00	92,29%	92,29%	5,52%	
	Opatrenie 2.2.	Odstránenie prekážok rovnosti mužov a žien na trhu práce s dôrazom na zosúladienie pracovného a rodinného života	7 516 183,00	388,26%	98,33%	26,67%	
	Priorita 3	Zvýšenie kvalifikácie a adaptability zamestnancov a osôb vstupujúcich na trh práce	93 131 522,00	274,43%	71,08%	7,87%	
	Opatrenie 3.1.	Prispôsobenie odbornej prípravy a vzdelávania požiadavkám spoločnosti založenej na vedomostiach	28 994 250,00	237,05%	70,11%	10,41%	
	Opatrenie 3.2. - MPSVR SR	Zvýšenie rozsahu a kvality ďalšieho vzdelávania s dôrazom na zvýšenie kvalifikačného potenciálu a adaptability pracovnej sily	22 422 067,00	462,08%	59,01%	6,94%	
	Opatrenie 3.2. - MŠ SR		29 207 065,00	241,37%	88,17%	7,69%	
	Opatrenie 3.3.	Rozvoj poradenstva o povolaniach a zamestnaniach a systémov na predvídanie zmien kvalifikačných potrieb trhu práce	12 508 140,00	162,63%	55,09%	4,06%	
	Podopatrenie 3.3 A	Rozvoj poradenstva o povolaniach a zamestnaniach	7 834 198,00	162,63%	87,95%	6,49%	
	Podopatrenie 3.3 B	Systémy na prepojenie odborného vzdelávania a prípravy s trhom práce	4 673 942,00	0,00%	0,00%	0,00%	
	Spolu			354 875 064,00	164,66%	91,20%	39,21%



Z nasledovnej tabuľky vyplýva, že **záujem** o realizáciu projektov v rámci SOP ĽZ u všetkých priorít prekročil (prevýšil) možnosti alokovaných zdrojov takmer o 65 %, čo je výsledkom cieľovej propagácie na úrovni RO, ako aj celoštátnej propagácie EÚ súvisiacej so vstupom SR do EÚ. Rozdiel v prejavenej záujme o realizovanie projektov medzi jednotlivými opatreniami vyplýva zo samotných okruhov výziev, umožnenia KP/PP realizovať daný typ výzvy, čiže oprávnenosti žiadateľa, taktiež zameraním výziev na oprávnenú cieľovú skupinu a oprávneného miesta realizácie projektov.

Najvyšší **dopyt po realizácii projektov** bol zaznamenaný na RO MPSVR SR v opatrení 3.2 „Zvýšenie rozsahu a kvality ďalšieho vzdelávania s dôrazom na zvýšenie kvalifikačného potenciálu a adaptability pracovnej sily“, kde celkový dopyt dosiahol úroveň **462,08 %** z alokovaných zdrojov. Súčasne v rámci uvedeného opatrenia bola takmer najnižšia miera kontrahovania (uzatvorenia zmlúv o NFP). Uvedený stav odráža najmä skutočnosť neukončeného priebehu hodnotiaceho procesu k sledovanému obdobiu vyhlásenej výzvy 2006/3.2/01, na ktorú bolo vyčlenených 250 mil. Sk. Projekty realizované v rámci opatrenia 3.2 „Zvýšenie rozsahu a kvality ďalšieho vzdelávania s dôrazom na zvýšenie kvalifikačného potenciálu a adaptability pracovnej sily“ MPSVR SR aj napriek vysokému dopytu, v čerpaní prostriedkov značne zaostávajú. Čerpanie finančných prostriedkov dosahuje len 6,94 %.

K uvedenej skutočnosti vo veľkom rozsahu vplýva štruktúra oprávnených KP/PP, ktorými sú prevažne zamestnávateľia.

Správanie tohto typu žiadateľa sa pozitívne prejavuje vo vysokom záujme pri získaní prostriedkov z verejných zdrojov, dostatočnou disponibilitou vlastných zdrojov, vysokým ekonomickým a právnym vedomím. Na druhej strane sa práve v tejto skupine najčastejšie vyskytuje odstúpenie o zmlúv a prejavy tzv. „spiacich projektov“ spôsobené aj nižšou úrovňou skúseností s realizáciou projektov podobného typu, či už v rámci realizácie iného operačného programu, prípadne predvstupových fondov. Nižší záujem o informácie týkajúce sa priebehu finančného riadenia a monitorovania v počiatočnej fáze realizácie projektov, spôsobuje oddiaľovanie refundácie žiadostí o platbu z dôvodu vyššieho výskytu neúplnosti podpornej dokumentácie a chybného vyhotovenia samotného formulára žiadosti. Uvedené faktory nepriaznivo vplývajú na výšku čerpania prostriedkov.

Nemalou mierou v celkovom čerpaní prostriedkov alokovaných na SOP ĽZ pozitívne vplýva realizácia národných projektov. V opatreniach implementovaných prevažne prostredníctvom národných projektov, čerpanie prostriedkov dosahuje úroveň až 54,35 %. V opatrení 1.2 „Uľahčenie vstupu a návratu uchádzačov o zamestnanie na trh práce s osobitným dôrazom na znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie prostredníctvom podpory tvorby pracovných miest a samostatne zárobkovej činnosti“ je **najvyššia miera čerpania** v rámci SOP ĽZ, t. j. 59,88 %.

Vyššia miera kontrahovania prostriedkov k miere dopytu je spôsobená zvýšením rozpočtu národných projektov z vytvorených rezerv.

V rámci dopytovo-orientovaných projektov boli dosiahnuté najlepšie výsledky v opatrení 2.2 „Odstránenie prekážok rovnosti mužov a žien na trhu práce s dôrazom na zosúladienie pracovného a rodinného života.“ Vysoký záujem o realizáciu projektov zo strany žiadateľov (388,26 %) prekročil možnosť kontrahovania všetkých predložených projektov. V rámci hodnotiaceho procesu boli vybrané najkvalitnejšie projekty, pričom uzatvorenie kontraktov dosiahlo úroveň 98,33 % z alokovaných zdrojov. Výška čerpania alokovaných prostriedkov dosahuje v rámci dopytovo-orientovaných projektov najvyššiu úroveň, a to 26,67 %. Dosiahnutá miera čerpania je síce najvyššia, ale nie je uspokojivá. Je odrazom vysokej chybovosti a neúplnosti predkladania žiadostí zo strany KP/PP a s tým spojenej opakovanej finančnej kontroly zo strany RO. Taktiež je odrazom neustálych zmien vo finančnom riadení a nedostatku personálnych kapacít zo strany RO.



3.5.2 Jednotný programový dokument NUTS II Bratislava Cieľ 3

Jednotný programový dokument NUTS II Bratislava – cieľ 3 je referenčným dokumentom, na základe ktorého bola v programovacom období 2004 – 2006 poskytovaná podpora na rozvoj ľudských zdrojov na území Bratislavského kraja. Globálnym cieľom programového dokumentu bol definovaný cieľ „zvyšovanie konkurencieschopnosti regiónu prostredníctvom rozvoja ľudských zdrojov“, pre naplnenie tohto cieľa boli stanovené dva špecifické ciele „zlepšenie efektívnosti aktívnej politiky trhu práce s osobitným dôrazom na znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie a osoby ohrozené sociálnou exklúziou s cieľom napomôcť ich začleňovaniu na trh práce“ a „zvýšenie roly celoživotného vzdelávania a výskumu a vývoja pri zabezpečovaní adaptabilnej pracovnej sily požadovanej spoločnosťou založenou na vedomostiach“.

Z hľadiska využitia Európskeho sociálneho fondu v rokoch 2004-2006 boli v programovom dokumente určené dve priority:

1. Rozvoj aktívnej politiky trhu práce a sociálnej integrácie
 - 1.1. Zvýšenie zamestnateľnosti znevýhodnených skupín na trhu práce a skupín ohrozených sociálnou exklúziou
 - 1.2. Skvalitnenie služieb poskytovaných inštitúciami služieb zamestnanosti

2. Rozvoj celoživotného vzdelávania a podpora rozvoja výskumu a vývoja v kontexte zvyšovania kvality ľudských zdrojov
 - 2.1. Stimulovanie a skvalitňovanie vzdelávania pre potreby zamestnávateľov a podnikateľského sektora
 - 2.2. Zlepšenie kvality zamestnania a konkurencieschopnosti Bratislavského regiónu prostredníctvom rozvoja ľudských zdrojov v oblasti výskumu a vývoja.

**Tabuľka 66:** Stav kontrahovania a čerpania JPD Cieľ 3 k 31.12.2006

OP	Priorita/opatrenie	Názov	Alokácia 2004-2006 v EUR	Dopyt %	Kontrahovanie (ES + ŠR) %	Čerpanie %
JPD NUTS II Bratislava Cieľ 3	Priorita 1	Rozvoj aktívnej politiky trhu práce a sociálnej integrácie	20 927 783,00	186,73%	52,43%	24,61%
	Opatrenie 1.1.	Zvýšenie zamestnateľnosti znevýhodnených skupín na trhu práce a skupín ohrozených sociálnou exklúziou	12 589 235,00	299,20%	75,95%	35,60%
	Opatrenie 1.2	Skvalitnenie služieb poskytovaných inštitúciami služieb zamestnanosti	8 338 548,00	16,92%	16,92%	8,02%
	Priorita 2	Rozvoj celoživotného vzdelávania a podpora rozvoja výskumu a vývoja v kontexte zvyšovania kvality ľudských zdrojov	64 577 317,00	244,43%	65,08%	9,00%
	Opatrenie 2.1.	Stimulovanie a skvalitňovanie vzdelávania pre potreby zamestnávateľov a podnikateľského sektora	53 935 387,00	267,65%	63,42%	9,66%
	Opatrenie 2.2.	Zlepšenie kvality zamestnania a konkurencieschopnosti Bratislavského regiónu prostredníctvom rozvoja ľudských zdrojov v oblasti výskumu a vývoja	10 641 930,00	126,77%	73,50%	5,68%
	Spolu		85 505 100,00	230,31%	61,98%	12,82%

Dopyt po realizácii projektov v rámci OP JPD NUTS II Bratislava Cieľ 3 u oboch priorít prekročil (prevýšil) možnosti alokovaných zdrojov takmer o 130,31 %. Vyšší záujem bol o realizáciu projektov v rámci priority 2 „Rozvoj celoživotného vzdelávania a podpora rozvoja výskumu a vývoja v kontexte zvyšovania kvality ľudských zdrojov“ oproti priority 1 „Rozvoj aktívnej politiky trhu práce a sociálnej integrácie“. Výraznou mierou sa na tejto skutočnosti podieľali výzvy vyhlásené v opatrení 2.1 „Stimulovanie a skvalitňovanie vzdelávania pre potreby zamestnávateľov a podnikateľského sektora“. Kvalita predkladaných projektov, ako aj množstvo projektov predložených projektom jedným žiadateľom, pri úspešnosti viacerých projektoch majú vplyv na mieru skutočného kontrahovania. Na nízku mieru kontrahovania k sledovanému obdobiu vplyva aj neukončený hodnotiaci proces vyhlásených výziev JPD 3-2006/1.1/01 ako aj JPD 3 – 2006/2.1/02.

Podobne ako v SOP LZ, tak aj v prípade OP JPD NUTS II Bratislava Cieľ 3 realizácia národných projektov výrazne ovplyvňuje mieru čerpania prostriedkov. V prípade opatrenia 1.1. „Zvýšenie zamestnateľnosti znevýhodnených skupín na trhu práce a skupín ohrozených sociálnou exklúziou“ je dosiahnuté čerpanie na úrovni 35,60 %.

Skutočné čerpanie prostriedkov k sledovanému obdobiu odráža niekoľko vnútorných a vonkajších faktorov. Zo strany žiadateľov je to nízka úroveň predkladania žiadostí o platbu, vyplývajúca zo žiadnych, alebo slabých skúseností s realizáciou projektov ŠF, ktorá spôsobuje na strane RO zvýšenú prácnosť pri vykonávaní predbežnej kontroly žiadosti o platbu. Obdobie spracovania žiadostí sa opakovaným dopĺňaním podpornej dokumentácie oddŕaľuje aj o niekoľko mesiacov. Úroveň predkladaných dokumentov v prípade organizácií z neziskového sektora odráža zriedkavé vykonávanie, alebo úplnú absenciu kontrol zameraných na účtovníctvo týchto účtovných jednotiek príslušným daňovým úradom. Nemalou mierou sa na čerpaní prostriedkov podieľa neustálený systém riadenia projektov.



3.5.3 Programový dokument iniciatíva Spoločenstva EQUAL

Základným poslaním iniciatívy Spoločenstva EQUAL bolo vytvoriť podmienky a poskytnúť priestor pre hľadanie, overenie a aplikovanie nových inovatívnych prístupov k riešeniu problémov v boji proti všetkým formám diskriminácie a nerovnosti na trhu práce. EÚ v rámci nej vymedzila tematické okruhy, na ktoré jednotlivé členské štáty mohli zamerať svoje riešenia a zároveň stanovila zásady, ktorých akceptovanie je jednou zo základných podmienok účasti na riešeniach v rámci iniciatívy Spoločenstva EQUAL.

V rámci iniciatívy Spoločenstva EQUAL sa Slovenská republika rozhodla pre účasť na riešení šiestich tematických okruhov, ktoré zároveň predstavujú priority programu. Ku každej prioritě bolo zadané len jedno opatrenie, ktoré upresňuje tematické zameranie riešenia v rámci danej priority:

Priorita 1 (téma 1.1.): Uľahčenie prístupu a návratu na trh práce pre tých, ktorí majú ťažkosti s integráciou a reintegráciou na trh práce, v rámci ktorej bolo zadané opatrenie:

- 1.1. Tvorba systému prevencie a podpory umiestňovania na trh práce osôb dlhodobo nezamestnaných, nízko kvalifikovaných a iných znevýhodnených skupín

Priorita 1 (téma 1.2.): Boj proti rasizmu a xenofóbii vo vzťahu k trhu práce

- 1.2. Vytváranie prostredia podporujúceho hľadanie a tvorbu efektívnych riešení v boji proti všetkým formám diskriminácie, rasizmu a xenofóbie na trhu práce.

Priorita 2 (téma 2): Posilňovanie sociálnej ekonomiky (tretieho sektora) najmä verejnoprospešných služieb so zameraním na zvyšovanie kvality pracovných miest.

- 2.1. Posilňovanie kapacity mimovládnych organizácií ako aktéra zmierňovania nerovnosti na trhu práce (s dôrazom na MVO poskytujúce verejnoprospešné služby obyvateľstvu)

Priorita 3 (téma 3): Podpora adaptability podnikov a zamestnancov voči štrukturálnym ekonomickým zmenám a voči informačným a iným novým technológiám

- 3.1. Podpora tvorby prostredia stimulujúceho rozvoj ľudských zdrojov a zabezpečujúceho ich adaptabilitu v procese štrukturálnych zmien a nástupu nových technológií

Priorita 4 (téma 4): Znižovanie rozdielov medzi pohlaviami a podporovanie pracovnej desegregácie

- 4.1. Rodový výskum, rodový audit a rodová senzibilizácia ako prostriedky dosiahnutia rovnosti žien a mužov na trhu práce

Priorita 5 (téma 5): Žiadatelia o azyl

- 5.1. Podporovanie sociálnej a pracovnej integrácie žiadateľov o azyl

**Tabuľka 67: Stav kontrahovania a čerpania EQUAL k 31.12.2006**

OP	Priorita/opatrenie	Názov	Alokácia 2004-2006 v EUR	Dopyt %	Kontrahovanie (ES + ŠR) %	Čerpanie %
EQUAL	Priorita 1	Tvorba systému prevencie a podpory umiestňovania na trh práce osôb dlhodobo nezamestnaných, nízko kvalifikovaných a iných znevýhodnených skupín	10 795 283,61	143,78 %	100,00 %	17,81%
	Opatrenie 1.1.	Tvorba systému prevencie a podpory umiestňovania na trh práce osôb dlhodobo nezamestnaných, nízko kvalifikovaných a iných znevýhodnených skupín.	6 542 596,53	154,00 %	100,00 %	19,79%
	Opatrenie 1.2	Vytváranie prostredia podporujúceho hľadanie a tvorbu efektívnych riešení v boji proti všetkým formám diskriminácie, rasizmu a xenofóbie na trhu práce.	4 252 687,08	133,57 %	100,00 %	14,75%
	Priorita 2	Posilňovanie kapacity mimovládnych a iných organizácií sociálnej ekonomiky ako aktéra zmierňovania nerovností na trhu práce (s dôrazom na organizácie sociálnej ekonomiky poskytujúce verejnoprospešné služby obyvateľstvu)	7 873 255,00	117,88 %	100,00 %	13,97%
	Opatrenie 2.1.	Posilňovanie kapacity mimovládnych a iných organizácií sociálnej ekonomiky ako aktéra zmierňovania nerovností na trhu práce (s dôrazom na organizácie sociálnej ekonomiky poskytujúce verejnoprospešné služby obyvateľstvu)	7 873 255,00	117,88 %	100,00 %	13,97%
	Priorita 3	Podpora tvorby prostredia stimulujúceho rozvoj ľudských zdrojov a zabezpečujúceho ich adaptabilitu v procese štrukturálnych zmien a nástupu nových technológií	6 709 963,65	222,12 %	100,00 %	19,66%
	Opatrenie 3.1.	Podpora tvorby prostredia stimulujúceho rozvoj ľudských zdrojov a zabezpečujúceho ich adaptabilitu v procese štrukturálnych zmien a nástupu nových technológií	6 709 963,65	222,12 %	100,00 %	19,66%
	Priorita 4	Rodový výskum, rodový audit a rodová senzibilizácia ako prostriedky dosiahnutia rovnosti žien a mužov na trhu práce	3 834 265,675	181,53 %	100,00 %	14,98%
	Opatrenie 4.1.	Rodový výskum, rodový audit a rodová senzibilizácia ako prostriedky dosiahnutia rovnosti žien a mužov na trhu práce	3 834 265,67	181,53 %	100,00 %	14,98%
	Priorita 5	Podporovanie sociálnej a pracovnej integrácie žiadateľov o azyl	850 756,33	100,00 %	100,00 %	23,34%
	Opatrenie 5.1.	Podporovanie sociálnej a pracovnej integrácie žiadateľov o azyl	850 756,33	100,00 %	100,00 %	23,34%
		Spolu		30 063 524,27	153,06 %	100,00 %

Z nasledovnej tabuľky vyplýva, že **záujem** o realizáciu projektov v rámci IS EQUAL u všetkých priorít dosiahol minimálne hranicu 100 % až maximálne 222,12 %. V celkovom hodnotení dopyt prekročil možnosti kontrahovania o 53,06 %. Výsledkom vyššieho dopytu nad možnosťou ponuky bola cielená propagácia zo strany RO, ako aj celoštátna propagácia pred vstupom do EÚ. **Najvyšší dopyt po realizácii projektov** bol zaznamenaný v opatrení 3.1 „ Podpora tvorby prostredia stimulujúceho rozvoj ľudských zdrojov a zabezpečujúceho ich adaptabilitu v procese štrukturálnych zmien a nástupu nových technológií“, kde celkový dopyt dosiahol najvyššiu úroveň 222,12 % z alokovaných zdrojov.

Dosiahnutá miera kontrahovania na úrovni 100 % je prejavom ukončovania činnosti IS EQUAL. Nízka miera čerpania prostriedkov je spôsobená neustáleným systémom riadenia projektov, nízkou mierou pracovných kapacít RO, ako aj celkovou úrovňou žiadateľov a ich prístupu vo finančnom riadení projektov.



Aj keď sa nedá efektívnosť jednotlivých programových dokumentov v čase tvorby operačného programu jednoznačne stanoviť, keďže implementácia projektov sa končí v roku 2008 a vyhodnotenie účinnosti bude dostupné až v roku 2009, už dnes možno konštatovať, výrazný záujem o realizáciu projektov v danej oblasti (napr. rozvoj aktívnej politiky trhu práce, vzdelávanie zamestnancov a opatrenia zamerané na sociálne exkludované skupiny). Z pohľadu jednotlivých faktorov ovplyvňujúcich rast zamestnanosti na Slovensku sa javia nástroje aktívnej politiky trhu práce ako rozhodujúci element pri znižovaní nezamestnanosti a udržiavaní osôb na trhu práce.

Vďaka uskutočneným aktivitám podporených v rámci rovnosti príležitostí je možné konštatovať v danej oblasti prehodnotenie základných kritérií vnímania spoločnosti, kedy sa do popredia záujmu dostávajú aj otázky zamerané na rovnosť prístupu na trh práce, eliminácia xenofóbie a rasizmu, rodová rovnosť a ďalšie.



3.6 Hlavné skúsenosti z implementácie programov ESF v Slovenskej republike v programovacom období 2004 – 2006

Programové obdobie 2004 – 2006 bolo pre Slovenskú republiku obdobím, v ktorom sa orgány zapojené do riadenia a implementácie štrukturálnych fondov oboznamovali s problematikou štrukturálnych fondov, vypracovávali programové dokumenty, nastavovali systémy a procesy riadenia a kontroly. Toto obdobie bolo poznačené získavaním skúseností, ktoré boli použité jednak na zlepšenie a zefektívnenie systémov a procesov, a jednak boli využité pri vypracovávaní Národného strategického referenčného rámca, Programového manuálu, Operačného programu pre Zamestnanosť a Sociálna inklúzia a iných dokumentoch pre programové obdobie 2007-13.

Medzi najzávažnejšie problémy s ktorými sa stretli relevantné orgány v rámci riadenia a implementácie ESF patria:

1. Nedostatočné personálne zabezpečenie na RO a SORO:

Počas celého programového obdobia boli identifikované zistenia ohľadne poddimenzovaných personálnych kapacít, ktoré vplývali na kvalitu vykonávaných procesov. Ich dôsledkom boli poznačené najmä kontrolné procesy, a to aj v rámci administratívnej kontroly aj v rámci overovania na mieste. Ďalším problémom v oblasti personálneho zabezpečenia bola pomerne vysoká fluktuácia pracovníkov RO a SORO. Riešeniu vyššie uvedených problémov bola zo strany RO a SORO venovaná zvýšená pozornosť, a to prostredníctvom motivácie pracovníkov finančnými a nefinančnými prostriedkami, náborom nových kapacít a zlepšovaním pracovných podmienok. Dôraz bol kladený aj na odborný rast pracovníkov, z tohto dôvodu boli pre pracovníkov riadiaceho orgánu a SORO školenia a iné vzdelávacie akcie predovšetkým v oblasti riadenia ŠF, finančného riadenia ŠF, finančnej kontroly a pod. Začiatok programového obdobia 2007-2013 bude zrejme tiež poznačený nedostatočnými personálnymi kapacitami vzhľadom na prekrývanie aktivít dvoch programových období, preto je riešenie tejto problematiky jednou z prioritných úloh RO a SORO.

2. Nízke čerpanie prostriedkov z ESF:

Nízke čerpanie z ESF bolo zapríčinené najmä pomalým kontrahovaním súvisiacim s meškaním hodnotenia projektov v rámci vyhlásených výziev, oneskoreným vyplácaním priebežných platieb a zúčtovávaním zálohových platieb z dôvodu nedostatkov identifikovaných v predkladaných žiadostiach o platbu od konečných prijímateľov/príjemcov pomoci, pomalého spracovávania žiadostí z dôvodu poddimenzovaných personálnych kapacít ako i z dôvodu pomerne komplikovaného systému finančného riadenia ESF. Za účelom odstránenia tohto problému bolo prijatých viacero opatrení, z ktorých najúčinnějšími sa ukázali: možnosť KP/PP zúčtovať poskytnutú zálohovú platbu v rámci kombinácie zálohových a priebežných platieb a zjednodušenie finančného riadenia. Nízke čerpanie prostriedkov z ESF malo za dôsledok nesplnenia podmienky n+2 pre program JPD NUTS II - Bratislava Cieľ 3, z čoho vyplýva pre RO a SORO pre programové obdobie 2007-2013 úloha venovať



zvýšenú pozornosť priebežnému a plynulému čerpaniu prostriedkov ESF ako aj zabezpečiť urýchlené schvaľovanie projektov v rámci vyhlásených výziev.

3. Problémy s ITMS a ISUF:

Medzi najzávažnejšie problémy, ktoré boli zaznamenané v súvislosti s IT systémami patrili: časté výpadky systémov, čo v prípade ISUF spôsobovalo predlžovanie úhrad žiadostí o platbu, z počiatku implementácie programov a projektov systémy nespĺňali požiadavky, ktoré by zabezpečili úspešné monitorovanie realizácie, preto bolo nutné zabezpečiť úpravy a ďalší vývoj systémov. V roku 2005 došlo dokonca k stratám zadaných dát v systéme a pridanie nového povinného pola. Vo februári 2005 došlo k strate dát zadaných do systému (hodnoty hodnotiacich kritérií projektov), ktoré po identifikovaní a odstránení systémovej chyby museli byť zadávané opätovne. Ďalším problémom boli zvýšené nároky na prístupové práva pre pracovníkov jednotlivých orgánov, ktoré neboli riešené dostatočne operatívne, čoho dôsledkom boli ďalšie časové straty vo fáze implementácie pomoci. Ešte v roku 2006 sa tiež riešili požiadavky na zostavovanie rôznych výstupných zostáv, ktoré by napomáhali monitorovaniu realizácie pomoci.

Pre programové obdobie 2007-2013 boli vyšpecifikované nové požiadavky na IT systémy, ktoré zohľadňovali doterajšie skúsenosti všetkých orgánov zapojených do riadenia a implementácie štrukturálnych fondov.

4. Nedostatočné kontrolné procesy:

Na kontrolné procesy vplývalo viacero faktorov, medzi najzávažnejšie faktory však patrili poddimenzované personálne kapacity a neskúsenosť pracovníkov riadiaceho orgánu v oblasti výkonu predbežnej finančnej kontroly. Tieto faktory spôsobili, že kontrola v zmysle článku 4 nariadenia 438/2001 bola vykonávaná viac-menej formálne a pomerne nekvalitne. V snahe skvalitniť a zefektívniť systémy kontroly, RO delegoval niektoré zo svojich úloh na SORO (Ministerstvo školstva SR) a na Národnú podpornú štruktúru v rámci IS EQUAL. RO aj SORO tiež prijali opatrenia za účelom navýšenia existujúcich personálnych kapacít a za účelom zabezpečenia ich osobného rastu prostredníctvom vzdelávacích aktivít v oblasti finančného riadenia, nezrovnalostí a finančnej kontroly. Vylepšovanie a zefektívňovanie kontrolných systémov a procesov zostáva naďalej jednou z najdôležitejších úloh RO a SORO i pre nové programové obdobie 2007-2013.



SWOT ANALÝZA



Silné stránky	Regionálny priemiet							
Zamestnanosť a nezamestnanosť	TN	TT	NI	ZA	BB	KE	PO	BA
Formovanie nových spádových oblastí dochádzky do práce súvisiacich so zahraničnými investíciami	x	xx	xx	xxx	x	xx	x	xx
Diverzifikovaná sústava nástrojov na podporu vzdelávania a prípravy pre trh práce a zamestnávania občanov (UoZ, ZoZ zamestnávateľov)	xxx	xxx	x	xx	x	x	x	xxx
Systém uplatňovania projektového prístupu na overovanie inovatívnych nástrojov AOTP	x	x	xx	x	xxx	xxx	xxx	x
Vznik konkurenčného prostredia pre verejné služby zamestnanosti (VSZ) vytvorením neštátnych služieb sprostredkovania zamestnania	x	xx	x	xx	x	x	x	xxx
Aktívne opatrenia na trhu práce zamerané na podporu znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie	x	x	xx	x	xxx	xxx	xxx	x
Aktívne opatrenia zamerané na posilnenie absolventskej praxe pre mladých	x	x	x	xx	xxx	xxx	xxx	x
Fungujúci legislatívne ukotvený tripartitný sociálny dialóg	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx

Slabé stránky	Regionálny priemiet							
Zamestnanosť a nezamestnanosť	TN	TT	NI	ZA	BB	KE	PO	BA
Nízka ponuka pracovných miest	xxx	xxx	xxx	xx	xxx	xxx	xxx	x
Nízka úroveň priestorovej mobility za prácou všeobecne a nízky rozsah medziokresnej a medzikrajskej dochádzky za prácou a cezhraničnej mobility.	x	xx	xx	xxx	xxx	xxx	xxx	x
Nízka úroveň adaptability na meniace sa podmienky trhu práce.	xx	xx	xx	xxx	xxx	xxx	xxx	x
Absencia systému podporných poradenských a informačných služieb pre potreby pracovnej mobility (mobilitný servis)	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xx
Nízky podiel dlhodobu udržateľných pracovných miest podporovaných v rámci aktívnych opatrení na trhu práce	xx	x	xx	x	xxx	xxx	xxx	x
Absencia monitorovania kvality verejných služieb zamestnanosti cez prieskumy spokojnosti klientov	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Vysoká dlhodobá nezamestnanosť	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	x
Vysoké mzdové disparity medzi mužmi a ženami	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx



SWOT ANALÝZA



Silné stránky	Regionálny priemiet							
Sociálna inklúzia	TN	TT	NI	ZA	BB	KE	PO	BA
Zvyšovanie adresnosti, efektívnosti a dostupnosti opatrení sociálnej inklúzie	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Zlepšený prístup rodičov starajúcich sa o deti v predškolskom veku k vzdelávaniu a príprave pre trh práce a na trh práce v dôsledku poskytovania príspevku na služby pre rodiny s deťmi	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Realizované reformy, vrátane inštitucionálnych a fiškálnych v oblasti sociálnej inklúzie, fiškálna decentralizácia	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Kvalitné neštátne subjekty pôsobiace v niektorých oblastiach sociálnej sféry	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Kvalitný fungujúci systém predškolských zariadení, záujem MVO o vytváranie služieb starostlivosti, existencia celoslovenského systému „materských centier“	xxx	xx	xxx	xx	xxx	xxx	xxx	xx
Subjekty monitorujúce dodržiavanie princípov rovnosti príležitostí v prístupe k zamestnaniu a v postupe v zamestnaní	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Zavádzanie podporných opatrení pre rodiny s deťmi	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Vysoká solidarita a podpora v rámci rodín v súvislosti so starostlivosťou o deti a odkázané osoby	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Zvýšená participácia žien na využívaní aktívnych opatrení na trhu práce	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Fungujúci legislatívne ukotvený tripartitný sociálny dialóg	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx

Slabé stránky	Regionálny priemiet							
Sociálna inklúzia	TN	TT	NI	ZA	BB	KE	PO	BA
Nízka dostupnosť, zastaralosť a úzka variabilita sociálnych služieb a výkonu iných opatrení a vysoký počet klientov na zamestnanca pre podporu sociálnej inklúzie	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Absencia systematického monitoringu a analýz, merania, plánovania v oblasti sociálnej inklúzie na všetkých úrovniach a nízka vybavenosť samosprávy informačnými a komunikačnými technológiami	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Absencia systematického prehlbovania kvalifikácie a supervízie na úrovni štátnej správy, samosprávy i neštátnych subjektov v oblasti sociálnej inklúzie	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Nízka motivácia a nedostatočné podmienky pre účasť marginalizovaných skupín na opatreniach na podporu inklúzie na trhu práce a do spoločnosti	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Nízka efektívnosť a dosažiteľnosť aktivít cielených na ohrozené deti, rizikové rodiny, prepustených z výkonu trestu, drogový a inak závislý a iné marginalizované skupiny populácie, prevládajúca defenzívna prax	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Nedostatok aktivít zameraných na podporu začleňovania niektorých znevýhodnených skupín do spoločnosti a znižovanie rizík sociálno-patologických javov	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Málo rozvinuté služby starostlivosti na podporu plnenia funkcií rodiny a zosúl'adovanie pracovného a rodinného života	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Pretrvávajúce rodové stereotypy o úlohe ženy a muža pri starostlivosti o deti a odkázaných členov rodín	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Pretrvávajúce rodové bariéry a rodové nerovnosti na trhu práce	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Nízka ponuka úväzkov na skrátený pracovný čas (na prechodné obdobie -nástup po rodičovskej, odchod do dôchodku) a vo flexibilných formách práce (napr. telework) a organizácie práce	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Nízka úroveň komunitného plánovania a nízky záujem komunít riešiť svojpomocne miestne problémy	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Nízka miera zamestnanosti u marginalizovaných rómskych komunít a ďalších marginalizovaných skupín	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Nízka pripravenosť samospráv na výkon svojich funkcií	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx



SWOT ANALÝZA



Silné stránky	Regionálny priemiet							
Budovanie kapacít	TN	TT	NI	ZA	BB	KE	PO	BA
Prijaté reformné programy v oblasti skvalitnenia verejnej správy	x	x	x	x	x	x	x	x
Rozvinutý systém MVO	xx	xx	xx	xx	xx	xx	xx	xxx
Skúsenosti s aplikovaním systémov riadenia kvality vo verejnej správe	x	x	x	x	x	x	x	xxx

Slabé stránky	Regionálny priemiet							
Budovanie kapacít	TN	TT	NI	ZA	BB	KE	PO	BA
Nedostatočná úroveň identifikovania potrieb rozvoja ľudských zdrojov	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Nedostatočné nástroje hodnotenia kvality verejnej správy	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Nedostatočné budovanie partnerstiev s inými inštitúciami	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Nedostatočné znalosti v oblasti IT zručností a elektronických služieb	xx	xx	xx	xx	xx	xx	xx	xx
Nedostatočná orientácia vzdelávania zamestnancov verejnej správy na legislatívne zmeny a kompetencie delegované v rámci decentralizácie verejnej správy	xx	xx	xx	xx	xx	xx	xx	xx
Nedostatočné skúsenosti o systémoch riadenia kvality	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xx



SWOT ANALÝZA



Príležitosti	Regionálny priemiet							
Zamestnanosť a nezamestnanosť	TN	TT	NI	ZA	BB	KE	PO	BA
Zlepšovanie infraštruktúrneho vybavenosti územia vo väzbe na zvyšovanie zamestnanosti	x	xx	xx	xxx	xx	xx	x	xx
Otvorenie trhov práce vo vybraných členských štátoch EÚ	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Prispôsobenie systému vzdelávania (mimo kompetencií MPSVR) požiadavkám trhu práce	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xx
Zvyšovanie počítačovej gramotnosti a technickej vybavenosti informačnými technológiami	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	x
Dlhodobá konkurencieschopnosť ceny práce v porovnaní s priemerom EÚ	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Podpora bytovej výstavby v nadväznosti na zlepšovanie územnej mobility a zvyšovania zamestnanosti	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Ochota zamestnávateľov vzdelávať svojich zamestnancov	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Vytvorenie siete subdodávateľov vo vzťahu k veľkým investíciám	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx

Ohrozenia	Regionálny priemiet							
Zamestnanosť a nezamestnanosť	TN	TT	NI	ZA	BB	KE	PO	BA
Pretrvávajúce tradičné spádové oblasti dochádzky za prácou	x	x	x	x	x	xxx	x	xxx
Nedostatočná ponuka práce v prihraničných oblastiach	x	x	xx	x	xxx	xxx	xxx	x
Nízky záujem zamestnávateľov o prijímanie uchádzačov o zamestnanie na podporované pracovné miesta	x	x	x	x	x	x	x	xxx
Nedostatočný záujem zamestnávateľov o udržateľnosť vytvorených pracovných miest	xx	xx	xx	xx	xxx	xxx	xxx	x
Pretrvávajúce trendy zvyšovania pomeru dlhodobo nezamestnaných na celkovom počte evidovaných UoZ	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	x
Koncentrácia zamestnancov v automobilovom priemysle	x	xxx	x	xxx	x	x	x	xxx
Zvýšenie ceny práce	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx



SWOT ANALÝZA



Príležitosti	Regionálny priemiet							
Sociálna inklúzia	TN	TT	NI	ZA	BB	KE	PO	BA
Zvyšovanie vymožitelnosti práva a zlepšovanie právneho povedomia občanov vo veciach ľudských práv a diskriminácie	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Prispôbenie systému vzdelávania (mimo kompetencií MPSVR) požiadavkám trhu práce	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Zlepšovanie komplexného systému starostlivosti o drogovu a inak závislých, prepustených z výkonu trestu a pod.	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Prispôbovanie terciárneho štúdia požiadavkám praxe v oblasti sociálnej inklúzie	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Zlepšovanie výkonu samosprávnych pôsobností, zvyšovanie dôrazu na lokálne a regionálne riešenia a rozvoj svojpomocného riešenia miestnych problémov	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Zapájanie neštátnych subjektov do riešenia problematiky sociálnej inklúzie a využitie objednávok externých výkonov	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Zvyšovanie záujmu na vytváranie flexibilných foriem práce zo strany zamestnávateľa	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Zlepšenie sociálnej infraštruktúry	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Zvyšovanie životnej úrovne	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx

Ohrozenia	Regionálny priemiet							
Sociálna inklúzia	TN	TT	NI	ZA	BB	KE	PO	BA
Prehlbovanie chudoby u niektorých skupín populácie a reprodukcia chudoby	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	x
Pretrvávajúca diskriminácia na trhu práce, najmä skrytej	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Pretrvávajúca slabšia motivácia o druhošancové vzdelávanie a nedostatočné podmienky pre podporu aktívnej participácie na rozhodovaní u príslušníkov rómskych marginalizovaných komunít a ďalších vylúčených skupín	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Kumulácia rizík sociálnej exklúzie, prehlbovanie a rozširovanie sociálno-patologických javov	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Pretrvávajúca závislosť klientov na sociálnom systéme	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Nedostatočné ľudské zdroje v oblasti sociálnej inklúzie na úrovni samosprávy, štátnej správy a mimovládnych organizácií	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Nízka efektívnosť opatrení inkluzívneho trhu práce a opatrení sociálnej inklúzie	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Pretrvávajúce úzke zameranie činnosti neštátnych subjektov v oblasti pomoci deťom, rodinám a plnoletým fyzickým osobám	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Reprodukcia rodových stereotypov pri zosúladovaní rodinného a pracovného života	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Neochota zamestnávateľov prijímať zamestnancov s malými deťmi	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Zvyšovanie finančných nákladov na sociálne služby a iné opatrenia s pretrvávajúcim poskytovaním tradičných foriem pomoci a služieb pobytového charakteru a riziko znižovania kvality života občanov finančnou náročnosťou služieb pre klienta	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx



SWOT ANALÝZA



Príležitosti	Regionálny priemiet							
Budovanie kapacít	TN	TT	NI	ZA	BB	KE	PO	BA
Vytvorený právny rámec na zefektívnenie výkonu verejnej správy	xx	xx	xx	xx	xx	xx	xx	xx
Realizácia pilotných programov v oblasti skvalitnenia ľudských zdrojov	x	x	xx	x	xxx	xxx	xxx	x
Zvýšenie vzdelanostnej a kvalifikačnej úrovne ľudských zdrojov zodpovedajúcej dopytu na trhu práce a znalostnej ekonomike	xx	xxx	xx	xxx	xx	xxx	xx	xxx
Zvýšenie kvality poskytovaných služieb prostredníctvom rozvoja firemnej kultúry a zavedenia systémov riadenia kvality zo strany verejnej správy a MVO	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx

Ohrozenia	Regionálny priemiet							
Budovanie kapacít	TN	TT	NI	ZA	BB	KE	PO	BA
Pretrvávajúce nevhodných globálnych, regionálnych i miestnych politík a stratégií z dôvodu absencie relevantných údajov a analýz	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Zhoršenie motivácie inštitúcií investovať do rozvoja ľudských zdrojov	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Nevhodná voľba systémov riadenia kvality pre organizácie	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx
Neúspešné uchádzanie sa organizácie o certifikát kvality riadenia	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx	xxx

Legenda:

TN – Trenčiansky kraj, TT – Trnavský kraj, NI – Nitriansky kraj, ZA – Žilinský kraj, BB – Banskobystrický kraj, KE – Košický kraj, PO – Prešovský kraj, BA – Bratislavský kraj

xxx - významná previazanosť

xx - menej významná previazanosť

x - malá previazanosť



4 Stratégia operačného programu

4.1 Globálny cieľ OP ZaSI: Rast zamestnanosti, pokles nezamestnanosti, sociálna inklúzia a budovanie kapacít

OP ZaSI nadväzuje na globálny cieľ NSRR „Výrazne zvýšiť do roku 2013 konkurencieschopnosť a výkonnosť regiónov a zamestnanosť pri rešpektovaní trvalo udržateľného rozvoja.

Prostredníctvom aktivít OP ZaSI bude podporované dosiahnutie cieľa strategickej priority Ľudské zdroje a to „Zvýšenie zamestnanosti, rast kvality pracovnej sily pre potreby vedomostnej ekonomiky a zvýšenie sociálnej inklúzie rizikových skupín“.

Globálny cieľ operačného programu priamo reaguje na päť základných kľúčových disparít definovaných v NSRR 2007 – 2013 v oblasti Ľudské zdroje a vzdelávanie, konkrétne – nízky podiel výdavkov na rozvoj ľudských zdrojov na HDP, vysoká miera nezamestnanosti, vysoký podiel rizikových skupín na celkovej nezamestnanosti a nízka miera zamestnanosti, nízka mobilita a flexibilita pracovnej sily, nedostatočná vzdelanostná úroveň marginalizovaných rómskych komún, relatívne vysoká miera rizika chudoby a sociálneho vylúčenia predovšetkým rizikových skupín s dôrazom na marginalizovanú rómsku komunitu.

Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia definuje ciele (globálny cieľ a hlavné ciele) a nástroje (priority a ich opatrenia), ktoré budú spolufinancované zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu, verejných zdrojov SR a súkromných zdrojov na území cieľov Konvergencia a Regionálna konkurencieschopnosť v období rokov 2007-2013.

V nadväznosti na analýzu trhu práce, poukazujúcu na deformovaný trh práce, ktorý je ďaleko od rovnováhy sa stanovil **globálny cieľ operačného programu ZaSI „Rast zamestnanosti, pokles nezamestnanosti, sociálna inklúzia a budovanie kapacít“**, ktorý má ambíciu priblížiť sa k dosiahnutiu rovnováhy na trhu.

Rovnováha na trhu práce je dosiahnutá pri plnej zamestnanosti (prirodzená nezamestnanosť) ekonomicky aktívneho obyvateľstva. Táto rovnováha nastáva vtedy, keď sú pracovné miesta vytvorené na trhu práce obsadené ekonomicky aktívnym obyvateľstvom.

V prípade, že sa naruší rovnováha na trhu práce (vznikne nezamestnanosť a nedosiahne sa plná zamestnanosť) je potrebné prijať opatrenia na znovunadobudnutie rovnováhy. Cieľom týchto opatrení je zvyšovanie zamestnanosti a znižovanie nezamestnanosti. Osobitné opatrenia sú potrebné na zvyšovanie zamestnanosti a znižovanie nezamestnanosti osôb ohrozených vylúčením z trhu práce. Pokiaľ nie sú prijaté tieto opatrenia, hrozí vysoká a štruktúrovaná nezamestnanosť a najmä dlhodobá nezamestnanosť.

Pre dosiahnutie rovnováhy na trhu práce najdôležitejšie je zabezpečiť toľko pracovných miest, ktoré dokážu absorbovať ekonomicky aktívne obyvateľstvo. Nerovnováhu na trhu práce možno charakterizovať ako nerovnováhu medzi ponukou pracovnej sily a dopytom po pracovnej sile. Ako riešiť nerovnováhu na trhu práce? Existujú 3 spôsoby:

- dlhodobé udržanie existujúcich a obsadených pracovných miest
- umiestnenie nezamestnaných osôb, resp. osôb, ktorým hrozí prepúšťanie z pracovného miesta na existujúce a neobsadené pracovné miesta



- tvorba nových pracovných miest a umiestnenie nezamestnaných osôb, resp. osôb, ktorým hrozí prepúšťanie z pracovného pomeru na takto vytvorené pracovné miesta.

Samozrejme táto postupnosť je správna za predpokladu, keď pracovné miesta odrážajú potreby trhu.

S ohľadom na reštrukturalizáciu ekonomiky a z nej vyplývajúce potreby po špecializovanej pracovnej sile, bude potrebné identifikovať potreby trhu práce a na tieto sa zamerať.

Okrem uvedených spôsobov je potrebné vytvoriť aj primerané predpoklady pre zdravú a harmonizovanú pracovnú silu a sprievodné opatrenia pre osoby ohrozené vylúčením z trhu práce.

Opatrenia na dosiahnutie rovnováhy na trhu práce sú navrhované a realizované verejnou správou s cieľom zabezpečiť trvalo udržateľný ekonomický rozvoj. Kvalita opatrení je priamo úmerná kvalite ich navrhovateľov a realizátorov, zmysluplnosťou a efektívnosťou ich organizačného a personálneho usporiadania. Kvalita opatrení taktiež závisí od procesného usporiadania aktivít, ktoré tvoria opatrenia. Optimalizácia procesne usporiadaných aktivít a z toho vyplývajúca optimalizácia opatrení je nevyhnutná na dosiahnutie rovnováhy na trhu.

Názov operačného programu „Zamestnanosť a sociálna inklúzia“ reflektuje kľúčové problémy trhu práce SR, ktoré charakterizuje nízka miera zamestnanosti, vysoká miera nezamestnanosti, vysoko štruktúrovaná nezamestnanosť a dlhodobá nezamestnanosť. V podmienkach SR je nevyhnutné prijať primerané opatrenia na priblíženie sa k rovnováhe na trhu práce.

Hlavným problémom SR na trhu práce je potreba vytvárania nových pracovných miest. Existujúce pracovné miesta nedokážu v plnej miere absorbovať potenciálnu pracovnú silu. Ponuka pracovnej sily výrazne preyšuje dopyt po pracovnej sile.

Ďalším problémom je umiestnenie pracovnej sily na voľné pracovné miesta. Na trhu práce v porovnaní s EÚ 25 je o polovicu menej voľných pracovných miest. Schopnosť ekonomiky reagovať na zmeny, ktoré sa dotýkajú na trhu práce sú obmedzené. Tento problém je významne prepojený na existujúce pracovné miesta. Malý dopyt po pracovnej sile má za následok aj malý neuspokojený dopyt použiteľný na korekciu vývoja na trhu práce. Umiestnenie pracovnej sily na voľné pracovné miesta a tvorba pracovných miest musí byť vzájomne úzko previazaná a koordinovaná.

Udržateľnosť existujúcich pracovných miest vykazuje klesajúcu tendenciu. Investície podnikov na 1 zamestnanca nedosahujú priemer EÚ 25. Pre zlepšenie udržateľnosti bude potrebné investovať do zlepšenia vzdelávania a zvyšovania zručností podnikov a ich zamestnancov a to na úrovni celého podniku. Udržateľnosť pracovných miest úzko súvisí aj so vzdelanostnou štruktúrou ľudských zdrojov.

Stratégia je zameraná na koordináciu opatrení a vhodnú koncentráciu zdrojov pre tvorbu nových pracovných miest na trhu práce, umiestnenie pracovnej sily na voľné pracovné miesta a udržateľnosť existujúcich pracovných miest s cieľom priblížiť sa k rovnováhe na trhu práce.

Stratégia OP ZaSI bola tvorená na základe vedomostí o potrebách v oblastiach trhu práce a sociálnej inklúzie identifikovaných v rámci analýzy. Uvedené oblasti je možné zhrnúť nasledovne: zvyšovanie zamestnanosti a znižovanie nezamestnanosti a sociálna inklúzia. Na základe potreby rozvíjať kvalitnú tvorbu politik v uvedených oblastiach ako aj skvalitňovať ľudský kapitál na všetkých úrovniach verejnej správy, bola k týmto dvom oblastiam pridaná aj oblasť budovania kapacít.



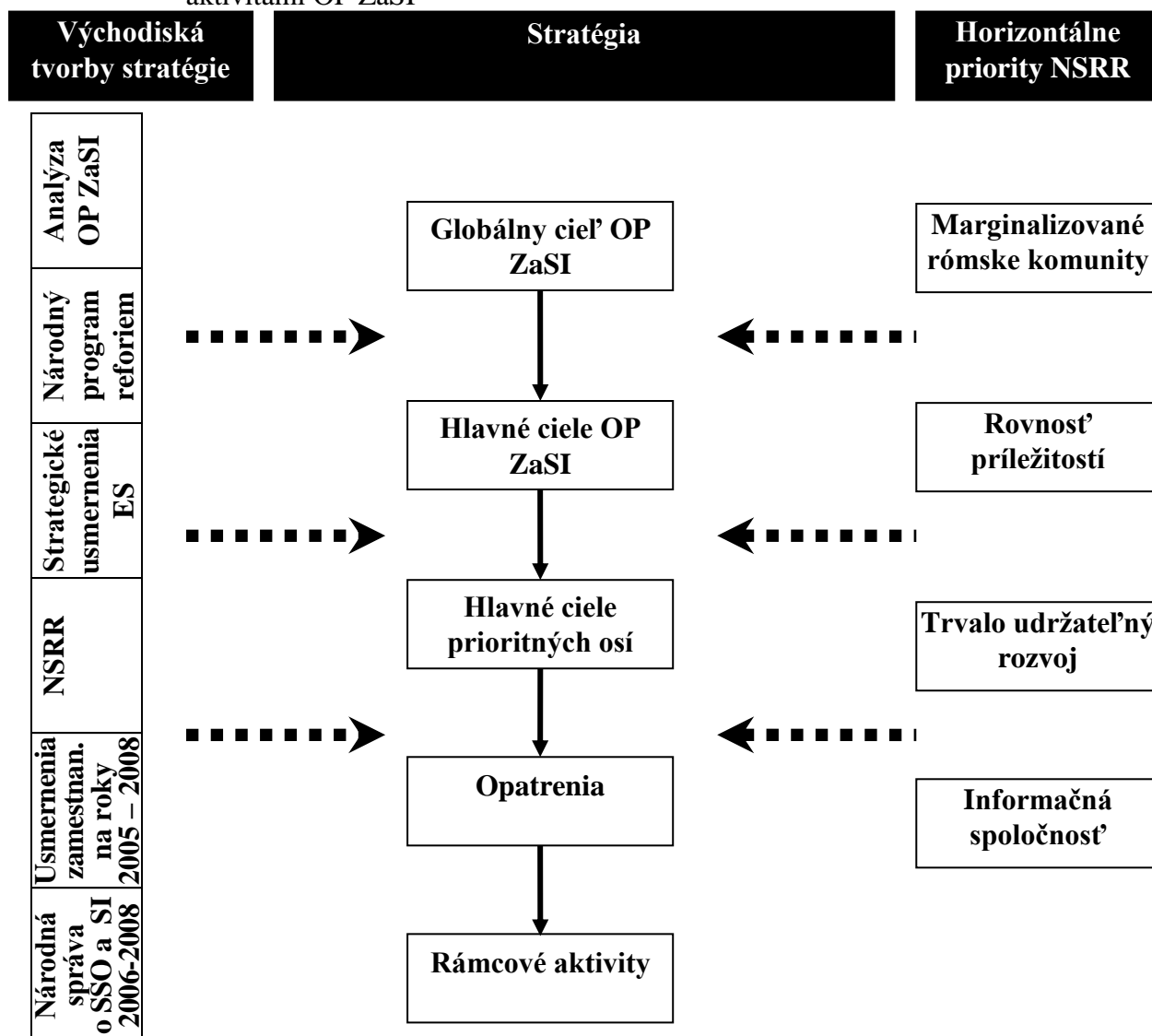
Tabuľka 68: Kľúčové ukazovatele globálneho cieľa

Ukazovateľ	Jednotka	Rok 2005 (základ)	Rok 2007 (odhad)	Rok 2013 (cieľ)
Miera zamestnanosti	%	57,7	59,4	63,4
Miera rizika chudoby ukotvená v roku 2004	%	13,3	12,5	9,2

Zdroj: MPSVR SR

Stratégia je nastavená tak, že má na samom vrchu pyramídy identifikovaný globálny cieľ. Na to, aby bol tento globálny cieľ realizovateľný a zároveň priebežne kontrolovaný jeho priebeh napĺňania, bolo potrebné v nastavení stratégie „rozdrobiť“ tento komplex na menšie ciele a vzájomne tieto ciele podmieniť. Takto zvolená stratégia umožňuje v rámci dosiahnutia globálneho cieľa spojiť horizontálne i vertikálne niekoľko hlavných cieľov a riešiť tak aj zložitejšie zmeny v systéme. Túto možnosť dáva implementácia národných projektov Zároveň však ostáva priestor pre menšie aktivity, ktoré dokážu riešiť jednotlivé problémy na menšej úrovni, najmä prostredníctvom dopytovo orientovaných projektov.

Obrázok 4: Väzba medzi analýzou, globálnym cieľom, hlavnými cieľmi a rámcovými aktivitami OP ZaSI





4.2 Hlavné ciele OP ZaSI

Hlavné ciele reflektujú potreby trhu práce v podmienkach SR a boli zadefinované na základe výsledkov SWOT analýzy.

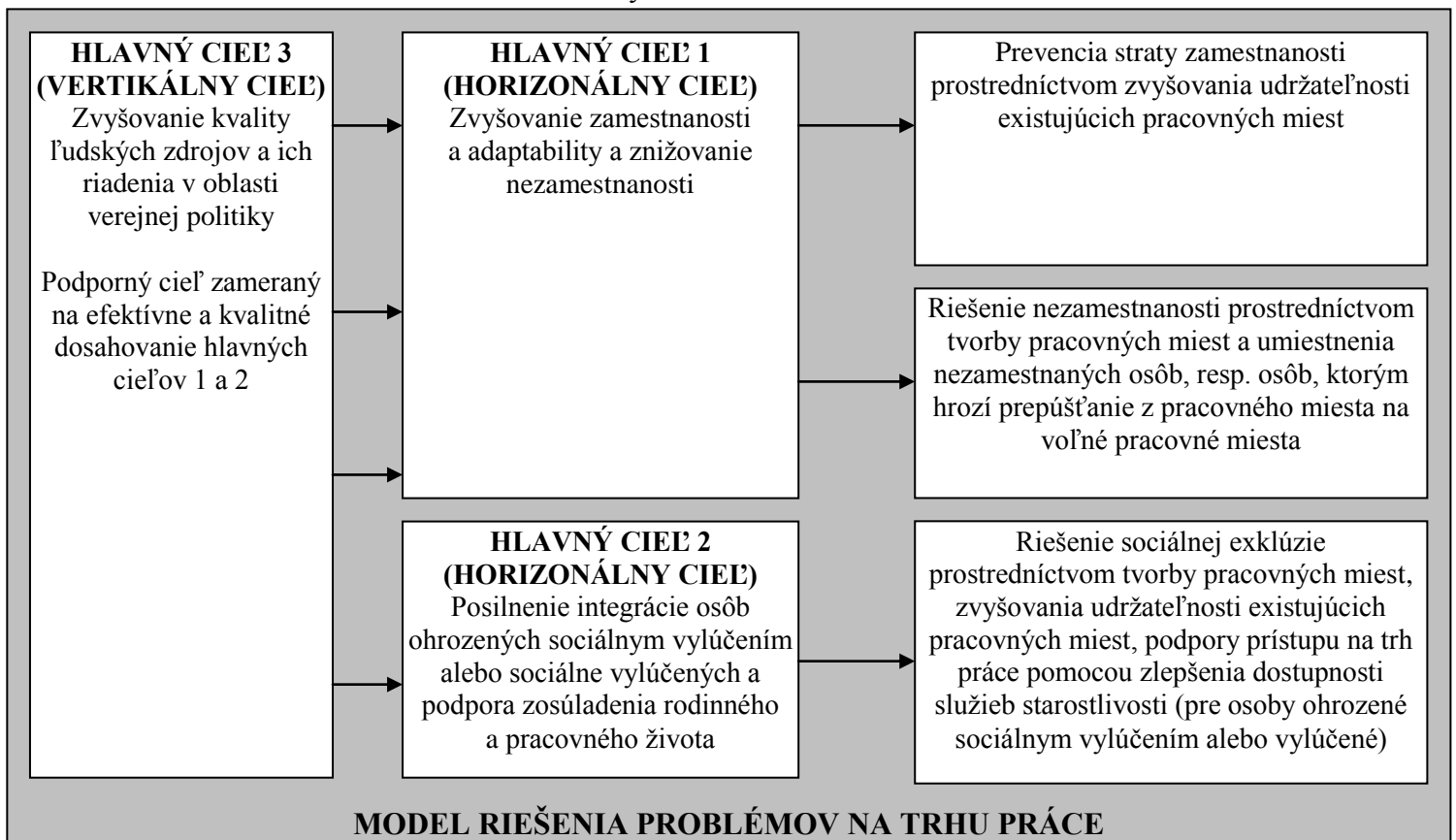
Tabuľka 69: Hlavné ciele pre dosiahnutie globálneho cieľa

HLAVNÉ CIELE OPERAČNÉHO PROGRAMU ZAMESTNANOSŤ A SOCIÁLNA INKLÚZIA
1. Zvyšovanie zamestnanosti a adaptability a znižovanie nezamestnanosti
2. Posilnenie integrácie osôb ohrozených sociálnym vylúčením alebo sociálne vylúčených a podpora zosúladenia rodinného a pracovného života
3. Zvyšovanie kvality ľudských zdrojov a ich riadenia v oblasti verejnej politiky

Problémy trhu práce sa dajú riešiť výlučne účinným prepojením jednotlivých cieľov. Prvé dva z troch hlavných cieľov sú horizontálnymi cieľmi trhu práce, kým tretí hlavný cieľ je vertikálny a podporný k dosiahnutiu prvých dvoch hlavných cieľov. Hlavné ciele OP ZaSI sú zamerané na hlavné elementy trhu práce a to priblíženie sa k plnej zamestnanosti (rast zamestnanosti, znižovanie nezamestnanosti) a na podporu zamestnania osôb ohrozených vylúčením z trhu práce (sú najcitlivejší na zmenu podmienok na trhu práce). Podporným hlavným cieľom je zvyšovanie kvality opatrení (nástrojov) zameraných na riešenie prvých dvoch hlavných cieľov.

Hlavné ciele sú zamerané na prevenciu a riešenie hlavných problémov na trhu práce. Ich vzájomná synergia a nadväznosť je obsiahnutá v prioritných osiach.

Obrázok 5: Previazanosť medzi hlavnými cieľmi OP ZaSI





1. ZVYŠOVANIE ZAMESTNANOSTI A ADAPTABILITY A ZNIŽOVANIE NEZAMESTNANOSTI

V súlade s výsledkami analýzy sa operačný program bude zameriavať na prevenciu straty zamestnanosti prostredníctvom **zvyšovania udržateľnosti existujúcich pracovných miest** a riešeni nezmestnanosti prostredníctvom **tvorby pracovných miest a umiestnenia nezamestnaných osôb, resp. osôb, ktorým hrozí prepúšťanie z pracovného miesta na voľné pracovné miesta** tak, aby miera zamestnanosti a miera nezamestnanosti sa priblížili priemernej hodnote EÚ. Tento hlavný cieľ je zameraný na všetky ľudské zdroje nachádzajúce sa na trhu práce.

V súlade s meniacimi sa podmienkami v hospodárskej oblasti sa operačný program zameriava na predvídanie zmien, ako aj na kontinuálna podporu tvorby pracovných zmien a zvyšovanie zručností pre adaptabilitu pracovníkov a vznik a prispôsobenie sa podnikateľov a podnikov. Tieto aktivity úzko korešpondujú so Strategickými usmerneniami Spoločenstva - pritiahtnutie ľudí na trh práce a to ako vo forme tvorby **a udržania pracovných miest, tak aj vo forme vytvárania nových pracovných miest.**

Pri prevencii straty zamestnanosti prostredníctvom zvyšovania udržateľnosti existujúcich pracovných miest bude kladený dôraz na priebežné a včasné poskytovanie vzdelávania a poradenských služieb zamestnancom v súlade so zmenou potrebou podnikov. Zároveň bude poskytovaná podpora aj podnikom pre udržateľnosť pracovných miest.

Udržiavanie, prehlbovanie a obnovovanie kvalifikácie zamestnancov, či ich preškolenie na inú činnosť bude osobitne dôležité pri zabránení straty zamestnania, straty konkurencieschopnosti pracovnej sily a poklesu produktivity práce.

Riešenie nezamestnanosti prostredníctvom **tvorby pracovných miest** bude zamerané na uchádzačov o zamestnanie. Prostredníctvom nástrojov aktívnej politiky trhu práce (v súlade s jej zámermi) sa budú poskytovať uchádzačom o zamestnanie školenia, poradenstvo, udržiavanie, prehlbovanie a obnovovanie kvalifikácie v súlade s požiadavkami trhu práce s cieľom znižovania miery nezamestnanosti a najmä dlhodobej nezamestnanosti.

Okrem uvedených cieľov je osobitne dôležité prispôsobenie vzdelávania pracovnej sily požiadavkám trhu práce najmä v tých odvetviach, kde je nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily. Tento stav je príznačný iba vo vybraných odvetviach a súvisí s novými investíciami. Prostredníctvom APTP bude prispôsobený systém vzdelávania v zmienených oblastiach, s cieľom reflektovania potrieb trhu.

Koordinovaným pôsobením nástrojov APTP sa zabráni predlžovaniu trvania nezamestnanosti (najmä dlhodobej), strate pracovných návykov, frustrácie zo straty kvalifikácie a zamestnávaniu v tzv. šedej ekonomike.

Pre splnenie ambiciózných očakávaní načrtnutých v koncových hodnotách indikátorov je nevyhnutné podporovať tieto nástroje. V priebehu rokov 2007 – 2013 je cieľom aj zvýšenie podielu výdavkov na APTP meranému vo vzťahu k HDP (0,07 % na HDP v roku 2004).

Okrem nástrojov APTP sa bude poskytovať podpora na tvorbu pracovných miest aj podnikom. Podpora podnikov pri tvorbe pracovných miest a zachovania pracovných miest s osobitným zreteľom na malé a stredné podniky vytvára vhodnú koncentráciu zdrojov pre zvýšenie zamestnanosti. Podpora integrovaných projektov na úrovni regiónov a SR je osobitne významná aj vo väzbe na integrovaný prístup, ktorý bude aplikovaný v spolupráci s OP Konkurencieschopnosť a hospodársky rast.

Modernizáciou služieb zamestnanosti sa zabezpečí **lepšie umiestnenie pracovnej sily na voľné pracovné miesta** na trhu práce, resp. na novo vytvorené pracovné miesta.



Podporovať sa bude aj **zlepšenie mobility pracovnej sily** a to špeciálne pre zlepšenie územnej a profesnej mobility s cieľom lepšieho umiestnenia pracovnej sily na voľné, resp. novo vytvorené pracovné miesta.

Okrem uvedených oblastí sa bude poskytovať podpora aj na **aktivity zamerané na zvyšovanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci** a to v súlade s príslušnými usmerneniami EÚ.

Osobitný zreteľ bude kladený na zvyšovanie zamestnateľnosti osôb v produktívnom veku, mladých ľudí vstupujúcich na trh práce a na prekonávanie pretrvávajúcich regionálnych disparít v zamestnanosti.

Vzhľadom na to, že problémy identifikované pre **BSK** v rámci analýzy sa líšia od ostatných regiónov, a pre BSK je alokovaných iba 17,8 mil. EUR v rámci cieľa Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť, podpora bude zameraná na tvorbu pracovných miest v tých okresoch (na úrovni LAU I – okresy Pezinok, Malacky a Senec), kde je vykazovaná vyššia miera nezamestnanosti ako priemerná úroveň v BSK. Okrem toho bude podporované aj umiestnenie pracovnej sily na voľné pracovné miesta, zlepšenie mobility pracovnej sily a aktivity zamerané na zvyšovanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Podpora zameraná na znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie bude poskytovaná z horizontálneho cieľa 1 aj z horizontálneho cieľa 2. Znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie, ktorí sú sociálne vylúčení, budú poskytovaná podpora z horizontálneho cieľa 2 v snahe zaradiť ho do skupiny znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú na trhu práce, a je možné na nich účinne smerovať aktívnu politiku trhu práce realizovanú v rámci horizontálneho cieľa 1.

2. POSILNENIE INTEGRÁCIE OSÔB OHROZENÝCH SOCIÁLNYM VYLÚČENÍM ALEBO SOCIÁLNE VYLÚČENÝCH PODPORA ZOSÚLADENIA RODINNÉHO A PRACOVNÉHO ŽIVOTA

V súlade s výsledkami analýzy sa operačný program bude v tejto prioritnej osi zameriavať na **zvyšovanie udržateľnosti existujúcich pracovných miest, tvorbe pracovných miest, umiestnenia nezamestnaných osôb ohrozených sociálnym vylúčením, resp. osôb, ktorým hrozí prepúšťanie z pracovného miesta, na voľné pracovné miesta** a podpory prístupu na trh práce pomocou zlepšenia dostupnosti služieb starostlivosti (pre osoby ohrozené sociálnym vylúčením alebo vylúčením).

Na základe výsledkov analýzy možno dospieť k záverom, že hlavnými problémami SR sú nedostatočná dostupnosť, kvalita a efektívnosť opatrení zameraných na integrovanie sociálne vylúčených osôb a osôb ohrozených sociálnym vylúčením a predchádzanie sociálnemu vylúčeniu, pričom sprievodným javom sociálnej exklúzie je u ohrozených skupín vysoká miera rizika chudoby s hrozbou jej reprodukcie. Uvedené skutočnosti sú výrazným rizikovým prvkom sociálnej kohézie a udržateľného rozvoja.

Zámerom je **posilnenie integrácie osôb ohrozených sociálnym vylúčením so snahou zvýšiť ich zamestnateľnosť na trhu práce**, alebo zvýšiť ich šance pri získaní zamestnania.

Týmto spôsobom dochádza ku komplementárnemu prepojeniu na ostatné oblasti OP zamerané na podporu rozvoja zamestnanosti znevýhodnených skupín uchádzačov o zamestnanie, a najmä dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie, čo dáva predpoklad zvýšenia účinnosti a komplexnosti aktivít vo všetkých oblastiach operačného programu.

Osobitná pozornosť bude venovaná udržiavaniu, prehlbovaniu a obnovovaniu kvalifikácie zamestnancov ohrozených prepúšťaním s osobitným zreteľom na starších



zamestnancov a zamestnancov s nízkym vzdelaním, či ich preškolenie na inú činnosť bude osobitne dôležité pri zabránení straty zamestnania, straty konkurencieschopnosti pracovnej sily a poklesu produktivity práce.

Dôraz bude kladený na podporu prístupu na trh práce pomocou zlepšenia dostupnosti služieb starostlivosti (pre osoby ohrozené sociálnym vylúčením alebo vylúčené). Ide o sociálne služby, opatrenia sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately a ďalšie špecifické programy a opatrenia.

Týmito spôsobmi sa zabráni predlžovaniu trvania nezamestnanosti (najmä dlhodobej), strate pracovných návykov, frustrácie zo straty kvalifikácie, zamestnávaniu v tzv. šedej ekonomike, pretrvávaniu vylúčenia a podporí sa jeho predchádzanie.

Zámerom je aj zvyšovanie dostupnosti a skvalitňovanie služieb zameraných na podporu zosúladenia rodinného a pracovného života. Harmonizovanie rodinného a pracovného zázemia je základným predpokladom pre plnohodnotné zapojenie potenciálnej pracovnej sily na trh práce.

Pokiaľ ide o BSK, vzhľadom na obmedzenú finančnú alokáciu boli vybrané iba niektoré aktivity a to napriek podobným problémom, ktoré sa prejavujú na celom území SR.

Nad rámec uvedeného v prípade BSK sa bude aplikovať osobitný prístup so zreteľom na zamestnancov ohrozených prepúšťaním a na zvýšenie dostupnosti, zlepšovanie kvality a efektivity služieb starostlivosti.

3. ZVYŠOVANIE KVALITY ĽUDSKÝCH ZDROJOV A ICH RIADENIA V OBLASTI VEREJNEJ POLITIKY

V nadväznosti na analýzu je možné dospieť k tomu, že SR zápasí vo verejnej správe s nedostatočnou kvalitou a disponibilitou ľudských zdrojov, s potrebou zlepšenia zručností vo využívaní IT prostredníctvom efektívneho vzdelávania a zavedenia a šírenia systémov riadenia kvality do praxe organizácie verejnej správy a MVO.

Zámerom je postupné zlepšovanie kvality poskytovaných verejných služieb s orientáciou na klienta pri použití informačných a komunikačných technológií a zároveň aj ich postupné zlepšovanie na základe procesného riadenia organizácie.

Tento cieľ bude zameraný na podporu investícií do rozvoja ľudských zdrojov, ktoré napomáhajú realizácií prioritných osí Operačného programu Informatizácia spoločnosti.

Osobitne dôležité bude zameranie na klientov, resp. na zníženie administratívy vo vzťahu k zákazníkom.

Budovania kapacít napomáha zvyšovať efektívnosť celého systému riešenia problémov trhu práce, inštitúcií a programov pôsobiacich v prospech cieľových skupín na trhu práce, zlepšovať účinnosť prijatých opatrení a tým pádom celej stratégie OP ZaSI.

Vzhľadom na to, že takmer všetky ústredné orgány štátnej správy sa nachádzajú v Bratislave, budovanie kapacít bude mať celoslovenskú pôsobnosť. Bez rozvoja kapacít nachádzajúcich sa v Bratislave nie je možné zabezpečiť ani rozvoj ostatných regionálnych kapacít. Z rozvoja kapacít v Bratislave bude benefitovať celé Slovensko.

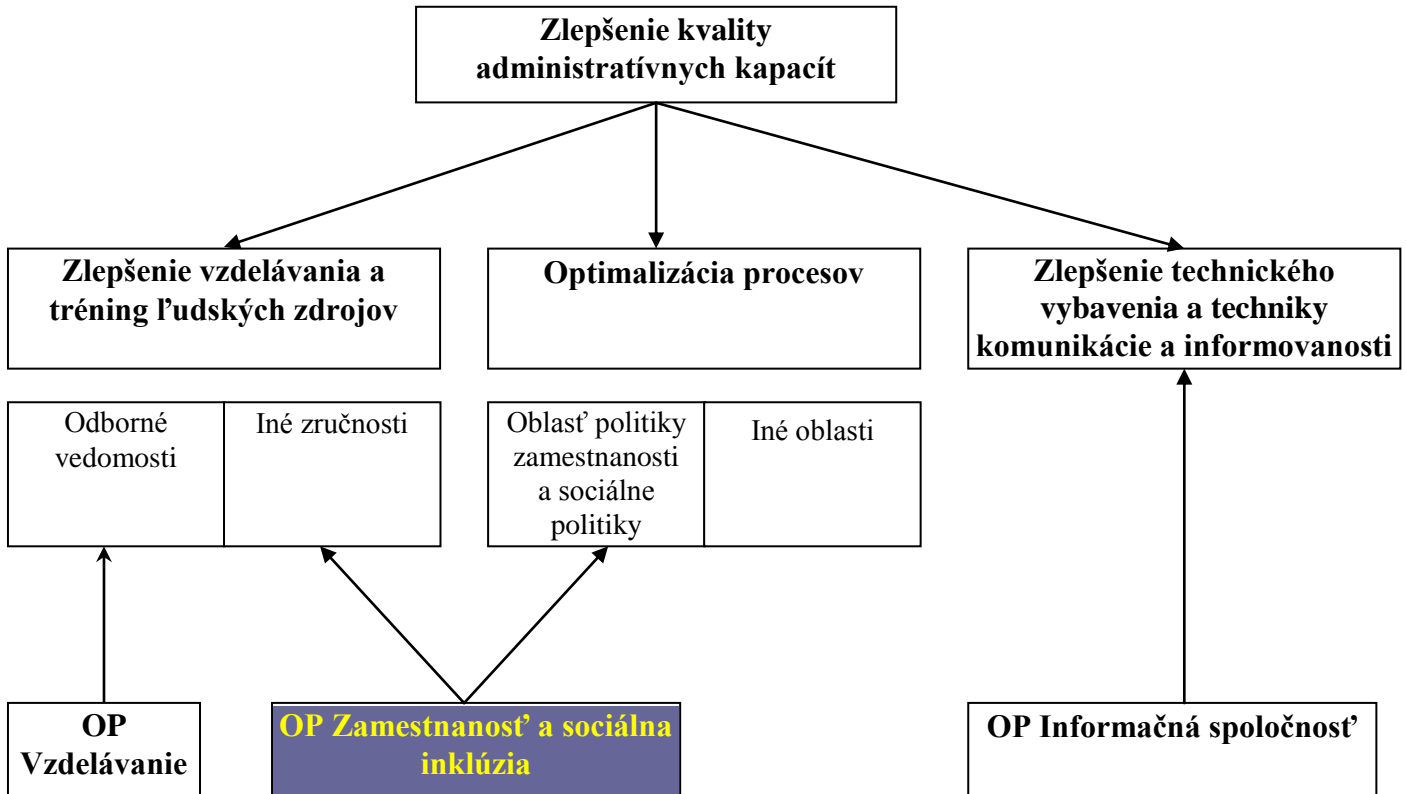
V oblasti sociálneho dialógu v SR chýba centrum, ktoré by koordinovalo aktivity zamerané na podporu sociálneho dialógu na všetkých úrovniach medzi jednotlivými sociálnymi partnermi (napr. vypracovanie spoločných analýz, štúdií, výmena skúseností atď.)



Cieľom bude vytvoriť a realizovať konsenzus pre doladenie reforiem v oblasti zamestnanosti a trhu práce a urýchliť napĺňanie Národného programu reforiem v oblasti zamestnanosti s ohľadom na makroekonomické súvislosti a podporu udržateľného hospodárskeho rastu.

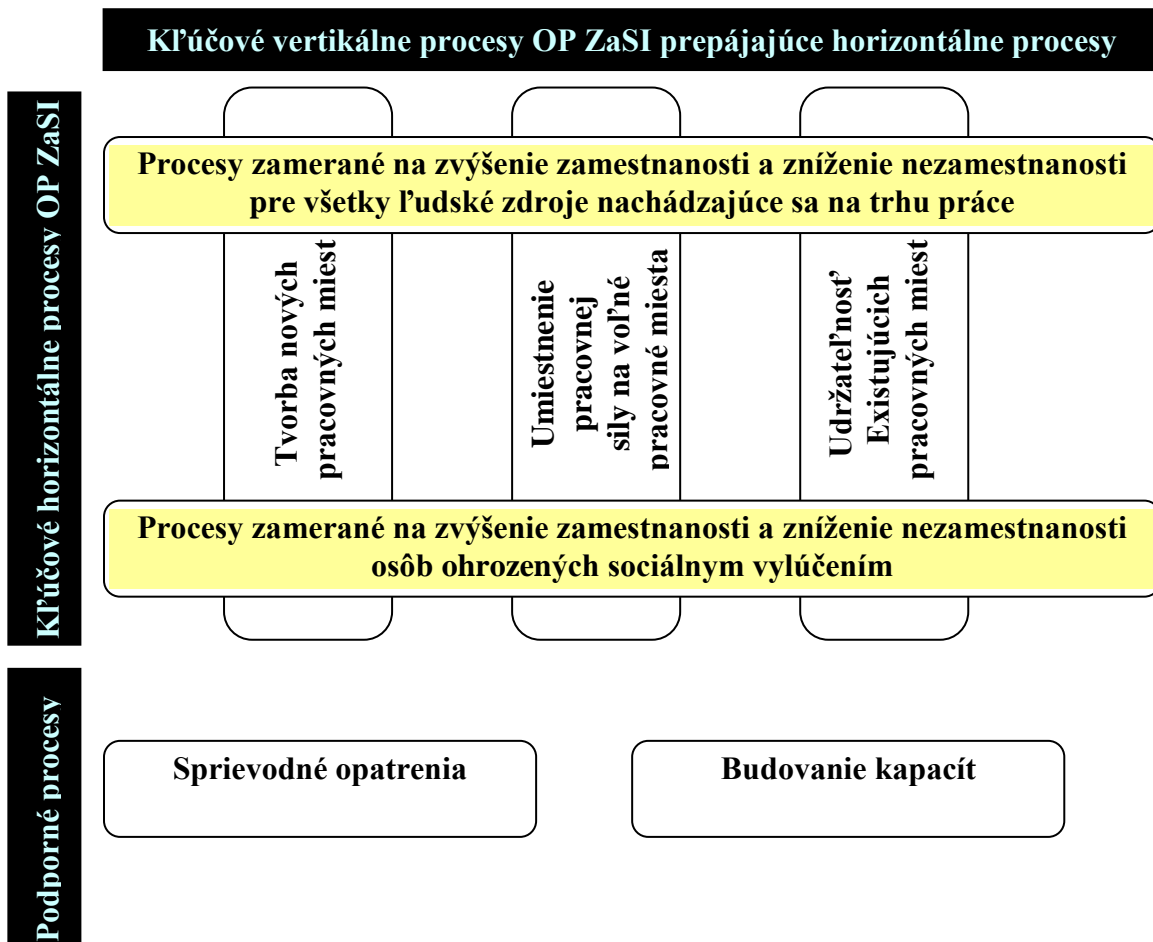
Z tohto dôvodu sa zvažuje vytvorenie centra pre sociálny dialóg, ktoré bude zastrešovať aktivity, činnosti a odborné štruktúry zamerané na potreby odborného zázemia pre zamestnávateľov, odbory a vládu, t.j. sociálnych partnerov na všetkých úrovniach (centrálne, odvetvová, regionálna, lokálna a podniková) na účely všetkých foriem a druhov sociálneho dialógu.

Obrázok 6: Väzba budovania administratívnych kapacít a OP ZaSI:





Obrázok 7: Procesná mapa Operačného programu ZaSI



4.3 Štruktúra stratégie OP ZaSI a územná koncentrácia aktivít

Rámcové aktivity nevyhnutné pre dosiahnutie globálneho cieľa a hlavných cieľov sa realizujú prostredníctvom obsahovej, implementačnej a finančnej štruktúry OP ZaSI, t.j. cez jednotlivé prioritné osi.

Prioritné osi OP ZaSI sú nasledovné:

1. Podpora rastu zamestnanosti
2. Podpora sociálnej inklúzie
3. Podpora rastu zamestnanosti a sociálnej inklúzie v BSK
4. Budovanie kapacít a zlepšenie kvality verejnej správy
5. Technická pomoc



Tabuľka 70: Previazanosť hlavných cieľov a priorit OP ZaSI

HLAVNÉ CIELE	PRIORITNÉ OSI			
	Podpora rastu zamestnanosti	Podpora sociálnej inklúzie	Podpora rastu zamestnanosti a sociálnej inklúzie v BSK	Budovanie kapacít a zlepšenie kvality verejnej správy
1. Zvyšovanie zamestnanosti a adaptability a znižovanie nezamestnanosti	XX	X	XX	X
2. Posilnenie integrácie osôb ohrozených sociálnym vylúčením alebo sociálne vylúčených podpora zosúladenia rodinného a pracovného života	XX	XX	XX	X
3. Zvyšovanie kvality ľudských zdrojov a ich riadenia v oblasti verejnej politiky	XX		XX	XX

XX - významná previazanosť

X - previazanosť

Prioritná os Technická pomoc podporuje proces realizácie, monitorovania a hodnotenia OP ZaSI.

V časti 5 sa nachádza detailný popis prioritných osí a rámcových aktivít potrebných na realizáciu hlavných cieľov.

V podmienkach SR osobitný význam má **územná koncentrácia aktivít a finančných zdrojov**, ktoré pokrývajú tieto aktivity.

Regionálne disparity SR sú podstatné. Územná koncentrácia zdrojov je osobitne riešená pre regióny, ktoré sú zaradené v rámci cieľa Konvergencia a pre Bratislavský samosprávny kraj, ktorý patrí do skupiny regiónov oprávnených na podporu z cieľa Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť.

Tento osobitný prístup odráža aj stanovenie prioritných osí. Pre BSK bola vytvorená samostatná prioritná os aj napriek tomu, že v podmienkach SR politika zamestnanosti, na rozdiel od iných aktivít, sa nekoncentruje v tzv. póloch rastu.

Zvolený prístup vychádza aj z porovnania kľúčových ukazovateľov rozvoja regiónov. Kým priemerná úroveň HDP na 1 obyvateľa meraná v PPS (EÚ 25) v 7 samosprávnych krajoch úrovne NUTS 3 sa pohybuje od 31 % do 50 %, tak BSK dosahuje takmer 120 %. Podobná homogenita 7 regiónov a ich zaostávanie od BSK je príznačná aj pri porovnaní ostatných kľúčových ukazovateľov.

Voľbu separátnych prioritných osí pre 7 samosprávnych krajov patriacich do cieľa Konvergencia podporuje aj skutočnosť, že intervencie v oblasti zvyšovania zamestnanosti a znižovania nezamestnanosti nie sú zamerané na územie ale cieľové skupiny, ktoré sa vo väčšine prípadov nenachádzajú v regionálnych alebo lokálnych centrách. Politika zamestnanosti je vnímaná a riešená komplexne v týchto regiónoch.

V rámci OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia budú podporované celoplošné programy tzv. národné projekty ako aj dopytovo orientované projekty. Ani jeden z týchto typov projektov nemá územné zameranie, ale sa orientuje na cieľové skupiny vo všetkých lokalitách SR. Pričom intenzita pomoci u národných projektov rešpektuje rôznu úroveň miery nezamestnanosti na úrovni regiónov NUTS III. Napriek tomu a v súlade s analytickou časťou, rôzna intenzita regionálnych disparít bude riešená aj formou globálnych grantov na úrovni NUTS III – predovšetkým na území Banskobystrického samosprávneho kraja, Košického a Prešovského samosprávneho kraja.



Osobitný význam má i nový prístup MPSVR SR a MH SR pre dosiahnutie synergického efektu k tvorbe pracovných miest. Spoločná schéma v rámci Systémového integrovaného projektu má viesť k previazanému efektu využívania nástrojov ERDF – Access to finance pre vybavenie HIM z ERDF a školení pre podnikanie spolu s podporou úhrady časti mzdových nákladov. Týmto spôsobom sa zníži disparita v ponuke pracovných miest na trhu práce a bude možné zapojiť ako absolventov škôl, tak i ostatné osoby z radov uchádzačov pre zamestnanie.

Na rozdiel od oblastí, kde je možná koncentrácia intervencií, mnohí zo znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie sú lokalizovaní v oblastiach mimo tzv. pólov rastu.

Špecifikom oblasti sociálnej inklúzie je, že vzhľadom na väčšinu adresátov v tejto oblasti (ohrození a marginalizovaní jednotlivci, rodiny a skupiny), rozdelenie pôsobností v oblasti sociálnej inklúzie a celkovú nepripravenosť miest a obcí na spoločné riešenia problémov, nie je možné v tejto oblasti v plnej miere počítať s plnením úloh pólov rastu. Súbežne s tým bude operačný program prihliadať na nové možné formy ohrozenia – akými sú digitálna exklúzia. Tento problém bude riešený v rámci adaptability zamestnancov i zamestnávateľov.

Na skupiny ohrozené vylúčením a marginalizované skupiny budú zacielené predovšetkým aktivity smerujúce k aktivácii, vyššej zamestnateľnosti a podpory prostredníctvom komunitnej práce, vytváraním partnerstiev a sociálnych podnikov.

OP ZaSI môže byť iba vtedy úspešný, ak jeho nástroje sú zosúladené s nárokmi cieľových skupín a s osobitosťami regionálneho a miestneho charakteru. V tejto súvislosti SR aplikuje princíp subsidiarity, t.j. každá aktivita bude realizovaná na takej úrovni (centrálne, regionálne a lokálne), kde sú najlepšie predpoklady na jej realizáciu, efektívnosť, účinnosť a účelovosť.

4.4 Súlad OP ZaSI so Strategickými dokumentmi ES a SR a previazanosť na iné operačné programy

Väzba Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia na iné operačné programy so zdôraznením intenzity prepojenia je uvedená v nasledujúcej tabuľke:

Tabuľka 71: Miera previazanosti OP ZaSI na ostatné operačné programy

Názov operačného programu	Väzba na OP ZaSI
Regionálny operačný program	***
Operačný program Životné prostredie	*
Operačný program Doprava	*
Operačný program Informatizácia spoločnosti	***
Operačný program Výskum a vývoj	**
Operačný program Konkurencieschopnosť a hospodársky rast	***
Operačný program Vzdelávanie	***
Operačný program Zdravotníctvo	***
Operačný program Technická pomoc	*

Legenda:

- *** - významná previazanosť
- ** - menej významná previazanosť
- * - nepriama previazanosť



Tabuľka 72: Miera previazanosti hlavných cieľov OP ZaSI na prioritné osi operačných programov s významnou previazanosťou

Hlavné ciele OP ZaSI / Prioritné osi OP	Regionálny operačný program	Operačný program Informatizácia spoločnosti	Operačný program Konkurencieschopnosť a hospodársky rast	Operačný program Vzdelávanie	Operačný program Zdravotníctvo
1	Posilnenie vybavenosti územia	Zvýšenie prístupu k širokopásmovému internetu	Podpora konkurencie schopnosti podnikov a služieb najmä prostredníctvom inovácií	Celoživotné vzdelávanie ako základný princíp vedomostnej spoločnosti	
2	Rozvoj zariadení občianskej infraštruktúry	Zvýšenie prístupu k širokopásmovému internetu		Celoživotné vzdelávanie ako základný princíp vedomostnej spoločnosti; Podpora vzdelávania osôb s osobitnými vzdelávacími potrebami	Podpora zdravia a predchádzanie zdravotným rizikám
3	Rozvoj zariadení občianskej infraštruktúry	Elektronizácia verejnej správy			Modernizácia zdravotníckeho systému

Osobitný význam bude venovaný prepojeniu OP ZaSI na OP Vzdelávanie financovaným zo zdrojov ESF. Vzhľadom na obsahovú príbuznosť OP Vzdelávanie a OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia v oblasti investícií do ľudských zdrojov, bolo nevyhnutné stanoviť deliace línie medzi týmito dvoma programami. V rámci OP ZaSI bude financované ďalšie vzdelávanie vrátane dokončenia základnej školskej dochádzky a vzdelávanie, ktoré má povahu zvýšenia kvalifikácie vrátane vzdelávania zamestnancov v podnikoch a vzdelávania skupín ohrozených sociálnym vylúčením. Deliacou líniou medzi OP Vzdelávanie a OP ZaSI je charakter vzdelávania. Z OP ZaSI bude financované len také vzdelávanie, ktoré nevedie k zvýšeniu stupňa vzdelania (napr. nebude sa financovať bakalárske vzdelávanie....). Rovnako vzdelávanie učiteľov a pedagogických pracovníkov, ako aj vzdelávanie vedeckých pracovníkov a pracovníkov výskumu bude vykonávané v rámci OP Vzdelávanie.

Tabuľka 73: Deliace línie OP Vzdelávanie a OP ZaSI

Operačný program (Riadiaci orgán)	OP Vzdelávanie (Ministerstvo školstva SR)	OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia (Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR)
Tematické oblasti	Celoživotné vzdelávanie	In-company training
	Projekty druhej šance ako prostriedok zvyšovania stupňa kvalifikácie zamestnancov	Dokončenie vzdelávania ZŠ a SŠ (druhá šanca ¹⁷) v zmysle § 46 Zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
Cieľové skupiny	Pedagogickí a nepedagogickí zamestnanci základných a stredných škôl, vysokoškolskí učitelia, doktorandi a postdoktorandi; zamestnanci, u ktorých dochádza k zvýšeniu stupňa vzdelania; zamestnanci v oblasti výskumu a vývoja (vrátane podnikovej sféry a SAV)	Zamestnávateľia – podniky, MSP, SZČO, verejná správa
	Žiaci so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami v zmysle § 3, ods. 2, zákona 29/1984 Zb. o sústave základných a stredných škôl, vrátane príslušníkov marginalizovaných rómskych komunit	Skupiny ohrozené sociálnym vylúčením a sociálne vylúčené
Prijímatelia	Priamoriadené organizácie MŠ SR, KŠÚ, vzdelávacie inštitúcie a základné, stredné a vysoké školy; ústavy Slovenskej akadémie vied; organizácie výskumu a vývoja v podnikateľskom sektore	Zamestnávateľia – podniky, MSP, SZČO, verejná správa

¹⁷ Detailné stanovenie deliacej línie medzi OP Vzdelávanie a OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia pri projektoch druhej šance bude zadefinované v Programovom manuáli



Vzájomným prepojením aktivít v rámci integrovaných projektov realizovaných v spolupráci s Ministerstvom hospodárstva SR **medzi OP ZaSI a OP K&HR** bude dochádzať k synergickému efektu pri tvorbe pracovných miest formou podpory technického zabezpečenia ako aj formou podpory v oblasti služieb zamestnanosti.

V rámci tohto systémového integrovaného projektu oba riadiace orgány vypracujú spoločnú schému štátnej pomoci. Rovnako bude vypracovaný spoločný formulár žiadosti, hodnotenie bude zabezpečované spoločnou hodnotiacou komisiou, monitorovanie bude realizované okrem iného vytvorením spoločného monitorovacieho výboru. S príjemcom budú podpísané 2 zmluvy – pre zdroje ERDF a pre zdroje ESF a budú realizované i oddelené monitorovania projektov a systém kontroly. Oba RO sa budú navzájom informovať.

Týmto spôsobom sa zabezpečí komplexnosť a príjemcovia budú uspokojení využitím dvoch nástrojov pomoci – ERDF a ESF.

Riadiaci orgán pre OP ZaSI v spolupráci s riadiacim orgánom pre ROP budú spolupracovať na príprave programových dokumentov napr. pri definovaní oprávnených aktivít resp. prijímateľov. Podrobne bude vzájomná synergia medzi **OP ZaSI a ROP** zadaná v programovom manuáli.

V rámci implementácie prioritnej osi 2 OP ZaSI sa počíta s integrovanými opatreniami s MZ SR (väzba OP ZaSI a OP Z), kde bude dochádzať k synergii pri zabezpečovaní podpory zdravia a prevencie ochorení akcentujúc špecifické potreby marginalizovaných skupín cez oblasť práce terénnych sociálnych pracovníkov.

V rámci implementácie oboch prioritných osí OP Zdravotníctvo sa počíta s integrovanými opatreniami s OP ZaSI. V prípade prioritnej osi 2 OPZ bude dochádzať k synergii pri zabezpečovaní podpory zdravia a prevencie ochorení akcentujúc aj špecifické potreby marginalizovaných skupín cez rozšírenie činností zdravotníckych pracovníkov zameraných na prácu v komunite. OP ZaSI ďalej vytvorí priestor na zlepšenie adaptácie zdravotníckych pracovníkov na nové pracovné podmienky, (či už z titulu zmeny zamestnávateľa, zmeny pracoviska, z titulu nástupu do nového zamestnania alebo zmeny procesov poskytovania služieb u zamestnávateľa) a k udržaniu zdravotníckych pracovníkov u zamestnávateľa pričom tieto zmeny a potreby môžu vyvstať v súvislosti s reštrukturalizáciou a modernizáciou zdravotníckeho systému, ktoré budú podporované prostredníctvom prioritnej osi 1 OPZ. Pri integrovaných opatreniach vo vzťahu k OP Z sa budú striktne zohľadňovať deliace línie medzi OP Vzdelávanie a OP ZaSI (t.j. bez zvýšenia stupňa kvalifikácie).

Previazanosť OP ZaSI na OP IS bude zabezpečená najmä v prioritnej osi 4 Budovanie kapacít. Základným cieľom tejto prioritnej je zvyšovanie dostupnosti verejných služieb s orientáciou na klienta pri použití informačných a komunikačných technológií. V rámci tejto prioritnej osi dochádza k investíciám do rozvoja ľudských zdrojov, ktoré napomáhajú realizácii prioritných osí Operačného programu Informatizácia spoločnosti a najmä rozvoju elektronických služieb.

Vo vzťahu k realizácii veľkých (predovšetkým infraštruktúrnych) projektov¹⁸ a s cieľom posilniť vzájomné prepojenie medzi operačnými programami financovanými z ESF a ERDF v prospech zníženia nezamestnanosti v regiónoch, **zabezpečí MPSVR SR prostredníctvom úradov práce vzdelávanie potenciálnych zamestnancov s potrebnými zručnosťami** v profesiách, v ktorých existuje nedostatok na trhu práce pre potreby realizácie týchto projektov. Uvedené školenia budú financované z ESF.

¹⁸ V súlade s čl. 39 Nariadenia Rady (ES) č. 1083/2006 z 11. júla 2006, ktorým sa ustanovujú všeobecné ustanovenia o ERDF, ESF a KF a ktorým sa zrušuje nariadenie (ES) č. 1260/1999



V rámci OP ZaSI nebudú podporované aktivity, ktoré sú oprávnené na financovanie z Európskeho fondu pre rybné hospodárstvo, resp. z Plánu rozvoja vidieka. Oprávnené výdavky nebudú pokrývať vytvorenie pracovných miest diverzifikáciou poľnohospodárskych činností. Zároveň nebudú oprávnené aktivity zamerané na podporu vzdelávania a rozvoja zručností v poľnohospodárskych podnikoch a podnikoch rybného hospodárstva. V rámci OP ZaSI bude podporované vzdelávanie uchádzačov o zamestnanie a vzdelávanie v rámci sociálnej inklúzie zamerané pre získavanie poľnohospodárskych návykov, predovšetkým s možnosťou ich využitia pre vlastnú potrebu.



5 Prioritné osi

PRIORITNÁ OS	GLOBÁLNY CIEĽ	OPATRENIE	RÁMCOVÁ AKTIVITA	FINANČNÁ ALOKÁCIA Z ESF V EUR
1. PODPORA RASTU ZAMESTNANOSTI	Rast zamestnanosti	1.1 Podpora programov v oblasti podpory zamestnanosti a riešenia nezamestnanosti a dlhodobej nezamestnanosti	Opatrenia aktívnej politiky trhu práce a podpory zamestnanosti	654 887 200
			Aktivity zamerané na modernizáciu verejných služieb zamestnanosti	
			Aktivity zamerané na zlepšovanie mobility za prácou	
			Aktivity zamerané na zvyšovanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci	
		1.2 Podpora tvorby a udržania pracovných miest prostredníctvom zvýšenia adaptability pracovníkov, podnikov a podpory podnikania	Podpora adaptability podnikov, podnikateľov, podnikateľských združení a regiónov	
			Podpora integrovaných projektov na úrovni regiónov a SR	
			Podpora cieľených služieb pre podniky/ zamestnávateľov a SZČO	
			Podpora tvorby nových pracovných miest vrátane podpory vytvárania nových pracovných miest v nových podnikoch a samozamestnania	
2. PODPORA SOCIÁLNEJ INKLÚZIE	Rast sociálnej inklúzie	2.1 Podpora sociálnej inklúzie osôb ohrozených sociálnym vylúčením alebo sociálne vylúčených prostredníctvom rozvoja služieb starostlivosti s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity	Podpora zvyšovania dostupnosti, kvality a efektivity služieb starostlivosti (sociálnych služieb a opatrení sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately), ktoré zlepšujú prístup ohrozených a marginalizovaných skupín populácie na trh práce a do spoločnosti	174 200 000
			Aktivity zamerané na prevenciu a elimináciu násillia ako bariéry vstupu a udržania sa na trhu práce	
			Aktivity zamerané na podporu komunit a služieb starostlivosti zamerané na podporu plnenia základných funkcií rodiny pre vytvorenie plnohodnotných podmienok na uplatnenie sa členov rodiny na trhu práce	
			Aktivity zamerané na podporu komunitnej práce a na vyvolanie a podporovanie zmeny v rámci miestnych spoločenstiev a senzibilizačné aktivity	
			Podpora zvyšovania profesionality výkonu a budovanie ľudských kapacít v oblasti sociálnej inklúzie	
			Podpora deinštitucionalizácie služieb starostlivosti	
		2.2 Podpora vytvárania rovnosti príležitostí v prístupe na trh práce a podpora integrácie znevýhodnených skupín na trh práce s osobitným zreteľom	Programy vzdelávania a prípravy pre trh práce znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie s výrazným zacielením na osoby vzdialené od trhu práce s osobitným zreteľom na osoby z marginalizovaných rómskych komunit	
			Podpora tvorby nových pracovných miest vrátane projektov podpory samozamestnania a inovatívnych prístupov pre znevýhodnených uchádzačov	



PRIORITNÁ OS	GLOBÁLNY CIEL	OPATRENIE	RÁMCOVÁ AKTIVITA	FINANČNÁ ALOKÁCIA Z ESF V EUR
		<p>na marginalizované rómske komunity</p> <p>2.3 Podpora zosúladenia rodinného a pracovného života</p>	<p>o zamestnanie a príslušníkov marginalizovaných skupín (t.j. cieľovej skupiny pre túto rámcovú aktivitu).</p> <p>Programy druhej šance umožňujúce ukončenie základnej resp. strednej školy, získanie odborných zručností formou zamestnaneckej praxe s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity</p> <p>Programy zamerané na poskytovanie služieb zamestnanosti a vzdelávania pre zamestnancov ohrozených hromadným prepúšťaním s osobitným zreteľom na starších zamestnancov a zamestnancov s nízkym vzdelaním</p> <p>Podpora mechanizmov predchádzania a eliminácie rodovej nerovnosti na trhu práce</p> <p>Podpora uľahčenia vstupu a udržania sa na trhu práce pre osoby s rodinnými povinnosťami</p> <p>Aktivity zamerané na udržanie kontaktu s pracoviskom a profesionálnych zručností počas neprítomnosti na trhu práce z dôvodu plnenia rodinných povinností</p> <p>Aktivity zamerané na rozširovanie podporných služieb pre zamestnancov s rodinnými povinnosťami</p> <p>Podpora udržania osôb s rodinnými povinnosťami na trhu práce poskytovaním inovatívnych programov zo strany zamestnávateľov</p>	
<p>3. PODPORA ZAMESTNANOSTI, SOCIÁLNEJ INKLÚZIE A BUDOVANIE KAPACÍT V BSK</p>	<p>Rast zamestnanosti, sociálnej inklúzie a budovanie kapacít v BSK</p>	<p>3.1 Podpora rastu zamestnanosti a zlepšenia zamestnateľnosti s osobitným zreteľom na vzdelanostnú spoločnosť</p> <p>3.2 Podpora sociálnej inklúzie, rodovej rovnosti a zosúladenie pracovného a rodinného života v BSK</p>	<p>Opatrenia aktívnej politiky trhu práce a podpory zamestnanosti</p> <p>Aktivity zamerané na modernizáciu verejných služieb zamestnanosti</p> <p>Aktivity zamerané na zlepšovanie mobility za prácou</p> <p>Aktivity zamerané na zvyšovanie bezpečnosti a ochrany</p> <p>Podpora adaptability podnikov, podnikateľov, podnikateľských združení a regiónov</p> <p>Podpora zvyšovania dostupnosti a efektivity služieb starostlivosti (sociálnych služieb a opatrení sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately), ktoré zlepšujú prístup ohrozených a marginalizovaných skupín populácie na trh práce a do spoločnosti</p> <p>Aktivity zamerané na podporu komunit a služieb starostlivosti zamerané na podporu plnenia základných funkcií rodiny pre vytvorenie plnohodnotných podmienok na uplatnenie sa členov rodiny na trhu práce</p> <p>Aktivity na prevenciu a elimináciu násillia ako bariéry pre vstup a udržanie sa</p>	<p>17 801 578</p>



PRIORITNÁ OS	GLOBÁLNY CIEL	OPATRENIE	RÁMCOVÁ AKTIVITA	FINANČNÁ ALOKÁCIA Z ESF V EUR
			na trhu práce Aktivity zamerané na podporu komunitnej práce a na vyvolanie a podporovanie zmeny v rámci miestnych spoločenstiev Podpora zvyšovania profesionality výkonu a budovanie ľudských kapacít v oblasti sociálnej inklúzie Podpora programov zameraných na poskytovanie služieb zamestnanosti a vzdelávania pre zamestnancov ohrozených hromadným prepúšťaním s osobitným zreteľom na starších zamestnancov a zamestnancov s nízkym vzdelaním a na boj proti diskriminácii na pracovnom trhu Aktivity zamerané na rozširovanie podporných služieb pre zamestnancov s rodinnými povinnosťami	
		3.3 Budovanie kapacít a zlepšenie kvality verejnej správy v BSK	Podpora uľahčenia vstupu, integrácie a udržania rodičov na trhu práce s rešpektovaním princípov rovnosti príležitostí pri prijímaní do zamestnania Podpora mechanizmov predchádzania a eliminácie rodovej nerovnosti na trhu práce Podpora deinštitucionalizácie služieb starostlivosti Podpora rozvoja ľudských zdrojov a zlepšenia kvality služieb poskytovaných verejnou správou Podpora rozvoja ľudských zdrojov a zlepšenia kvality služieb poskytovaných neziskovými organizáciami Získavanie, šírenie a rozvoj poznatkov o zamestnanosti, sociálnom vylúčení, chudobe a sociálnych službách v priamej spojitosti s praktickým využitím poznatkov Vykonávanie komplexných auditov pred zavedením systému riadenia kvality Výber systému riadenia kvality v podmienkach organizácie Zavedenie a aplikovanie systému riadenia kvality	
4. BUDOVANIE KAPACÍT A ZLEPŠENIE KVALITY VEREJNEJ SPRÁVY	Zvyšovanie kvality ľudských zdrojov verejnej správy a mimovládnych organizácií	4.1 Zlepšenie kvality služieb poskytovaných verejnou správou a neziskovými organizáciami	Podpora rozvoja ľudských zdrojov a zlepšenia kvality služieb poskytovaných verejnou správou Podpora rozvoja ľudských zdrojov a zlepšenia kvality služieb poskytovaných neziskovými organizáciami Podpora fungovania inštitúcií na pro klientsky orientovaný systém vrátane	57 472 800



PRIORITNÁ OS	GLOBALNY CIEL	OPATRENIE	RÁMCOVÁ AKTIVITA	FINANČNÁ ALOKÁCIA Z ESF V EUR
			d'alsieho vzdelávania	
		4.2 Zavedenie systémov riadenia kvality vo verejnej správe a pre MVO v oblasti politiky zamestnanosti a sociálnej politiky	Vykonávanie komplexných auditov pred zavedením systému riadenia kvality	
			Výber systému riadenia kvality v podmienkach organizácie	
			Zavedenie a aplikovanie systému riadenia kvality	
5. TECHNICKÁ POMOC				36 940 000
SPOLU ZA OPERAČNÝ PROGRAM ZAMESTNANOSŤ A SOCIÁLNA INKLÚZIA				941 301 578



5.1 Prioritná os „Podpora rastu zamestnanosti“

Globálny cieľ prioritnej osi Podpora rastu zamestnanosti bol nadefinovaný nasledovne: RAST ZAMESTNANOSTI

Aktivity podporované v rámci prioritnej osi budú prispievať k naplneniu hlavného cieľa 1 (Zvyšovanie zamestnanosti a adaptability a znižovanie nezamestnanosti).

Prioritná os je zameraná na **prevenciu straty zamestnanosti a tvorbu nových pracovných miest a umiestnenie nezamestnaných osôb, resp. osôb, ktorým hrozí prepúšťanie z pracovného pomeru na voľné pracovné miesta. V rámci prioritnej osi budú podporované všetky ľudské zdroje nachádzajúce sa na trhu práce ako aj podniky, ktoré poskytujú pracovné miesta pracovnej sile.**

Tvorba nových pracovných miest a umiestnenie nezamestnaných osôb, resp. osôb, ktorým hrozí prepúšťanie z pracovného pomeru na voľné pracovné miesta sa zabezpečí najmä prostredníctvom nástrojov APTP zameraných na uchádzačov o zamestnanie. Prostredníctvom cielených nástrojov APTP sa budú podporovať aktivity smerujúce k zlepšeniu prístupu k zamestnaniu, prevencie dlhodobej nezamestnanosti, zachovania pracovných návykov, vrátane proaktívnych nástrojov zameraných na predchádzanie, resp. zmierňovania vylúčenia z dôvodu zdravotného znevýhodnenia. Podporovaný bude aj individuálny prístup ku klientom a výber vhodných opatrení pre integráciu znevýhodnených uchádzačov do udržateľného zamestnania.

Okrem nástrojov APTP sa bude poskytovať podpora na tvorbu pracovných miest aj podnikom. Podpora podnikov pri tvorbe pracovných miest a zachovania pracovných miest s osobitným zreteľom na malé a stredné podniky vytvára vhodnú koncentráciu zdrojov pre zvýšenie zamestnanosti.

Prevencia straty zamestnanosti bude riešená prostredníctvom podpory investícií do rozvoja ľudských zdrojov podnikov, rozvoja odborných znalostí, kvalifikácie a kompetencie zamestnancov ako aj zamestnávateľov. V tejto súvislosti bude podporovaný in-company training pre zvýšenie adaptability podnikov a zamestnancov pre zvýšenie konkurencieschopnosti.

Podpora integrovaných projektov na úrovni regiónov v SR je osobitne významná aj vo väzbe na integrovaný prístup, ktorý bude aplikovaný v spolupráci s OP Konkurencieschopnosť a hospodársky rast.

Vzhľadom na dopyt po kvalifikovanej pracovnej sile vznikajúci v určitých oblastiach na trhu práce, sa budú vzdelávacie aktivity v rámci aktívnej politiky trhu práce prispôbovať týmto potrebám.

Budú sa podporovať aj aktivity zamerané na zlepšenie informačných, poradenských, vzdelávacích, sprostredkovateľských a iných služieb zamestnanosti s cieľom umiestnenia nezamestnaných osôb, resp. osôb, ktorým hrozí prepúšťanie z pracovného miesta na voľné pracovné miesta.

Okrem uvedeného bude podporované aj zvyšovanie mobility pracovnej sily (územnej a profesnej). V rámci územnej mobility budú hlavne podporení uchádzači o zamestnanie a zamestnanci pre potrebu prepravy do zamestnania. Pod profesnou mobilitou sa bude OP ZaSI zameriavať najmä na vzdelávanie potrebné na prispôbenie uchádzača o zamestnanie potrebám pracovného trhu.



Rovnako budú podporované aj aktivity na zvyšovanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Neoddeliteľnou súčasťou týchto opatrení je aj tvorba systémov na predvídanie zmien na trhu práce.

Tabuľka 74: Väzba opatrení na kategorizáciu oblasti pomoci

Opatrenia	Kategorizácia oblasti pomoci podľa prílohy IV nariadenia 1083/2006
1. Podpora programov v oblasti podpory zamestnanosti a riešenia nezamestnanosti a dlhodobej nezamestnanosti	63 Navrhovanie a šírenie inovačných a produktívnejších spôsobov organizácie práce 65 Modernizácia a posilňovanie inštitúcií trhu práce 66 Vykonávanie aktívnych a preventívnych opatrení na trhu práce 67 Opatrenia na podporu aktívneho starnutia a dlhšieho pracovného života 68 Podpora samostatnej zárobkovej činnosti a zakladania podnikov 69 Opatrenia na zlepšenie prístupu k zamestnaniu a zvýšenie trvalo udržateľnej účasti a pokroku žien v oblasti zamestnanosti na zníženie segregácie na základe pohlavia na trhu práce a zosúladenie pracovného a súkromného života, ako napr. opatrenia uľahčujúce prístup k starostlivosti o dieťa a k starostlivosti o závislé osoby 70 Konkrétne opatrenia na zvýšenie účasti migrantov na zamestnanosti, a tým aj na posilnenie ich spoločenskej integrácie 71 Spôsoby integrácie a opätovného zamestnania pre znevýhodnené osoby; boj proti diskriminácii pri prístupe a postupe na trhu práce a podpora uznania rozmanitosti na pracovisku
2. Podpora tvorby a udržania pracovných miest prostredníctvom zvýšenia adaptability pracovníkov, podnikov a podpory podnikania	64 Rozvoj osobitných služieb v oblasti zamestnanosti, odbornej prípravy a podpory v súvislosti s reštrukturalizáciou odvetví a firiem a rozvoj systémov predvídania hospodárskych zmien a budúcich požiadaviek z hľadiska pracovných miest a zručností 68 Podpora samostatnej zárobkovej činnosti a zakladania podnikov

Oprávneným miestom realizácie projektov je územie spadajúce pod cieľ Konvergencia. V prípade SR ide na úrovni NUTS III o sedem samosprávnych krajov – Trnavský, Trenčiansky, Nitriansky, Žilinský, Banskobystrický, Prešovský a Košický.

Podpora bude poskytovaná v rámci tejto prioritnej osi formou **nenávratnej dotácie a formou návratného finančného príspevku** (kód 01 a kód 04 v rámci tabuľky 2 uvedenej v prílohe nariadenia 1828/2006 ES). Prioritná os bude financovať národné projekty na základe priameho pridelenia finančných prostriedkov a dopytovo – orientované projekty. V rámci prioritnej osi 1 (opatrenie/cieľ 1.2) regionálne disparity budú riešené aj formou globálnych grantov na úrovni NUTS III – predovšetkým v území Banskobystrického samosprávneho kraja, Košického a Prešovského samosprávneho kraja pre dopytovo orientované projekty.

V rámci tejto skupiny aktivít sa predpokladá využitie systému globálneho grantu aj v oblasti aktívnej politiky trhu práce a to v nadväznosti na postupnú decentralizáciu služieb zamestnanosti po roku 2009.

Implementáciu prioritnej osi bude zabezpečovať Riadiaci orgán (RO). Výkon niektorých právomocí deleguje na **Sociálnu implementačnú agentúru (SIA) ako SO/RO** na základe zmluvy o delegovaní právomocí. Počas programového obdobia môže dôjsť, na základe vývoja v jednotlivých oblastiach intervencií, k zaradeniu ďalších subjektov medzi subjekty participujúce na realizácii prioritnej osi.



V prípade tejto prioritnej osi sa uplatňuje čl. 34 (2) nariadenia 1083/2006, na základe ktorého je možné komplementárnym spôsobom financovať (tzv. **Crossfinancing**), s obmedzením na 10 % prostriedkov ES na každú prioritnú os operačného programu, činnosti patriace do rozsahu pôsobnosti pomoci z iného fondu za predpokladu, že sú potrebné na uspokojivé vykonávanie operácie a sú s ňou priamo spojené. V rámci tejto prioritnej osi budú podporené z ESF aj činnosti spadajúce svojim charakterom do pôsobnosti pomoci z ERDF.

V rámci prioritnej osi bude venovaná pozornosť podpore a uplatňovaniu inovatívnych foriem pomoci. V súlade s čl. 7 nariadenia 1081/2006 o ESF boli stanovené niektoré inovatívne formy pomoci. Konkrétne aktivity sú predmetom popisu jednotlivých opatrení.

5.1.1 Opatrenie „Podpora programov v oblasti podpory zamestnanosti a riešenia nezamestnanosti a dlhodobej nezamestnanosti“

Opatrenie je zamerané na riešenie významných problémov SR na trhu práce (pri porovnaní s ostatnými členskými štátmi EÚ) a to najmä na nízku mieru zamestnanosti, vysokú mieru nezamestnanosti so zreteľom na dlhodobo nezamestnaných, mladých nezamestnaných a absolventov. **V rámci tohto opatrenia bude podporované úsilie pracovnej sily zamerané na uplatnenie sa na trhu práce.**

Pri naplnení tohto opatrenia boli navrhnuté rámcové aktivity, ktoré podnecujú jednotlivé cieľové skupiny k aktívnemu vystupovaniu na trhu práce a na rámcové aktivity, ktoré sú zamerané na zlepšovanie poskytovaných verejných služieb.

Kľúčovou skupinou nástrojov na tvorbu nových pracovných miest a umiestnenie nezamestnaných osôb, resp. osôb, ktorým hrozí prepúšťanie z pracovného pomeru na voľné pracovné miesta budú **nástroje APTP**. Nástroje APTP budú zamerané na zvyšovanie zamestnanosti a podporu tvorby pracovných miest. Prostredníctvom cielených nástrojov aplikovaných v rámci APTP sa budú podporovať aktivity smerujúce k zlepšeniu prístupu k zamestnaniu, prevencii dlhodobej nezamestnanosti, zachovaniu pracovných návykov, vrátane proaktívnych nástrojov zameraných na predchádzanie, resp. zmierňovanie vylúčenia z dôvodu zdravotného znevýhodnenia. Podporovaný bude aj individuálny prístup ku klientom a výber vhodných opatrení pre integráciu znevýhodnených uchádzačov do udržateľného zamestnania.

Vo vzťahu k aktivácii uchádzačov o zamestnanie sa plánujú také opatrenia, ktoré by výrazne viacej motivovali umiestnenie nezamestnaných na trh práce a aktivizovali by snahu najmä dlhodobo nezamestnaných o integráciu na trh práce. V tejto súvislosti APTP bude zamerané na zvýšenie efektívnosti umiestnenia uchádzačov o zamestnanie do zamestnania, sekundárnym cieľom bude udržanie pracovných návykov.

Vo vzťahu k potrebe špecializovanej pracovnej sily nevyhnutnej na plynulú realizáciu nových investícií vo vybraných odvetviach sa uskutoční koordinovaný postup medzi riadiacimi orgánmi operačných programov ERDF a riadiacim orgánom OP ZaSI. Tento postup bude aplikovaný pri veľkých projektoch.

Pri príprave a schvaľovaní veľkých investičných projektov v rámci operačných programov ERDF sa vzhľadom na ich potenciálny prínos v oblasti zamestnanosti v regióne, kde sa projekty budú realizovať, zabezpečí informovanie Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny príslušným riadiacim orgánom o uvažovanom projekte. Ústredie vedie evidenciu veľkých projektov a metodicky usmerňuje a koordinuje miestne príslušné úrady práce, sociálnych



vecí a rodiny s ohľadom na potenciálne potreby, ktoré realizácia veľkých projektov môže vytvoriť.

Počas prípravy týchto investičných projektov budú mať národné inštitúcie dostatočný časový priestor na prispôsobenie školení a odbornej prípravy v intenciách zákona o službách zamestnanosti pre uchádzačov o zamestnanie potenciálnym potrebám a využitie resp. prispôsobenie jednotlivých nástrojov aktívnej politiky trhu práce očakávaným potrebám, ktoré realizácia týchto projektov prinesie.

Budú sa podporovať aj aktivity zamerané na **zlepšenie informačných, poradenských, vzdelávacích, sprostredkovateľských a iných služieb zamestnanosti** s cieľom umiestnenia nezamestnaných osôb, resp. osôb, ktorým hrozí prepúšťanie z pracovného pomeru na voľné pracovné miesta.

Podporovať sa bude aj **zlepšenie mobility pracovnej sily** a to špeciálne pre zlepšenie územnej a profesnej mobility s cieľom lepšieho umiestnenia pracovnej sily na voľné, resp. novo vytvorené pracovné miesta.

Okrem uvedených oblastí sa bude poskytovať podpora aj na **aktivity zamerané na zvyšovanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci** a to v súlade s príslušnými usmerneniami EÚ.

Rámcové aktivity, prostredníctvom ktorých bude naplňané opatrenie „Podpora programov v oblasti podpory zamestnanosti a riešenia nezamestnanosti a dlhodobej nezamestnanosti“ sú nasledovné:

- Opatrenia aktívnej politiky trhu práce a podpory zamestnanosti
- Aktivity zamerané na modernizácia verejných služieb zamestnanosti
- Aktivity zamerané na zlepšovanie mobility za prácou
- Aktivity zamerané na zvyšovanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Cieľové skupiny predovšetkým pochádzajú z radov uchádzačov o zamestnanie evidovaných na úradoch práce, zamestnávateľov (v súlade s cieľom APTP podpora vytvárania pracovných miest u zamestnávateľov), SZČO (v súlade s cieľom APTP podpora vytvárania pracovných miest formou samozamestnania), zamestnanci služieb zamestnanosti, poskytovatelia služieb zamestnanosti a partneri, ktorých problémy sú riešené príslušným projektom atď..

Tabuľka 75: Príklady aktivít obsiahnutých v jednotlivých rámcových aktivitách

Rámcové aktivity	Príklady aktivít
Opatrenia aktívnej politiky trhu práce a podpory zamestnanosti	<ul style="list-style-type: none"> - vzdelávanie a príprava pre trh práce uchádzačov o zamestnanie a záujemcov o zamestnanie - tvorba dlhodobu udržateľných pracovných miest pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie - podpora uchádzačov o zamestnanie pri začatí prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti a podpora tvorby nových pracovných miest formou samozamestnania a zamestnávania zo strany samostatne zárobkovo činných osôb, malých zamestnávateľov a stredných zamestnávateľov s dôrazom na znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie - začleňovanie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na trh práce prostredníctvom začleňovacích agentúr a sociálnych podnikov, - aktivácia uchádzačov o zamestnanie s primárnym dôrazom na ich umiestnenie na trhu práce a so sekundárnym cieľom obnovenie a udržiavanie ich pracovných návykov - zvyšovanie zamestnateľnosti mladých ľudí formou vykonávania absolventskej praxe - overovanie nových aktívnych opatrení na trhu práce formou pilotných projektov - poskytovanie poradenstva o voľbe povolania a podpora poradensko - vzdelávacích aktivít na získavanie sociálnych zručností pri hľadaní si zamestnania a komunikácie s potenciálnym zamestnávateľom pre



	<p>znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie</p> <ul style="list-style-type: none"> - vytvorenie monitorovacieho systému pre vyhodnocovanie pokroku pri dosahovaní cieľov ako aj efektov a dopadov politík v oblasti zamestnanosti na priebežné hodnotenie efektívnosti aktívnych opatrení na trhu práce a na monitorovanie pohybu na trhu práce aspoň počas jedného roka osôb, ktorých vstup na trh práce bol podporený v rámci aktívnych opatrení na trhu práce,.
Aktivity zamerané na modernizáciu verejných služieb zamestnanosti	<ul style="list-style-type: none"> - vzdelávanie zamestnancov verejných služieb zamestnanosti a neštátnych služieb zamestnanosti zameraného na skvalitňovanie práce s klientom - zavedenie systému priebežného monitorovania kvality jednotlivých druhov služieb poskytovaných verejnými službami zamestnanosti a neštátnymi službami zamestnanosti - modernizácia služieb zamestnanosti zavádzaním samoobslužných systémov prehliadania voľných pracovných miest a rozširovaním možnosti nahlasovania voľných pracovných miest - rozšírenie neštátnych služieb zamestnanosti najmä do regiónov postihnutých dlhodobou nezamestnanosťou - poskytovanie a využívanie služieb zamestnanosti zameraných na uľahčenie získania zamestnania alebo na udržanie zamestnania alebo na uľahčenie získania zamestnanca z radov občanov so zdravotným postihnutím alebo a dlhodobo nezamestnaných občanov
Aktivity zamerané na zlepšovanie mobility za prácou	<ul style="list-style-type: none"> - podpora individuálnej mobility za prácou najmä úhradou cestovného na dochádzku za prácou - rozšírenie služieb zamestnanosti o segment služieb pre tých uchádzačov o zamestnanie, ktorí sa sťahujú za prácou najmä podporou vytvorenia mobilitných centier a podpora vzdelávania uchádzačov o zamestnanie v súlade s potrebami cieľového regiónu - podpora vzdelávacích aktivít zameraných na profesnú mobilitu - zefektívnenie spôsobu informovanosti a obsadzovania voľných pracovných miest v prihraničnej oblasti susediaceho štátu (zabezpečenie prepojenia informačných systémov samospráv, intermediátorov na trhu práce, atď.)
Aktivity zamerané na zvyšovanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci	<ul style="list-style-type: none"> - vytváranie zdravých a bezpečných podmienok na pracoviskách - výchova a vzdelávanie v oblasti ochrany práce vo vzťahu k špecifickým profesiám (legislatíva, licenčná politika) - zefektívnenie poskytovania poradenstva a informácií zamestnávateľom a zamestnancov v oblasti ochrany práce

Inovatívne aktivity sú zahrnuté do aktivít, napr. v rámcivej aktivite „*Opatrenia APTP*“ sa nachádza podpora pilotných projektov pre tieto formy pomoci. Aktivity zahrnuté v rámcivej aktivite „*Aktivity zamerané na zvyšovanie bezpečnosti a ochrany*“ reflektujú bod (a) (ii) ods. 1, článok 3 nariadenia 1081/2006.

Interegionálna a transnacionálna spolupráca je primárne zameraná na výmenu skúseností a dobrej praxe v aktívnej politike trhu práce a pri výmene skúseností a dobrej praxe pri riadení a implementácii podpory z ESF. Okrem toho pri všetkých rámciových aktivitách je zahrnuté poradenstvo a účasť na vzdelávacích aktivitách, so zámerom výmeny skúseností pri realizácii aktivít a pri šírení tzv. „best practice“ – najlepších projektov.

5.1.2 Opatrenie „Podpora tvorby a udržania pracovných miest prostredníctvom zvýšenia adaptability pracovníkov, podnikov a podpory podnikania“

Opatrenie je zamerané na riešenie významných problémov SR na trhu práce (pri porovnaní s ostatnými členskými štátmi EÚ) a to najmä na nízku mieru zamestnanosti, vysokú mieru nezamestnanosti a osobitne dlhodobej nezamestnanosti.

Pri naplnení tohto opatrenia boli navrhnuté rámciové aktivity, ktoré podnecujú jednotlivé cieľové skupiny k aktívnemu vystupovaniu na trhu práce, ďalej na rámciové aktivity, ktoré sú zamerané predvídanie zmien, na adaptabilitu na zmenené podmienky, na kontinuálnu podporu tvorby pracovných miest, na zvyšovanie zručností pre adaptabilitu pracovníkov a na vznik a prispôsobenie sa podnikateľov a podnikov.

Toto opatrenie prepája tvorbu a udržanie pracovných miest mimo nástrojov APTP a služieb zamestnanosti a je zameraný na tvorbu a udržanie pracovných miest **prostredníctvom komplexnej podpory rozvoja podnikov**, Vo vzťahu k udržaniu pracovných miest táto



komplexná podpora sa bude realizovať aj formou integrovaných systémových projektov s cieľom posilnenia inovatívnej schopnosti podnikov formou posilňovania a kvalifikácie ich zamestnancov. Adaptabilita bude predovšetkým zameraná na rozvoj špecifického vzdelávania pre podporu a udržanie zamestnanosti, odbornej prípravy a podpory zamestnancov v súvislosti s reštrukturalizáciou podnikov a odvetví ako aj s potrebou vzdelávania v oblasti zavádzania nových technológií. Táto podpora sa bude realizovať formou dopytovo-orientovaných projektov. V rámci komplexnej podpory podnikov sa bude používať klasická štátna pomoc na základe blokovej výnimky.

Vo vzťahu k tvorbe pracovných miest vo forme úhrady mzdových nákladov bude podpora realizovaná cez 3 typy podporných schém: Schéma de – minimis v rámci integrovaných systémových projektov na podporu tvorby pracovných miest, schéma na čiastočnú úhradu mzdových nákladov sa bude uplatňovať blokova výnimka a globálny grant na úrovni vybraných vyšších územných celkov.

Cieľové skupiny nepochádzajú z radov uchádzačov o zamestnanie a záujemcov o zamestnanie.

Rámcové aktivity, prostredníctvom ktorých bude napĺňané opatrenie „Podpora tvorby a udržania pracovných miest prostredníctvom zvýšenia adaptability pracovníkov, podnikov a podpory podnikania“ sú nasledovné:

- Podpora adaptability podnikov, podnikateľov, podnikateľských združení a regiónov
- Podpora integrovaných projektov na úrovni regiónov a SR
- Podpora cielených služieb pre podniky/zamestnávateľov a SZČO
- Podpora tvorby nových pracovných miest vrátane podpory vytvárania nových pracovných miest v nových podnikoch a samozamestnania

Crossfinancing do úrovne 10% sa bude aplikovať v prípade rámcových aktivít 1, 3 a 4.

Cieľové skupiny predovšetkým pochádzajú z radov osôb neevidovaných na úradoch práce, zamestnávateľov, SZČO, regionálna a miestna samospráva, skupiny zamestnancov reálne ohrozené stratou zamestnania, združenia podnikov a partneri, ktorých problémy sú riešené príslušným projektom atď.

V rámci tejto skupiny aktivít sa bude realizovať i spolufinancovanie z ESF v prospech Systémového integrovaného projektu z MH SR a rovnako sa pomoc bude realizovať formou globálnych grantov 3 regiónom na úrovni NUTS III – Banskobystrickému samosprávnemu kraju, Košickému samosprávnemu kraju a Prešovskému samosprávnemu kraju.

Aktivity financované z ERDF v rámci crossfinancingu budú realizované kombinovane priamou a nepriamou formou pomoci.

Tabuľka 76: Príklady aktivít obsiahnutých v jednotlivých rámcových aktivitách

Rámcové aktivity	Príklady aktivít
Podpora adaptability podnikov, podnikateľov, podnikateľských združení a regiónov	- vzdelávanie v podnikoch s cieľom zvýšenia zručností a udržania zamestnateľnosti zamestnancov a manažérov - vytváranie flexibilných foriem organizácie práce a podpora Corporate social responsibility v podnikoch, - tvorba dlhodobu udržateľných pracovných miest zamestnávateľmi a samozamestnania úhradou mzdových nákladov, alebo časti mzdových nákladov
Podpora integrovaných projektov na úrovni regiónov a SR	- vytváranie školiacich centier pre tvorbu pracovných miest, inovatívne podnikanie a podnikanie na základe transferu poznatkov - integrovaný prístup k tvorbe pracovných miest v regiónoch



Podpora cielených služieb pre podniky/ zamestnávateľov a SZČO	<ul style="list-style-type: none">- tvorba pracovných miest v malých podnikoch, predovšetkým začínajúcich podnikov formou poradenstva, odborných konzultácií a školení najmä pre začatie podnikania a služieb- školenia a tréningy pre podporu tvorby nových pracovných miest formou samozamestnania a zamestnávania zo strany SZČO a MSP¹⁹- overovanie nových opatrení na trhu práce formou pilotných projektov pre zamestnávateľov a ich zamestnancov s osobitným zameraním na zdravotnícke, sociálne služby a pre podporu rastu konkurencieschopnosti- rozvoja podnikania žien prostredníctvom vzdelávania žien a zakladania spoločných podporných centier pre ženy podnikateľky²⁰
Podpora tvorby nových pracovných miest vrátane podpory vytvárania nových pracovných miest v nových podnikoch a samozamestnania	<ul style="list-style-type: none">- zlepšenie prístupu k zamestnaniu a predchádzanie nezamestnanosti prostredníctvom podpory podnikania, vytvárania podnikov vo väzbe na potreby trhu práce a regionálnych trhov práce- školenia a tréningy pre podporu tvorby nových pracovných miest formou samozamestnania a zamestnávania zo strany MSP- tvorba a udržania pracovných miest zamestnávateľmi najmä podporou pri vytváraní sociálnych podnikov, aktivačných podnikov a družstiev pre znevýhodnené osoby- tvorba a udržania pracovných miest zamestnávateľmi a samozamestnania

Inovatívne aktivity sú zahrnuté do aktivít, napr. v rámci aktivite „Podpora cielených služieb pre podniky/ zamestnávateľov a SZČO“ a v rámci aktivít „Podpora adaptability podnikov, podnikateľov, podnikateľských združení a regiónov“. V rámci týchto aktivít sa nachádza podpora pilotných projektov pre tieto formy pomoci.

Interegionálna a transnacionálna spolupráca je podchytená pri všetkých rámci aktivít, najmä vo forme poradenstva a účasti na vzdelávacích aktivitách, so zámerom výmeny skúseností pri realizácii aktivít a pri šírení tzv. „best practice“ – najlepších projektov.

¹⁹ Odborné vzdelávanie zamestnancov a zamestnávateľov zamerané na doplnenie, zvýšenie a rozšírenie profesijnej zručnosti vrátane IKT, inovácií a nových kompetencií

²⁰ Podpora obnovenia a zvyšovania zručností formou vzdelávania žien vrátane vytvárania spoločných podporných centier pre ženy zamestnankyne a podnikateľky



5.2 Prioritná os „Podpora sociálnej inklúzie“

**Globálny cieľ prioritnej osi Podpora sociálnej inklúzie bol nadefinovaný nasledovne:
RAST SOCIÁLNAJ INKLÚZIE**

Aktivity podporované v rámci prioritnej osi budú prispievať k naplneniu hlavného cieľa 2 (Posilnenie integrácie osôb ohrozených sociálnym vylúčením alebo sociálne vylúčených a podpora zosúladenia rodinného a pracovného života). **V rámci prioritnej osi budú podporované všetky ľudské zdroje ohrozené vylúčením, ktoré sa nachádzajú na a mimo trhu práce (t.j. pre nezamestnané a zamestnané osoby ohrozené vylúčením z trhu práce) ako aj na podniky a subjekty, ktoré vytvárajú pracovné miesta týmto osobám, ako aj ľudské zdroje vykonávajúce aktivity a opatrenia pre cieľové skupiny.**

Osobitný dôraz bude kladený na prevenciu diskriminácie na trhu práce a podporu vytvárania rovnosti príležitosti v prístupe na trh práce a na marginalizované komunity, a to najmä na marginalizované rómske komunity. V rámci prioritnej osi sa bude uplatňovať komplexný prístup pri riešení tejto problematiky v spolupráci so splnomocnenkyňou vlády SR pre rómske komunity. Okrem komplexného prístupu prioritná os zahŕňa aj dopytovo-orientované projekty. V tomto prípade pri hodnotení projektov bude prihliadané aj na tento aspekt. Podrobnosti sú uvedené v časti 6.1.

Prioritná os je zameraná na **riešenie sociálnej exklúzie prostredníctvom tvorby pracovných miest, zvyšovanie udržateľnosti existujúcich pracovných miest a zvyšovanie dostupnosti služieb starostlivosti pre osoby ohrozené sociálnym vylúčením alebo vylúčené.**

Tvorba nových pracovných miest sa zabezpečí najmä prostredníctvom nástrojov zameraných na osoby ohrozené sociálnym vylúčením. Prostredníctvom cielených nástrojov sa budú podporovať aktivity smerujúce k zlepšeniu prístupu k zamestnaniu (najmä vzdelávacie aktivity) a prevencii dlhodobej nezamestnanosti. Podporovaný bude aj individuálny prístup ku klientom a výber vhodných opatrení pre integráciu osôb ohrozených sociálnym vylúčením do udržateľného zamestnania.

Zvyšovanie udržateľnosti existujúcich pracovných miest bude riešená prostredníctvom podpory investícií do rozvoja ľudských zdrojov zamestnancov podnikov ohrozených hromadným prepúšťaním, rozvoja ich odborných znalostí, kvalifikácie a kompetencie ako aj pre zamestnávateľov. Osobitná pozornosť bude venovaná starším zamestnancom a zamestnancom s nízkym vzdelaním. Pre zabezpečenie rovnosti príležitosti na trhu práce budú podporované špecifické aktivity zamerané na predchádzanie a elimináciu rodovej nerovnosti na trhu práce. Dôležité sú aj programy druhej šance umožňujúce ukončenie základnej resp. strednej školy, získanie odborných zručností formou zamestnaneckej praxe.

Veľmi dôležité sú sprievodné opatrenia zamerané na **zvyšovanie dostupnosti a efektivity služieb starostlivosti pre osoby ohrozené sociálnym vylúčením alebo vylúčené osoby podporujúce ich zamestnateľnosť.**

V rámci tejto prioritnej osi bude poskytovaná podpora aj na zosúladenie pracovného a rodinného života pre dosiahnutie vhodných podmienok pre rodiny s cieľom plnohodnotného pracovného zapojenia dotknutých rodičov.



Vzhľadom na povahu problematiky sociálnej inklúzie sú opatrenia zostavené v inom poradí ako zdôvodnenie zamerania prioritnej osi. Pre celistvosť ponímania sociálnej inklúzie boli navrhnuté opatrenia najprv na zvyšovanie dostupnosti služieb starostlivosti pre osoby ohrozené sociálnym vylúčením ako tvorby základných podmienok pre tieto osoby. Po vytvorení adekvátnych podmienok sa pristúpilo k integrácii osôb ohrozených sociálnym vylúčením na trh práce a k vytvoreniu adekvátnych podmienok pre rodiny. Napriek tomuto postupu prvé opatrenie sa považuje za súbor sprievodných opatrení v súlade s článkom 3 nariadenia o ESF.

Neoddeliteľnou súčasťou týchto opatrení je aj tvorba systémov na predvídanie zmien na trhu práce.

Novým elementom na trhu práce je sociálny podnik.

Sociálny podnik je ekonomický subjekt, ktorého primárnou úlohou je zabezpečovať napĺňanie sociálnych cieľov a ktorého zisky sa spätne investujú výlučne do uspokojovania potrieb tohto podniku alebo komunity. **Sociálnym cieľom** je:

- a) sociálna a ekonomická integrácia znevýhodnených skupín obyvateľov na trh práce
- b) vytváranie podporného a integračného pracovného prostredia na získanie profesijných zručností a sociálnych zručností .

Sociálny podnik napomáha riešiť miestnu a regionálnu zamestnanosť znevýhodnených občanov na trhu práce. Jeho činnosť podporuje rozvoj obce alebo samosprávneho kraja. Sociálny podnik bude využívaný najmä v oblasti sociálnej inklúzie a v prospech podpory rastu zamestnanosti.

Tabuľka 77: Väzba opatrení na kategorizáciu oblasti pomoci

Opatrenia prioritnej osi	Kategorizácia oblasti pomoci podľa prílohy IV nariadenia 1083/2006
Podpora sociálnej inklúzie osôb ohrozených sociálnym vylúčením alebo sociálne vylúčených prostredníctvom rozvoja služieb starostlivosti s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity	66 Vykonávanie aktívnych a preventívnych opatrení na trhu práce 71 Spôsoby integrácie a opätovného zamestnania pre znevýhodnené osoby; boj proti diskriminácii pri prístupe a postupe na trhu práce a podpora uznania rozmanitosti na pracovisku 73 Opatrenia na zvýšenie účasti na celoživotnom vzdelávaní a odbornej príprave okrem iného prostredníctvom opatrení na dosiahnutie poklesu počtu žiakov, ktorí predčasne ukončujú školskú dochádzku, zníženia počtu predmetov, pri ktorých sa žiaci delia podľa pohlavia, a zlepšeného prístupu k východiskovému, odbornému a terciárnemu vzdelávaniu a odbornej príprave a ich zvýšenej kvality
Podpora vytvárania rovnosti príležitostí v prístupe na trh práce a podpora integrácie znevýhodnených skupín na trh práce s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity	71 Spôsoby integrácie a opätovného zamestnania pre znevýhodnené osoby; boj proti diskriminácii pri prístupe a postupe na trhu práce a podpora uznania rozmanitosti na pracovisku 73 Opatrenia na zvýšenie účasti na celoživotnom vzdelávaní a odbornej príprave okrem iného prostredníctvom opatrení na dosiahnutie poklesu počtu žiakov, ktorí predčasne ukončujú školskú dochádzku, zníženia počtu predmetov, pri ktorých sa žiaci delia podľa pohlavia, a zlepšeného prístupu k východiskovému, odbornému a terciárnemu vzdelávanou a odbornej príprave a ich zvýšenej kvality
Podpora zosúladenia rodinného a pracovného života	66 Vykonávanie aktívnych a preventívnych opatrení na trhu práce 69 Opatrenia na zlepšenie prístupu k zamestnaniu a zvýšenie trvalo udržateľnej účasti a pokroku žien v oblasti zamestnanosti na zníženie segregácie na základe pohlavia na trhu práce a zosúladenie pracovného a súkromného života, ako napr. opatrenia uľahčujúce prístup k starostlivosti o dieťa a k starostlivosti o závislé osoby 71 Spôsoby integrácie a opätovného zamestnania pre znevýhodnené osoby; boj proti diskriminácii pri prístupe a postupe na trhu práce a podpora uznania rozmanitosti na pracovisku



Oprávneným miestom realizácie projektov je územie spadajúce pod cieľ Konvergencia. V prípade SR ide na úrovni NUTS III o sedem samosprávnych krajov – Trnavský, Trenčiansky, Nitriansky, Žilinský, Banskobystrický, Prešovský a Košický.

Podpora bude poskytovaná v rámci tejto prioritnej osi výlučne **formou nenávratnej dotácie** (kód 01 v rámci tabuľky 2 uvedenej v prílohe nariadenia 1828/2006 ES).

Implementáciu prioritnej osi bude zabezpečovať Riadiaci orgán (RO). Výkon niektorých právomocí deleguje na **Fond sociálneho rozvoja ako SO/RO** na základe zmluvy o delegovaní právomocí. Na základe zmluvy o delegovaní právomocí vykonávajú tieto subjekty implementáciu programového dokumentu. Počas programového obdobia môže dôjsť, na základe vývoja v jednotlivých oblastiach intervencií, k zaradeniu ďalších subjektov medzi subjekty participujúce na realizácii prioritnej osi.

V prípade tejto prioritnej osi sa uplatňuje čl. 3 (7) nariadenia 1081/2006, na základe ktorého je možné komplementárnym spôsobom financovať (tzv. **Crossfinancing**), s obmedzením na 15 % prostriedkov ES na každú prioritnú os operačného programu, činnosti patriace do rozsahu pôsobnosti pomoci z iného fondu za predpokladu, že sú potrebné na uspokojivé vykonávanie operácie a sú s ňou priamo spojené. V rámci tejto prioritnej osi budú podporené z ESF aj činnosti spadajúce svojim charakterom do pôsobnosti pomoci z ERDF.

V rámci prioritnej osi venovaná pozornosť podpore a uplatňovaniu inovatívnych foriem pomoci. V súlade s čl. 7 nariadenia 1081/2006 o ESF boli stanovené niektoré inovatívne formy pomoci. Konkrétne aktivity sú predmetom popisu jednotlivých opatrení.

5.2.1 Opatrenie „Podpora sociálnej inklúzie osôb ohrozených sociálnym vylúčením alebo sociálne vylúčených prostredníctvom rozvoja služieb starostlivosti s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity“

Opatrenie je zamerané na riešenie významných problémov SR na trhu práce so zámerom podporovať podmienky na zachovanie, obnovu alebo rozvoj schopnosti fyzických osôb a ich rodín viesť samostatný život, podporovať ich integráciu do spoločnosti, predchádzať sprievodným negatívnym faktorom (strate bývania, odkázanosti na služby sociálnej starostlivosti pobytového charakteru), ktoré bránia prístupu resp. zotrvaníu ohrozeným a marginalizovaným skupinám na trhu práce a predchádzať sociálnemu vylúčeniu fyzických osôb, rodín a komunit, najmä prostredníctvom rozvoja služieb starostlivosti, zvyšovania ich dostupnosti, kvality a efektivity, ako aj rozvoja ľudských zdrojov vylúčených osôb a poskytovateľov služieb starostlivosti a opatrení.

V rámci tohto opatrenia budú podporované všetky ľudské zdroje ohrozené vylúčením alebo vylúčené, ktoré sa nachádzajú na a mimo trhu práce.

Osobitný zreteľ bude kladený na marginalizované rómske komunity. Toto opatrenie sa považuje za súbor sprievodných aktivít v oblasti sociálnej inklúzie v súlade s článkom 3 nariadenia o ESF.

V rámci tohto opatrenia sa bude podporovať aj zlepšenie povedomia verejnosti vo vzťahu k marginalizovaným komunitám a iným marginalizovaným skupinám populácie .

Pri naplnení tohto opatrenia boli navrhnuté jednak rámcové aktivity, ktoré podnecujú jednotlivé cieľové skupiny k aktívnemu vstupovaniu na trh práce a do spoločnosti a tiež aktivity na predchádzanie nerovnakému prístupu na trh práce.

Rámcové aktivity, prostredníctvom ktorých bude plnené opatrenie „Podpora sociálnej inklúzie osôb ohrozených sociálnym vylúčením alebo sociálne vylúčených prostredníctvom



rozvoja služieb starostlivosti s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity“ sú nasledovné:

- Podpora zvyšovania dostupnosti, kvality a efektivity služieb starostlivosti (sociálnych služieb, opatrení sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately a ďalších špecifických opatrení), ktoré zlepšujú prístup ohrozených a marginalizovaných skupín populácie na trh práce a do spoločnosti
- Aktivity zamerané na prevenciu a elimináciu násilia ako bariéry vstupu a udržania sa na trhu práce
- Aktivity zamerané na podporu komunit a služieb starostlivosti zamerané na podporu plnenia základných funkcií rodiny pre vytvorenie plnohodnotných podmienok na uplatnenie sa členov rodiny na trhu práce
- Aktivity zamerané na podporu komunitnej práce a na vyvolanie a podporovanie zmeny v rámci miestnych spoločenstiev a senzibilizačné aktivity
- Podpora zvyšovania profesionality výkonu a budovanie ľudských kapacít v oblasti sociálnej inklúzie
- Podpora deinštitucionalizácie služieb starostlivosti

Cieľové skupiny sú nezamestnaní, nezamestnateľní a ohrození nezamestnanosťou, nízkopríjmové skupiny zamestnaných, drogový a inak závislí vrátane abstínujúcich, prepustení z výkonu trestu odňatia slobody, mladí dospelí, mladí dospelí a iné fyzické osoby a skupiny, pre ktoré sú vykonávané opatrenia sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately a poskytované sociálne služby podľa osobitných zákonov, občania s ťažkým zdravotným postihnutím, občania s nepriaznivým zdravotným stavom, migranti vrátane azylantov; marginalizované komunity (najmä obyvatelia segregovaných a separovaných rómskych komunít) a ďalšie skupiny ohrozené sociálnym vylúčením alebo sociálne vylúčené; zamestnanci vykonávajúci politiky a opatrenia v oblasti sociálnej inklúzie vo verejnom aj v neverejnom sektore, zamestnanci z okruhu inštitúcií verejnej správy, výskumné pracoviská, mimovládne neziskové organizácie, občianske združenia a partnerstvá.

Tabuľka 78: Príklady aktivít obsiahnutých v jednotlivých rámcových aktivitách

Rámcové aktivity	Príklady aktivít
Podpora zvyšovania dostupnosti a efektivity služieb starostlivosti (sociálnych služieb a opatrení sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately), ktoré zlepšujú prístup ohrozených a marginalizovaných skupín populácie na trh práce a do spoločnosti	<ul style="list-style-type: none"> - sociálne, výchovné a resocializačné programy pred a po prepustení mladistvého, plnoletého z rôznych typov zariadení zamerané na adaptáciu, integráciu, pracovné uplatnenie a uľahčenie vstupu na trh práce a pod. - motivačné programy k aktívnemu prístupu pri hľadaní zamestnania a k získavaniu alebo udržaniu pracovných zručností a spôsobilostí a podpory sebastačnosti - sieťovanie služieb starostlivosti v regiónoch vrátane služieb zameraných na kontinuitu sociálnej a zdravotnej starostlivosti pri dlhodobej odkázanosti na pomoc inej osoby - nové a inovatívne programy prevencie sociálno-patologických javov (napr. aktivity nízkoprahového charakteru) - programy osamostatňovania sa (vr. zamestnania) mladých dospelých - rozvoj profesionálnych rodín (vrátane prípravy profesionálnych rodičov)



Aktivity zamerané na prevenciu a elimináciu násillia ako bariéry vstupu a udržania sa na trhu práce	<ul style="list-style-type: none"> - aktivity zamerané na systémovú podporu návratu žien zažívajúcich násillie v intímnych vzťahoch a iných obetí domáceho násillia na trh práce - aktivity zamerané na podporu poradenských služieb pre obeť násillia, zameraných na začlenenie do pracovného procesu - aktivity zamerané na podporu vzdelávacích a tréningových aktivít pre obeť násillia vrátane tzv. soft skills - aktivity zamerané na podporu nulovej tolerancie voči násilliu a podpora informovanosti a senzibilizácie zamestnávateľov - podpora vzdelávania zainteresovaných a pomáhajúcich profesií, ktoré napomáhajú obetiam pri návrate na trh práce
Aktivity zamerané na podporu komunit a služieb starostlivosti zamerané na podporu plnenia základných funkcií rodiny pre vytvorenie plnohodnotných podmienok na uplatnenie sa členov rodiny na trhu práce	<ul style="list-style-type: none"> - sociálne, výchovné, poradenské a adaptačné programy cieleé na rodiny pre predchádzanie a riešenie sociálneho vylúčenia a zamerané na udržateľnú integráciu rodín na trhu práce - aktivity zamerané na predchádzanie a riešenie krízových situácií rodín a rôznych skupín s cieľom zlepšenia pracovných príležitostí a ich sieťovanie
Aktivity zamerané na podporu komunitnej práce a na vyvolanie a podporovanie zmeny v rámci miestnych spoločenstiev a senzibilizačné aktivity	<ul style="list-style-type: none"> - komunitná práca v znevýhodnených, lokalitách a marginalizovaných rómskych komunitách - aktivity na senzibilizáciu majority - programy svojpomoci miestnych spoločenstiev a podpora a rozvoj dobrovoľníctva/svojpomoci - komunitné plánovanie a komunitný rozvoj - lokálne partnerstvá a koordinácie aktivít partnerov v oblasti sociálnej inklúzie
Podpora zvyšovania profesionality výkonu a budovanie ľudských kapacít v oblasti sociálnej inklúzie	<ul style="list-style-type: none"> - supervízne programy - vzdelávanie zamestnancov vykonávajúcich opatrovateľskú službu, - vzdelávanie v oblasti tvorby a strategického plánovania, realizácie a vyhodnocovania potrieb v predmetnej oblasti - aktivity zamerané na budovanie systému prehlbovania kvalifikácie v oblasti sociálnych služieb, sociálnoprávnej ochrany, sociálnej kurately a ďalších oblastí sociálnej inklúzie - vzdelávanie v oblasti problematiky násillia páchaného na ženách a deťoch - vytvorenie monitorovacieho systému pre vyhodnocovanie pokroku pri dosahovaní cieľov boja proti chudobe a sociálnej exklúzii vrátane jeho inštitucionálneho zabezpečenia - aktivity zamerané na podporu rozvoja vedy a výskumu v oblasti chudoby a sociálneho vylúčenia ako aj sociálnej inklúzie vrátane sociálnej práce
Podpora deinštitucionalizácie služieb starostlivosti	<ul style="list-style-type: none"> - príprava zamestnancov na alternatívne služby podpory - program prípravy klientov inštitucionálnej starostlivosti na život v komunite - vytvorenie systému poradenstva a monitoringu pilotných projektov, hodnotenia výsledkov, koordinácia partnerov vykonávajúcich program deinštitucionalizácie, vrátane jeho inštitucionálneho zabezpečenia - podpora prevádzky alternatívnych komunitných služieb v zariadeniach realizujúcich pilotné projekty deinštitucionalizácie - podpora deinštitucionalizácie náhradnej starostlivosti o dieťa

Inovatívne aktivity sú zahrnuté prakticky do všetkých aktivít, nakoľko sa spravidla jedná o novozavádzané služby starostlivosti, napr. v rámcivej aktivite „podpora zvyšovania dostupnosti a efektivity služieb starostlivosti (sociálnych služieb a opatrení sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately), ktoré zlepšujú prístup ohrozených a marginalizovaných skupín populácie na trh práce a do spoločnosti“ sa nachádza podpora inovatívnych programov zameraných na predchádzanie sociálneho vylúčenia, podpora špecifických programov zameraných na aktiváciu vnútorných zdrojov fyzických osôb a na pomoc pri napojení na vonkajšie zdroje pomoci pre tieto osoby.

Interegionálna a transnacionálna spolupráca je podchytená pri všetkých rámcových aktivitách, je zahrnuté poradenstvo a účasť na vzdelávacích aktivitách, so zámerom výmeny skúseností pri realizácii aktivít a pri šírení tzv. „best practice“ – najlepších projektov



s ohľadom na začleňovanie sociálne exkludovaných skupín na trh práce, najmä MRK a pri výmene skúseností a dobrej praxe pri riadení a implementácii podpory z ESF.

5.2.2 Opatrenie „Podpora vytvárania rovnosti príležitostí v prístupe na trh práce a podpora integrácie znevýhodnených skupín na trh práce s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity“

Opatrenie je zamerané na riešenie významných problémov SR na trhu práce so zámerom podporovať prístup na trh práce pre všetky skupiny obyvateľstva s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity. **V rámci tohto opatrenia budú podporované všetky ľudské zdroje ohrozené vylúčením, ktoré sa nachádzajú na trhu práce (t.j. pre nezamestnané a zamestnané osoby ohrozené vylúčením z trhu práce) ako aj podniky, ktoré vytvárajú pracovné miesta týmto osobám.**

Pri naplnení tohto opatrenia boli navrhnuté rámcové aktivity, ktoré podnecujú jednotlivé cieľové skupiny k aktívnemu vystupovaniu na trhu práce, ďalej na rámcové aktivity, ktoré sú zamerané na zlepšovanie poskytovaných verejných služieb.

Tvorba nových pracovných miest sa zabezpečí najmä prostredníctvom nástrojov zameraných na osoby ohrozené sociálnym vylúčením. Prostredníctvom cielených nástrojov sa budú podporovať aktivity smerujúce k zlepšeniu prístupu k zamestnaniu (najmä vzdelávacie aktivity) a prevencie dlhodobej nezamestnanosti. Podporovaný bude aj individuálny prístup ku klientom a výber vhodných opatrení pre integráciu osôb ohrozených sociálnym vylúčením do udržateľného zamestnania.

Zvyšovanie udržateľnosti existujúcich pracovných miest bude riešené prostredníctvom podpory investícií do rozvoja ľudských zdrojov zamestnancov podnikov ohrozených hromadným prepúšťaním, rozvoja ich odborných znalostí, kvalifikácie a kompetencie ako aj podpory pre zamestnávateľov. Osobitná pozornosť bude venovaná starším zamestnancom a zamestnancom s nízkym vzdelaním. Pre zabezpečenie rovnosti príležitosti na trhu práce budú podporované špecifické aktivity zamerané na predchádzanie a elimináciu rodovej nerovnosti na trhu práce. Dôležité sú aj programy druhej šance umožňujúce ukončenie základnej resp. strednej školy, získanie odborných zručností formou zamestnaneckej praxe.

Rámcové aktivity, prostredníctvom ktorých bude plnené opatrenie „Podpora vytvárania rovnosti príležitostí v prístupe na trh práce a podpora integrácie znevýhodnených skupín na trh práce s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity“ sú nasledovné:

- Programy vzdelávania a prípravy pre trh práce znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie s výrazným zacielením na osoby vzdialené od trhu práce s osobitným zreteľom na osoby z marginalizovaných rómskych komunít
- Podpora tvorby nových pracovných miest vrátane projektov podpory samozamestnania a inovatívnych prístupov pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie a príslušníkov marginalizovaných skupín (t.j. cieľovej skupiny pre túto rámcovú aktivitu)
- Programy druhej šance umožňujúce ukončenie základnej resp. strednej školy, získanie odborných zručností formou zamestnaneckej praxe s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity
- Programy zamerané na poskytovanie služieb zamestnanosti a vzdelávania pre zamestnancov ohrozených hromadným prepúšťaním s osobitným zreteľom na starších zamestnancov a zamestnancov s nízkym vzdelaním
- Podpora mechanizmov predchádzania a eliminácie rodovej nerovnosti na trhu práce



Cieľové skupiny sú marginalizované komunity (najmä obyvatelia segregovaných a separovaných rómskych komunít), dlhodobo nezamestnaní a znevýhodnené skupiny nezamestnaných (napr. nezamestnaní bez vzdelania, resp. s nízkym stupňom vzdelania), ženy po materskej dovolenke zo sociálne odkázaných skupín obyvateľstva, fyzické osoby a komunity, pre ktoré sú vykonávané opatrenia sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately a poskytované sociálne služby podľa osobitného zákona, občania s ťažkým zdravotným postihnutím, občania s nepriaznivým zdravotným stavom, občania v nepriaznivej sociálnej situácii, ohrozené skupiny detí a mládeže, vrátane mladých dospelých (napr. drogový a inak závislí, experimentujúci s drogami, prepustení z výkonu trestu), migranti vrátane azylantov, ďalšie skupiny ohrozené sociálnym vylúčením alebo sociálne vylúčené, podniky.

Tabuľka 79: Príklady aktivít obsiahnutých v jednotlivých rámcových aktivitách

Rámcové aktivity	Príklady aktivít
Programy vzdelávania a prípravy pre trh práce znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie s výrazným zacielením na osoby vzdialené od trhu práce s osobitným zreteľom na osoby z marginalizovaných rómskych komunít	<ul style="list-style-type: none"> - cieľové aktivity zameraných na vzdelávanie a prípravu pre trh práce uchádzačov o zamestnanie, záujemcov o zamestnanie a zamestnancov - poradenské a sprostredkovateľské aktivity zamerané na zvýšenie úspešnosti vzdelávania a prípravy pre trh práce, na uľahčenie a urýchlenie vstupu na trh práce rodičov po rodičovskej dovolenke - vzdelávacie aktivity zamerané na udržiavanie a získanie nových odborných zručností uchádzačov o zamestnanie, najmä tých, ktorí sú znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie a príslušníkmi marginalizovaných skupín
Podpora tvorby nových pracovných miest vrátane projektov podpory samozamestnania a inovatívnych prístupov pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie a príslušníkov marginalizovaných skupín (t.j. cieľovej skupiny pre túto rámcovú aktivitu)	<ul style="list-style-type: none"> - vytváranie dočasných a dlhodobo udržateľných pracovných miest pre cieľovú skupinu u zamestnávateľov v sociálnej ekonomike na komunitnej úrovni - aktivity zamerané na inovatívne formy chráneného zamestnávania v závislom pracovnom vzťahu a prevádzkovaním alebo vykonávaním samostatnej zárobkovej činnosti pre uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím, ktoré odstránia doterajšie bariéry súvisiace s dodatočnými nákladmi na zriadenie chránených dielní a chránených pracovísk, - inovatívne projekty zamerané na podporu zamestnávania uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú absolventmi škôl, vrátane dočasných pracovných miest na skúšku za účelom otestovania zručností na uzavretie dlhodobého pracovného vzťahu - vytvorenie medzitrhu práce poskytovaním príspevku k príjmu z pracovnej činnosti nízkopríjmovým skupinám (príslušníkom cieľovej skupiny zadaných pre túto rámcovú aktivitu) ktorí príjmu nízkoplatené zamestnanie
Programy druhej šance umožňujúce ukončenie základnej resp. strednej školy, získanie odborných zručností formou zamestnaneckej praxe s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity	<ul style="list-style-type: none"> - vzdelávacie aktivity zamerané na prípravu na prijímacie skúšky na začatie vzdelávania na dokončenie základného vzdelania v poslednom ročníku základnej školy, na začatie vzdelávania na strednej škole a na dokončenie úplného stredného vzdelania uchádzačmi o zamestnanie, záujemcami o zamestnanie vrátane príslušníkov skupín ohrozených sociálnym vylúčením a príslušníkov marginalizovaných rómskych komunít - vzdelávacie aktivity zamerané na dokončenie úplného stredného vzdelania uchádzačmi o zamestnanie a záujemcami o zamestnanie, najmä príslušníkmi skupín ohrozených sociálnym vylúčením a príslušníkmi marginalizovaných rómskych komunít - vzdelávacie aktivity zamerané na zvýšenie odborných zručností skupín uchádzačov o zamestnanie dlhodobo nezamestnaných, ohrozených sociálnym vylúčením a príslušníkov rómskych marginalizovaných komunít formou praxe u zamestnávateľa vrátane inovatívnych foriem doterajšej formy zamestnaneckej praxe
Programy zamerané na poskytovanie služieb zamestnanosti a vzdelávania pre zamestnancov ohrozených hromadným prepúšťaním s osobitným zreteľom na starších zamestnancov a zamestnancov s nízkym vzdelaním	<ul style="list-style-type: none"> - aktivity zamerané na vytváranie detašovaných pracovísk verejných služieb zamestnanosti u zamestnávateľov, ktorí chcú hromadne prepúšťať na poskytovanie informačných a poradenských služieb, odborných poradenských služieb a služieb sprostredkovania zamestnania zamestnancom ohrozeným hromadným prepúšťaním - vzdelávacie aktivity zamerané na udržanie zamestnania zamestnancov ohrozených hromadným prepúšťaním - vzdelávacie aktivity zamerané na vzdelávanie a prípravu pre trh práce uchádzačov o zamestnanie a záujemcov o zamestnanie, ktorí stratili zamestnanie v dôsledku hromadného prepúšťania - druhošancové vzdelávanie starších zamestnancov ohrozených hromadným prepúšťaním a starších osôb, ktoré boli prepustené v rámci hromadného prepúšťania v študijnom alebo učebnom odbore, ktorého absolvovanie uľahčí ich udržanie sa na trhu práce alebo návrat na trh práce
Podpora mechanizmov	<ul style="list-style-type: none"> - aktivity zamerané na posilnenie inštitucionálneho mechanizmu rodovej rovnosti ako základného



predchádzania a eliminácie rodovej nerovnosti na trhu práce	predpokladu uplatňovania rodovej rovnosti v praxi - vykonávanie kontrolných aktivít zameraných na dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania - aktivity zamerané na odstraňovanie diskriminačných bariér prostredníctvom vytvárania podnikových plánov rodovej rovnosti a antidiskriminačných dohôd - aktivity zamerané na spoluprácu so sociálnymi partnermi pri podpore rodovej rovnosti a odstraňovaní rodových stereotypov
--	--

Inovatívne aktivity sú zahrnuté v rámci aktivite „Podpora tvorby nových pracovných miest vrátane projektov podpory samozamestnania a inovatívnych prístupov pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie a príslušníkov marginalizovaných skupín (t.j. cieľovej skupiny pre túto rámcovú aktivitu)“

Interegionálna a transnacionálna spolupráca je podchytená pri všetkých rámcových aktivitách, v ktorých je zahrnuté poradenstvo a účasť na vzdelávacích aktivitách, so zámerom výmeny skúseností pri realizácii aktivít a pri šírení tzv. „best practice“ – najlepších projektov ako aj pri znižovaní rodových rozdielov.

5.2.3 Opatrenie „Podpora zosúladenia rodinného a pracovného života“

Opatrenie je zamerané na riešenie problémov SR na trhu práce so zámerom zvyšovania dostupnosti a skvalitňovania služieb zameraných na podporu zosúladenia rodinného a pracovného života. Harmonizovanie rodinného a pracovného zázemia je základným predpokladom pre plnohodnotné zapojenie potenciálnej pracovnej sily na trhu práce.

V rámci tohto opatrenia budú podporované všetky ľudské zdroje ohrozené vylúčením, ktoré sa nachádzajú na trhu práce (t.j. nezamestnané a zamestnané osoby ohrozené vylúčením z trhu práce) ako aj podniky, ktoré vytvárajú pracovné miesta týmto osobám.

Pri naplnení tohto opatrenia boli navrhnuté rámcové aktivity, ktoré podnecujú jednotlivé cieľové skupiny k aktívnemu vystupovaniu na trhu práce a na rámcové aktivity, ktoré sú zamerané na zlepšovanie poskytovaných verejných služieb.

Rámcové aktivity, prostredníctvom ktorých bude plnené opatrenie „Podpora zosúladenia rodinného a pracovného života“ sú nasledovné:

- Podpora uľahčenia vstupu a udržania sa na trhu práce pre osoby s rodinnými povinnosťami
- Aktivity zamerané na udržanie kontaktu s pracoviskom a profesionálnych zručností počas neprítomnosti na trhu práce z dôvodu plnenia rodinných povinností
- Aktivity zamerané na rozširovanie podporných služieb pre zamestnancov s rodinnými povinnosťami
- Podpora udržania osôb s rodinnými povinnosťami na trhu práce poskytovaním inovatívnych programov zo strany zamestnávateľov

Cieľové skupiny sú zamestnanci s rodinnými povinnosťami, uchádzači o zamestnanie, najmä dlhodobo nezamestnaní, osoby s nízkou kvalifikáciou a neukončeným vzdelaním, osoby dlhodobo vzdialené od trhu práce, osoby, uchádzači a záujemcovia o zamestnanie s rodičovskými povinnosťami, uchádzači a záujemcovia o zamestnanie s dôrazom na osoby s problémami pri zosúladovaní pracovného a rodinného života, zamestnávateľa, SZČO, poskytovatelia služieb zamestnanosti, malí a strední podnikatelia, partneri, ktorých problémy sú riešené príslušným projektom atď.

Tabuľka 80: Príklady aktivít obsiahnutých v jednotlivých rámcových aktivitách



Rámcové aktivity	Príklady aktivít
Podpora uľahčenia vstupu a udržania sa na trhu práce pre osoby s rodinnými povinnosťami	<ul style="list-style-type: none"> - vytváranie flexibilných foriem pracovných miest - účasť na vzdelávaní a príprave pre trh práce osôb s rodinnými povinnosťami - inovatívne formy starostlivosti o blízke osoby počas školiacich a vzdelávacích aktivít - zriaďovanie femkubátorov²¹ - poskytovanie informačných a poradenských služieb
Aktivity zamerané na udržanie kontaktu s pracoviskom a profesionálnych zručností počas neprítomnosti na trhu práce z dôvodu plnenia rodinných povinností	<ul style="list-style-type: none"> - udržiavanie intenzívnych kontaktov s pracoviskom - aktivity súvisiace s fungovaním inkubátorov ako medzitrhu práce - aktivity s cieľom zvýšenia záujmu o doplnenie odborných vedomostí a praktických zručností osôb dlhodobo neprítomných na trhu práce a podpora subjektov zohľadňujúcich kompetenčné zručnosti získané počas starostlivosti o blízke osoby - vytváranie programov so zameraním na udržanie a rozvoj pracovných zručností a odborného rastu
Aktivity zamerané na rozširovanie podporných služieb pre zamestnancov s rodinnými povinnosťami	<ul style="list-style-type: none"> - vytváranie inovatívnych foriem starostlivosti o blízke osoby - príspevok na služby starostlivosti a starostlivosť o deti zamestnancov s rodinnými povinnosťami - aktivity zamerané na podporu podnikania v oblasti služieb pre rodinu - aktivity zamerané na podporu kooperácie samosprávy, zamestnávateľov a štátu pri zabezpečovaní služieb starostlivosti a voľno - časových aktivít a ich rozšírenie - aktivity zamerané na podporu aktivít MVO pri vytváraní špecializovaných zariadení ako sú materské centrá, multifunkčné zariadenia (denné centrá) pre rodičov s rodinnými povinnosťami a osoby starajúce sa o závislých členov rodiny
Podpora udržania osôb s rodinnými povinnosťami na trhu práce poskytovaním inovatívnych programov zo strany zamestnávateľov	<ul style="list-style-type: none"> - výmena informácií, sieťovania, mentoringu a koučingu - výskumy, analýzy, údajové databázy pre zosúladenia rodinného/súkromného a pracovného života - inovatívne riešenia prorodinného sociálneho programu v podnikoch - aktivity zamerané na podporu súťaže „Zamestnávateľ ústretový k rodine“ a vytváranie podmienok pre audit „Rodina a Práca“

Inovatívne aktivity sú zahrnuté do aktivít každej rámcovej aktivity v súlade s nariadením 1081/2006 o ESF.

Interegionálna a transnacionálna spolupráca je podchytená najmä v rámcovej aktivite „Podpora udržania osôb s rodinnými povinnosťami na trhu práce poskytovaním inovatívnych programov zo strany zamestnávateľov“. Okrem toho pri všetkých rámcových aktivitách je zahrnuté poradenstvo a účasť na vzdelávacích aktivitách, so zámerom výmeny skúseností pri realizácii aktivít a pri šírení tzv. „best practice“ – najlepších projektov.

²¹ Femkubátor je podnikateľský inkubátor so zameraním na ženy. Z dôvodu zvýšenia záujmu a počtu žien podnikateliek budú vytvorené podnikateľské inkubátory (tzv. femkubátory) zamerané na poradenstvo, ttorstvo a mentorovanie ako aj vytvorenie podmienok pre začatie podnikania. Bude prínosom aj pre skupiny ohrozené na trhu práce vytvorením tzv. bezpečného iníciaálneho prostredia pre samostatnú zárobkovú činnosť (napr. živnostníci) ale aj pre podnikanie. Pridanou hodnotou bude aj vytvorenie pracovných miest.



5.3 Prioritná os „Podpora zamestnanosti, sociálnej inklúzie a budovanie kapacít v BSK“

Globálny cieľ prioritnej osi Podpora zamestnanosti, sociálnej inklúzie a budovanie kapacít v BSK bol nadefinovaný nasledovne:

RAST ZAMESTNANOSTI, SOCIÁLNEJ INKLÚZIE A BUDOVANIE KAPACÍT V BSK

Prioritná os je zameraná na **tvorbu nových pracovných miest s osobitným zreteľom na vzdelanostnú spoločnosť, na podporu sociálnej inklúzie a zosúladienie pracovného a rodinného života, budovanie kapacít a technickú pomoc. V rámci prioritnej osi budú podporované všetky ľudské zdroje nachádzajúce sa na trhu práce ako aj podniky, ktoré poskytujú pracovné miesta pracovnej sily.**

Tvorba pracovných miest sa bude primárne podporovať v tých okresoch (na úrovni LAU I – okresy Pezinok, Malacky a Senec), kde je vykazovaná vyššia miera nezamestnanosti ako priemerná úroveň v BSK. Okrem týchto okresov sa bude podporovať tvorba pracovných miest s vysokou pridanou hodnotou s osobitným zreteľom na vzdelanostnú ekonomiku so zámerom zlepšenia schopností a zručností pracovnej sily.

Pokiaľ ide o BSK, vzhľadom na obmedzenú finančnú alokáciu boli na základe analýzy vybrané najrelevantnejšie aktivity a to napriek podobným problémom v oblasti sociálnej inklúzie, ktoré sa prejavujú na celom území SR.

V súlade so zameraním tejto prioritnej osi a v nadväznosti na potrebu primeraného rozvoja regiónu zameraného na vzdelanostnú ekonomiku podporu dostupnosti sociálnych služieb ako sprievodného opatrenia bude na rovnakej úrovni ako v prípade ostatných regiónov SR. Ostatné aktivity v oblasti sociálnej inklúzie budú zamerané na integráciu ohrozených skupín na trh práce a ich prispôsobenie regiónu s prevahou služieb a na podporu mladých rodín ako základného predpokladu pre vysokokvalifikovanú a jazykovo vybavenú pracovnú silu potrebnú v regióne,.

Pri podpore sociálnej inklúzie v rámci BSK sa bude aplikovať osobitný prístup so zreteľom na zamestnancov ohrozených prepúšťaním, na zvýšenie dostupnosti, zlepšenie kvality a efektivity služieb starostlivosti a na zosúladienie rodinného a pracovného života.

Podpora bude zameraná aj na budovanie kapacít, presnejšie na postupné zlepšovanie kvality poskytovaných verejných služieb a na optimalizáciu procesného riadenia organizácie. Predmetom podpory budú iba také aktivity, ktoré majú dosah výlučne na územie BSK.

Tabuľka 81: Väzba opatrení na kategorizáciu oblasti pomoci

Opatrenia prioritnej osi	Kategorizácia oblasti pomoci podľa prílohy IV nariadenia 1083/2006
1. Podpora rastu zamestnanosti a zlepšenia zamestnatel'nosti s osobitným zreteľom na vzdelanostnú spoločnosť	63 Navrhovanie a šírenie inovačných a produktívnejších spôsobov organizácie práce 65 Modernizácia a posilňovanie inštitúcií trhu práce 66 Vykonávanie aktívnych a preventívnych opatrení na trhu práce 67 Opatrenia na podporu aktívneho starnutia a dlhšieho pracovného života 68 Podpora samostatnej zárobkovej činnosti a zakladania podnikov 69 Opatrenia na zlepšenie prístupu k zamestnaniu a zvýšenie trvalo udržateľnej účasti a pokroku žien v oblasti zamestnanosti na zníženie segregácie na základe pohlavia na trhu práce a zosúladienie pracovného a súkromného života, ako napr. opatrenia uľahčujúce prístup k starostlivosti o dieťa a k starostlivosti o závislé osoby 70 Konkrétne opatrenia na zvýšenie účasti migrantov na zamestnanosti, a tým aj na posilnenie ich spoločenskej integrácie
2. Podpora sociálnej inklúzie a zosúladienie pracovného a rodinného života v BSK	66 Vykonávanie aktívnych a preventívnych opatrení na trhu práce 69 Opatrenia na zlepšenie prístupu k zamestnaniu a zvýšenie trvalo udržateľnej účasti a pokroku žien v oblasti zamestnanosti na zníženie segregácie na základe pohlavia na trhu práce a zosúladienie pracovného a súkromného života, ako napr. opatrenia



	<p>uľahčujúce prístup k starostlivosti o dieťa a k starostlivosti o závislé osoby</p> <p>71 Spôsoby integrácie a opätovného zamestnania pre znevýhodnené osoby; boj proti diskriminácii pri prístupe a postupe na trhu práce a podpora uznania rozmanitosti na pracovisku</p> <p>73 Opatrenia na zvýšenie účasti na celoživotnom vzdelávaní a odbornej príprave okrem iného prostredníctvom opatrení na dosiahnutie poklesu počtu žiakov, ktorí predčasne ukončujú školskú dochádzku, zníženia počtu predmetov, pri ktorých sa žiaci delia podľa pohlavia, a zlepšeného prístupu k východiskovému, odbornému a terciárnemu vzdelávanou a odbornej príprave a ich zvýšenej kvality</p>
3. Budovanie kapacít a zlepšenie kvality verejnej správy v BSK	81 Mechanizmy na zlepšenie tvorby politiky a programov, monitorovanie a hodnotenie na štátnej, regionálnej a miestnej úrovni, budovanie kapacít pri predkladaní stratégií a programov
4. Technická pomoc pre BSK	

Oprávneným miestom realizácie projektov je územie spadajúce pod cieľ Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť. V prípade SR ide na úrovni NUTS III o Bratislavský samosprávny kraj.

Podpora bude poskytovaná v rámci tejto prioritnej osi **formou nenávratnej dotácie a formou návratného finančného príspevku**. (kód 01 a kód 04 v rámci tabuľky 2 uvedenej v prílohe nariadenia 1828/2006 ES). Prioritná os bude financovať národné projekty na základe priameho pridelenia finančných prostriedkov a dopytovo – orientované projekty.

Implementáciu prioritnej osi bude zabezpečovať Riadiaci orgán (RO). Výkon niektorých právomocí deleguje na **Sociálnu implementačnú agentúru (SIA) a Fond sociálneho rozvoja ako SO/RO** na základe zmluvy o delegovaní právomocí. Na základe zmluvy o delegovaní právomocí vykonávajú tieto subjekty implementáciu programového dokumentu. Počas programového obdobia môže dôjsť, na základe vývoja v jednotlivých oblastiach intervencií, k zaradeniu ďalších subjektov medzi subjekty participujúce na realizácii prioritnej osi.

V prípade tejto prioritnej osi sa uplatňuje čl. 34 (2) nariadenia 1083/2006, na základe ktorého je možné komplementárnym spôsobom financovať (tzv. **Crossfinancing**), s obmedzením na 10 % prostriedkov ES na každú prioritnú os operačného programu, činnosti patriace do rozsahu pôsobnosti pomoci z iného fondu za predpokladu, že sú potrebné na uspokojivé vykonávanie operácie a sú s ňou priamo spojené. V rámci tejto prioritnej osi budú podporené z ESF aj činnosti spadajúce svojim charakterom do pôsobnosti pomoci z ERDF.

V rámci prioritnej osi venovaná pozornosť podpore a uplatňovaniu inovatívnych foriem pomoci. V súlade s čl. 7 nariadenia 1081/2006 o ESF boli stanovené niektoré inovatívne formy pomoci. Konkrétne aktivity sú predmetom popisu jednotlivých opatrení.

5.3.1 Opatrenie „Podpora rastu zamestnanosti a zlepšenia zamestnateľnosti s osobitným zreteľom na vzdelanostnú spoločnosť“

Opatrenie je zamerané na riešenie problémov BSK na trhu práce a to najmä tvorbou vhodných podmienok na udržanie hospodárskeho rastu a na zvýšenie zručnosti zamestnancov a zamestnávateľov pre potreby znalostnej ekonomiky. Podpora bude zameraná na tvorbu pracovných miest v tých okresoch (na úrovni LAU I – okresy Pezinok, Malacky a Senec), kde je vykazovaná vyššia miera nezamestnanosti ako priemerná úroveň v BSK. Okrem toho nástroje APTP budú zamerané aj na podporu vysokokvalifikovanej pracovnej sily s orientáciou na vzdelanostnú ekonomiku. V tejto súvislosti bude podporované nadobudnutie nových zručností pre používanie nových technológií, využívanie informačných technológií a podpora inovácií



Okrem toho bude podporované aj umiestnenie pracovnej sily na voľné pracovné miesta, zlepšenie mobility pracovnej sily a aktivity zamerané na zvyšovanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. **V rámci tohto opatrenia budú podporované všetky ľudské zdroje nachádzajúce sa na trhu práce ako aj podniky, ktoré poskytujú pracovné miesta pracovnej sily.**

Osobitne dôležitá je podpora **adaptability podnikov a podnikateľov v BSK**. V rámci JPD Cieľ 3 (2004-2006) sa vo výraznej miere podporovala adaptabilita podnikov a zamestnancov, a dopyt po pomoci z ESF výrazne prekročil možnosti. Podpora adaptability v BSK je takisto významná aj vzhľadom na vyššie požiadavky na vysokokvalifikovanú pracovnú silu vo väzbe na vzdelanostnú spoločnosť, vyššiu pridanú hodnotu v porovnaní s ostatnými regiónmi SR a najvyššou úrovňou investícií do pracovnej sily.

Pri naplnení tohto opatrenia boli navrhnuté rámcové aktivity, ktoré podnecujú jednotlivé cieľové skupiny k aktívnemu vystupovaniu na trhu práce, ďalej na rámcové aktivity, ktoré sú zamerané na adaptabilitu podnikov a zamestnancov.

Rámcové aktivity, prostredníctvom ktorých bude plnené opatrenie „Podpora programov v oblasti podpory zamestnanosti a riešenia nezamestnanosti a dlhodobej nezamestnanosti“ sú nasledovné:

- Opatrenia aktívnej politiky trhu práce a podpory zamestnanosti
- Aktivity zamerané na modernizáciu verejných služieb zamestnanosti
- Aktivity zamerané na zlepšovanie mobility za prácou
- Aktivity zamerané na zvyšovanie bezpečnosti a ochrany pri práci

Cieľové skupiny predovšetkým pochádzajú z radov uchádzačov o zamestnanie evidovaných na úradoch práce, zamestnávateľov (v súlade s cieľom APTP podpora vytvárania pracovných miest u zamestnávateľov), SZČO (v súlade s cieľom APTP podpora vytvárania pracovných miest formou samozamestnania), zamestnanci služieb zamestnanosti, poskytovatelia služieb zamestnanosti a partneri, ktorých problémy sú riešené príslušným projektom atď.

Tabuľka 82 Príklady aktivít obsiahnutých v jednotlivých rámcových aktivitách

Rámcové aktivity	Príklady aktivít
Opatrenia aktívnej politiky trhu práce a podpory zamestnanosti	<ul style="list-style-type: none"> - zvýšenie prispôsobivosti zamestnancov a zamestnávateľov formou rozvoja kvalifikačných zručností pre nové technológie, využívanie IKT a podporou inovácií - vzdelávanie a príprava pre trh práce uchádzačov o zamestnanie a záujemcov o zamestnanie - podpora uchádzačov o zamestnanie pri začatí prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti a podpora tvorby nových pracovných miest formou samozamestnania a zamestnávania zo strany samostatne zárobkovo činných osôb, malých zamestnávateľov a stredných zamestnávateľov s dôrazom na znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie - tvorba nových pracovných miest formou samozamestnania a zamestnávania zo strany samostatne zárobkovo činných osôb s dôrazom na inovatívne podnikanie - overovanie nových aktívnych opatrení na trhu práce formou pilotných projektov - vytvorenie monitorovacieho systému pre vyhodnocovanie pokroku pri dosahovaní cieľov ako aj efektov a dopadov politik v oblasti zamestnanosti na priebežné hodnotenie efektívnosti aktívnych opatrení na trhu práce a na monitorovanie pohybu na trhu práce aspoň počas jedného roka osôb, ktorých vstup na trh práce bol podporený v rámci aktívnych opatrení na trhu práce, - podpora rozvoja vedy a výskumu v oblasti zamestnanosti, nezamestnanosti,
Aktivity zamerané na modernizáciu verejných služieb zamestnanosti	<ul style="list-style-type: none"> - vzdelávanie zamestnancov verejných služieb zamestnanosti a neštátnych služieb zamestnanosti zameraného na skvalitňovanie práce s klientom - zavedenia systému priebežného monitorovania kvality jednotlivých druhov služieb poskytovaných verejnými službami zamestnanosti a neštátnymi službami zamestnanosti - modernizácia služieb zamestnanosti zavádzaním samoobslužných systémov prehliadania voľných pracovných miest a rozširovaním možností nahlasovania voľných pracovných miest



	<ul style="list-style-type: none"> - rozšírenie neštátnych služieb zamestnanosti - poskytovanie a využívanie služieb zamestnanosti zameraných na uľahčenie získania zamestnania alebo na udržanie zamestnania alebo na uľahčenie získania zamestnanca z radov občanov so zdravotným postihnutím alebo z dlhodobo nezamestnaných občanov
Aktivity zamerané na zlepšovanie mobility za prácou	<ul style="list-style-type: none"> - podpora individuálnej mobility za prácou najmä úhradou cestovného na dochádzkou za prácou, - rozšírenie služieb zamestnanosti o segment služieb pre tých uchádzačov o zamestnanie, ktorí sa sťahujú za prácou najmä podporou vytvorenia mobilitných centier a podpora vzdelávania uchádzačov o zamestnanie v súlade s potrebami cieľového regiónu - zefektívnenie spôsobu informovanosti a obsadzovania voľných pracovných miest v prihraničnej oblasti susediaceho štátu (zabezpečenie prepojenia informačných systémov samospráv, intermediátorov na trhu práce, atď.)
Aktivity zamerané na zvyšovanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci	<ul style="list-style-type: none"> - vytváranie zdravých a bezpečných podmienok na pracoviskách - výchova a vzdelávanie v oblasti ochrany práce vo vzťahu k špecifickým profesiám (legislatíva, licenčná politika) - zefektívnenie poskytovania poradenstva a informácií zamestnávateľom a zamestnancom v oblasti ochrany práce
Podpora adaptability podnikov, podnikateľov, podnikateľských združení a regiónov	<ul style="list-style-type: none"> - podpora vzdelávania v podnikoch s cieľom zvýšenia zručností a udržania zamestnateľnosti zamestnancov a manažérov - podpora vytvárania flexibilných foriem organizácie práce a podpora CSR v podnikoch, - podpora tvorby držania pracovných miest zamestnávateľmi a samozamestnania úhradou mzdových nákladov, alebo časti mzdových nákladov

Inovatívne aktivity sú zahrnuté do aktivít, napr. v rámci aktivite „Opatrenia APTP“ sa nachádza podpora pilotných projektov pre tieto formy pomoci.

Aktivity zahrnuté v rámci aktivite „Aktivity zamerané na zvyšovanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci“ reflektujú bod (a) (ii) ods. 1, článok 3 nariadenia 1081/2006.

Interegionálna a transnacionálna spolupráca je podchytená najmä v rámci aktivite „Aktivity zamerané na zlepšovanie mobility za prácou“. Okrem toho pri všetkých rámcových aktivitách je zahrnuté poradenstvo a účasť na vzdelávacích aktivitách, so zámerom výmeny skúseností pri realizácii aktivít a pri šírení tzv. „best practice“ – najlepších projektov a pri riadení a implementácii podpory z ESF.

5.3.2 Opatrenie „Podpora sociálnej inklúzie, rodovej rovnosti a zosúladenie pracovného a rodinného života v BSK“

Opatrenie je zamerané na riešenie významných problémov BSK na trhu práce so zámerom podporovať podmienky na zachovanie, obnovu alebo rozvoj schopnosti fyzických osôb a ich rodín viesť samostatný život, podporovať ich integráciu do spoločnosti, predchádzať sprievodným negatívnym faktorom (strate bývania, odkázanosti na služby sociálnej starostlivosti pobytového charakteru), ktoré bránia prístupu resp. zotrvaníu ohrozeným a marginalizovaným skupinám na trh práce a predchádzať sociálnemu vylúčeniu fyzických osôb a rodín najmä prostredníctvom rozvoja služieb starostlivosti. **V rámci tohto opatrenia budú podporované všetky ľudské zdroje ohrozené vylúčením, ktoré sa nachádzajú na trhu práce (t.j. pre nezamestnané a zamestnané osoby ohrozené vylúčením z trhu práce) ako aj podniky a subjekty, ktoré vytvárajú pracovné miesta týmto osobám.**

Zámerom tohto opatrenia je aj zvyšovanie dostupnosti a skvalitňovania služieb zameraných na podporu zosúladenia rodinného a pracovného života. Harmonizovanie rodinného a pracovného zázemia je základným predpokladom pre plnohodnotné zapojenie potenciálnej pracovnej sily na trhu práce.

Pri sociálnej inklúzii v rámci BSK sa bude aplikovať podpora pre na zamestnancov ohrozených prepúšťaním s osobitným zreteľom na starších zamestnancov a zamestnancov s nízkym vzdelaním.



Pre zabezpečenie rovnosti príležitosti na trhu práce budú podporované špecifické aktivity zamerané na predchádzanie a elimináciu rodovej nerovnosti na trhu práce.

Pri naplnení tohto opatrenia boli navrhnuté rámcové aktivity, ktoré podnecujú jednotlivé cieľové skupiny k aktívnemu vstupovaniu na trhu práce, ďalej na rámcové aktivity, ktoré sú zamerané na zlepšovanie poskytovaných verejných služieb.

Vzhľadom na to, že pri sociálnej inklúzii BSK nevykazuje iné tendencie ako ostatné kraje, aktivity zamerané na podporu dostupnosti sociálnych služieb ako sprievodného opatrenia sú rovnaké ako sa uvádza v opatrení 2.1. Vo vzťahu k ostatným aktivitám sa vybrali iba niektoré, ktoré majú za cieľ napomáhať integrácii na trh práce tým zamestnancom, ktorí sú ohrození prepúšťaním zo zamestnania (najmä starí a nízko vzdelaní). Pre tieto skupiny je osobitne ťažké začleniť sa na trh práce a to najmä v takom regióne, ktorý smeruje k službám na báze vzdelanostnej ekonomiky. Okrem toho bude podpora v BSK zameraná aj na podporu plnohodnotnej integrácie rodičov na trh práce a rodovú rovnosť. Integrácia rodičov je nevyhnutná v BSK, nakoľko v BSK vzniká najviac pracovných príležitostí v SR s potrebou vysokokvalifikovaných ľudských zdrojov vybavených primeranými jazykovými znalosťami, čo predstavuje mimoriadnú motiváciu pre mladé rodiny. Práve na túto oblasť nadväzuje rodová rovnosť, ktorá napomáha vytváraniu rovných príležitostí pre mužov a ženy.

Rámcové aktivity, prostredníctvom ktorých bude plnené opatrenie, „*Podpora sociálnej inklúzie a zosúladenie pracovného a rodinného života v BSK*“ sú nasledovné:

- Podpora zvyšovania dostupnosti, kvality a efektivity služieb starostlivosti (sociálnych služieb, opatrení sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately a ďalších špecifických opatrení), ktoré zlepšujú prístup ohrozených a marginalizovaných skupín populácie na trh práce a do spoločnosti
- Aktivity zamerané na podporu komunit a služieb starostlivosti zamerané na podporu plnenia základných funkcií rodiny pre vytvorenie plnohodnotných podmienok na uplatnenie sa členov rodiny na trhu práce
- Aktivity na prevenciu a elimináciu násillia ako bariéry pre vstup a udržanie sa na trhu práce
- Aktivity zamerané na podporu komunitnej práce a na vyvolanie a podporovanie zmeny v rámci miestnych spoločenstiev
- Podpora zvyšovania profesionality výkonu a budovanie ľudských kapacít v oblasti sociálnej inklúzie
- Podpora programov zameraných na poskytovanie služieb zamestnanosti a vzdelávania pre zamestnancov ohrozených hromadným prepúšťaním s osobitným zreteľom na starších zamestnancov a zamestnancov s nízkym vzdelaním a na boj proti diskriminácii na pracovnom trhu
- Aktivity zamerané na rozširovanie podporných služieb pre zamestnancov s rodinnými povinnosťami
- Podpora uľahčenia vstupu, integrácie a udržania rodičov na trhu práce s rešpektovaním princípov rovnosti príležitostí pri prijímaní do zamestnania
- Podpora mechanizmov predchádzania a eliminácie rodovej nerovnosti na trhu práce
- Podpora deinštitucionalizácie služieb starostlivosti

Cieľové skupiny sú marginalizované komunity (najmä obyvatelia segregovaných a separovaných rómskych komunit), dlhodobo nezamestnaní a znevýhodnené skupiny



nezamestnaných (napr. nezamestnaní bez vzdelania, resp. s nízkym stupňom vzdelania), ženy po materskej dovolenke zo sociálne odkázaných skupín obyvateľstva, fyzické osoby a komunity, pre ktoré sú vykonávané opatrenia sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately a poskytované sociálne služby podľa osobitných zákonov, občania s ťažkým zdravotným postihnutím, občania s nepriaznivým zdravotným stavom, občania v nepriaznivej sociálnej situácii, ohrozené skupiny detí a mládeže, vrátane mladých dospelých (napr. drogový a inak závislí, experimentujúci s drogami, prepustení z výkonu trestu), migranti vrátane azylantov, ďalšie skupiny ohrozené sociálnym vylúčením alebo sociálne vylúčené, podniky a subjekty, ktoré vytvárajú pracovné miesta týmto osobám.

Tabuľka 83: Príklady aktivít obsiahnutých v jednotlivých rámcových aktivitách

Rámcové aktivity	Príklady aktivít
Podpora zvyšovania dostupnosti a efektivity služieb starostlivosti (sociálnych služieb a opatrení sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately), ktoré zlepšujú prístup ohrozených a marginalizovaných skupín populácie na trh práce a do spoločnosti	<ul style="list-style-type: none"> - sociálne, výchovné a resocializačné programy pred a po prepustení mladistvého, plnoletého z rôznych typov zariadení zamerané na adaptáciu, integráciu, pracovné uplatnenie a uľahčenie vstupu na trh práce a pod. - motivačné programy k aktívnemu prístupu pri hľadaní zamestnania a k získavaniu alebo udržaniu pracovných zručností a spôsobilostí - sieťovanie služieb starostlivosti v regiónoch vrátane služieb zameraných na kontinuitu sociálnej a zdravotnej starostlivosti pri dlhodobej odkázanosti na pomoc inej osoby - nové a inovatívne programy prevencie sociálno-patologických javov (napr. aktivity nízkoprahového charakteru) - programy osamostatňovania sa (vr. získania zamestnania) mladých dospelých - rozvoj profesionálnych rodín (vr. prípravy profesionálnych rodičov)
Aktivity zamerané na podporu komunit a služieb starostlivosti zamerané na podporu plnenia základných funkcií rodiny pre vytvorenie plnohodnotných podmienok na uplatnenie sa členov rodiny na trhu práce	<ul style="list-style-type: none"> - sociálne, výchovné, poradenské a adaptačné programy cielené na rodiny pre predchádzanie a riešenie sociálneho vylúčenia a zamerané na udržateľnú integráciu rodín na trhu práce - aktivity zamerané na predchádzanie a riešenie krízových situácií rodín a rôznych skupín s cieľom zlepšenia pracovných príležitostí a ich sieťovanie
Aktivity zamerané na prevenciu a elimináciu násillia ako bariéry vstupu a udržania sa na trhu práce	<ul style="list-style-type: none"> - aktivity zamerané na systémovú podporu návratu žien zažívajúcich násillie v intímnych vzťahoch a iných obetí domáceho násillia na trh práce - aktivity zamerané na podporu poradenských služieb pre obeť násillia, zameraných na začlenenie do pracovného procesu - aktivity zamerané na podporu vzdelávacích a tréningových aktivít pre obeť násillia vrátane tzv. soft skills - aktivity zamerané na podporu nulovej tolerancie voči násilliu a podpora informovanosti a senzibilizácie zamestnávateľov - podpora vzdelávania zainteresovaných a pomáhajúcich profesií, ktoré napomáhajú obeť pri návrate na trh práce
Aktivity zamerané na podporu komunitnej práce a na vyvolanie a podporovanie zmeny v rámci miestnych spoločenstiev	<ul style="list-style-type: none"> - komunitná práca v znevýhodnených, lokalitách a marginalizovaných rómskych komunitách - aktivity na senzibilizáciu majority - programy svojpomoci miestnych spoločenstiev a podpora a rozvoj dobrovoľníctva/svojpomoci - komunitné plánovanie a komunitný rozvoj - lokálne partnerstvá a koordinácie aktivít partnerov v oblasti sociálnej inklúzie
Podpora zvyšovania profesionality výkonu a budovanie ľudských kapacít v oblasti sociálnej inklúzie	<ul style="list-style-type: none"> - supervízne programy - vzdelávanie zamestnancov vykonávajúcich opatrovateľskú službu, - vzdelávanie v oblasti tvorby a strategického plánovania, realizácie a vyhodnocovania potrieb v predmetnej oblasti - aktivity zamerané na budovanie systému prehlbovania kvalifikácie v oblasti sociálnych služieb, sociálnoprávnej ochrany, sociálnej kurately a ďalších oblastí sociálnej inklúzie - vzdelávanie v oblasti problematiky násillia páchaného na ženách a deťoch - vytvorenie monitorovacieho systému pre vyhodnocovanie pokroku pri dosahovaní cieľov boja proti chudobe a sociálnej exklúzii vrátane jeho inštitucionálneho zabezpečenia - aktivity zamerané na podporu rozvoja vedy a výskumu v oblasti chudoby a sociálneho vylúčenia ako aj sociálnej inklúzie vrátane sociálnej práce
Podpora programov zameraných na	<ul style="list-style-type: none"> - aktivity zamerané na vytváranie detašovaných pracovísk verejných služieb zamestnanosti



<p>poskytovanie služieb zamestnanosti a vzdelávania pre zamestnancov ohrozených hromadným prepúšťaním s osobitným zreteľom na starších zamestnancov a zamestnancov s nízkym vzdelaním a na boj proti diskriminácii na pracovnom trhu</p>	<p>u zamestnávateľov, ktorí chcú hromadne prepúšťať na poskytovanie informačných a poradenských služieb, odborných poradenských služieb a služieb sprostredkovania zamestnania zamestnancom ohrozeným hromadným prepúšťaním</p> <ul style="list-style-type: none"> - vzdelávacie aktivity zamerané na udržanie zamestnania zamestnancov ohrozených hromadným prepúšťaním - aktivity zamerané na vzdelávanie a prípravu pre trh práce uchádzačov o zamestnanie a záujemcov o zamestnanie, ktorí stratili zamestnanie v dôsledku hromadného prepúšťania - aktivity zamerané na podporu druhošancového vzdelávania starších zamestnancov ohrozených hromadným prepúšťaním a starších osôb, ktoré boli prepustené v rámci hromadného prepúšťania v študijnom alebo učebnom odbore, ktorého absolvovanie uľahčí ich udržanie sa na trhu práce alebo návrat na trh práce - aktivity zamerané na zlepšovanie fungovania kontrolných systémov a mechanizmov na odhaľovanie diskriminácie občanov so zdravotným postihnutím a príslušníkov etnických skupín s osobitným zreteľom na odhaľovanie diskriminácie príslušníkov rómskych marginalizovaných komunít v prístupe na trh práce a v zamestnaní
<p>Aktivity zamerané na rozširovanie podporných služieb pre zamestnancov s rodinnými povinnosťami</p>	<ul style="list-style-type: none"> - podpora vytvárania inovatívnych foriem starostlivosti o blízke osoby - podpora sociálneho podnikania v oblasti služieb pre rodinu - podpora kooperácie samosprávy, zamestnávateľov a štátu pri zabezpečovaní služieb starostlivosti a voľno - časových aktivít a ich rozšírenie - podpora aktivít MVO pri vytváraní špecializovaných zariadení ako sú materské centrá, multifunkčné zariadenia (denné centrá) pre rodičov s rodinnými povinnosťami - podpora motivácie zamestnávateľov v záujme vytvárania flexibilných foriem pracovných miest - podpora účasti na vzdelávaní a príprave pre trh práce osôb s rodinnými povinnosťami - podpora zabezpečenia inovatívnych foriem starostlivosti o blízke osoby počas školiacich a vzdelávacích aktivít - podpora zriaďovania femkubátorov²² - podpora poskytovania informačných a poradenských služieb - príspevok na služby starostlivosti a starostlivosť o deti zamestnancov s rodinnými povinnosťami
<p>Podpora uľahčenia vstupu, integrácie a udržania rodičov na trhu práce s rešpektovaním princípov rovnosti príležitostí pri prijímaní do zamestnania</p>	<ul style="list-style-type: none"> - vzdelávacie aktivity zameraných na priebežné udržiavanie aktuálnej informovanosti o zmenách v zameraní kvalifikácie rodičov počas rodičovskej dovolenky a členov rodín počas starostlivosti o ďalších závislých členov rodiny - poradenské a sprostredkovateľské aktivity zamerané zvýšenie úspešnosti vzdelávania a prípravy pre trh práce, na uľahčenie a urýchlenie vstupu na trh práce rodičov po rodičovskej dovolenke a starostov rodín po skončení starostlivosti o ďalších závislých členov rodiny, - inovatívne formy starostlivosti o blízke osoby počas školiacich a vzdelávacích aktivít - vytváranie programov so zameraním na udržanie a rozvoj pracovných zručností a odborného rastu - vzdelávacie aktivity pre rodičov uľahčujúcich ich uplatnenie na trhu práce po skončení rodičovskej dovolenky a členov rodín po skončení starostlivosti o ďalších závislých členov rodiny - aktivity zamerané na aktivizáciu a podporu sebestačnosti
<p>Podpora mechanizmov predchádzania a eliminácie rodovej nerovnosti na trhu práce</p>	<ul style="list-style-type: none"> - vykonávanie kontrolných aktivít na dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania - odstraňovanie diskriminačných bariér prostredníctvom vytvárania podnikových plánov rodovej rovnosti - aktivity zamerané na elimináciu rodových nerovností v odmeňovaní za vykonávanie rovnakého druhu práce - aktivity zamerané na odstraňovanie rodových nerovností v prístupe na trh práce a k zamestnaniu
<p>Podpora deinštitucionalizácie služieb starostlivosti</p>	<ul style="list-style-type: none"> - príprava zamestnancov na alternatívne služby podpory - program prípravy klientov inštitucionálnej starostlivosti na život v komunite - vytvorenie systému poradenstva a monitoringu pilotných projektov, hodnotenia výsledkov, koordinácia partnerov vykonávajúcich program deinštitucionalizácie, vrátane jeho

²² Femkubátor je podnikateľský inkubátor so zameraním na ženy. Z dôvodu zvýšenia záujmu a počtu žien podnikateľiek budú vytvorené podnikateľské inkubátory (tzv. femkubátory) zamerané na poradenstvo, tútorstvo a mentorovanie ako aj vytvorenie podmienok pre začatie podnikania. Budú prínosom aj pre skupiny ohrozené na trhu práce vytvorením tzv. bezpečného iniciálneho prostredia pre samostatnú zárobkovú činnosť (napr. živnostníci), ale aj pre podnikanie. Pridanou hodnotou bude aj vytvorenie pracovných miest.



inštitucionálneho zabezpečenia - podpora prevádzky alternatívnych komunitných služieb v zariadeniach realizujúcich pilotné projekty deinštitucionalizácie - podpora deinštitucionalizácie náhradnej starostlivosti o dieťa
--

Inovatívne aktivity sú zahrnuté v rámcivej aktivite „podpora zabezpečenia inovatívnych foriem starostlivosti o blízke osoby počas školiacich a vzdelávacích aktivít“.

Interegionálna a transnacionálna spolupráca je podchytená pri všetkých rámciových aktivitách, v ktorých je zahrnuté poradenstvo a účasť na vzdelávacích aktivitách, so zámerom výmeny skúseností pri realizácii aktivít a pri šírení tzv. „best practice“ – najlepších projektov.

5.3.3 Opatrenie „Budovanie kapacít a zlepšenie kvality verejnej správy v BSK“

Opatrenie je zamerané na riešenie problémov súvisiacich s plnením úloh verejnej správy v BSK. Tento cieľ nadväzuje na problémy identifikované v podkapitole 3.4 a to najmä na zlepšenie kvality ľudských zdrojov (horizontálny problém SR). Plnením tohto opatrenia sa plánuje postupné zlepšovanie kvality poskytovaných verejných služieb a zároveň aj ich postupné zlepšovanie na základe procesného riadenia organizácie.

V rámci tohto opatrenia budú podporované organizácie poskytujúce verejné služby, alebo služby, ktoré majú verejný (neziskový) charakter.

Pri naplnení tohto opatrenia boli navrhnuté rámciové aktivity, ktoré podnecujú jednotlivé cieľové skupiny k identifikácii potrieb motivácie zamestnancov vo verejnej správe, k zlepšovaniu kvality ľudských zdrojov prostredníctvom skvalitnenia systému vzdelávania, k rozvoju komunikačných schopností zamestnancov verejnej správy a MVO, k budovaniu partnerstiev na regionálnej a lokálnej úrovni a k plnohodnotnému aplikovaniu systémov riadenia kvality a to takým spôsobom, aby bol vytvorený pevný základ pre jednotné a logické usporiadanie aktivít organizácie.

Okrem uvedeného bude v rámci tohto opatrenia podporený aj sociálny dialóg na všetkých úrovniach. Táto podpora bude mať formu národného projektu..

V rámci tohto opatrenia sa budú podporovať také aktivity, ktoré majú dosah výlučne na územie BSK.

Rámčové aktivity, prostredníctvom ktorých bude plnené opatrenie „Budovanie kapacít a zlepšenie kvality verejnej správy v BSK“ sú nasledovné:

- Podpora rozvoja ľudských zdrojov a zlepšenia kvality služieb poskytovaných verejnou správou
- Podpora rozvoja ľudských zdrojov a zlepšenia kvality služieb poskytovaných neziskovými organizáciami
- Získavanie, šírenie a rozvoj poznatkov o zamestnanosti, sociálnom vylúčení, chudobe a sociálnych službách v priamej spojitosti s praktickým využitím poznatkov
- Vykonávanie komplexných auditov pred zavedením systému riadenia kvality
- Výber systému riadenia kvality v podmienkach organizácie
- Zavedenie a aplikovanie systému riadenia kvality

Cieľové skupiny sú zamestnávateľia z okruhu inštitúcií verejnej správy, zamestnanci verejnej správy, výskumné pracoviská, mimovládne neziskové organizácie, sociálni partneri na



všetkých úrovniach (vláda, zamestnávateľia a odbory), občianske združenia a partnerstvá pôsobiace v oblasti politiky zamestnanosti a sociálnej politiky atď.

Tabuľka 84: Príklady aktivít obsiahnutých v jednotlivých rámcových aktivitách

Rámcové aktivity	Príklady aktivít
Podpora rozvoja ľudských zdrojov a zlepšenia kvality služieb poskytovaných verejnou správou	<ul style="list-style-type: none"> - identifikácie školiacich potrieb a príležitostí v oblasti rozvoja verejnej správy, verejnej politiky a budovania partnerstiev - investície do skvalitnenia kapacity ľudských zdrojov (workshopy, tréningy, stáže, štipendiá zamerané na rozvoj ľudských zdrojov a pod.) - budovanie partnerstiev s inými sektormi a inštitúciami na regionálnej a lokálnej úrovni, pripravenosti pre organizačné zmeny, podporu pre otvorený systém verejných inštitúcií (učiace sa organizácie), vytváranie akčných plánov a pod - podpora aktivít zameraných na skvalitnenie všetkých foriem sociálneho dialógu
Podpora rozvoja ľudských zdrojov a zlepšenia kvality služieb poskytovaných neziskovými organizáciami	<ul style="list-style-type: none"> - investície do skvalitnenia kapacity ľudských zdrojov neziskových organizácií (workshopy, tréningy, stáže, štipendiá zamerané na rozvoj ľudských zdrojov a pod.) - investície do podpory sietí neziskových organizácií (posilnenie budovania znalostí, prenosu a výmeny skúseností a vnútroštátne a medzinárodné sieťovania medzi neziskovými organizáciami) - rozvoj mechanizmov zameraných na zlepšenie tvorby a implementácie verejných politík a obhajobu verejných záujmov, mapovanie a monitoringu procesov verejnej politiky - budovanie partnerstiev na regionálnej a lokálnej úrovni
Získavanie, šírenie a rozvoj poznatkov o zamestnanosti, sociálnom vylúčení, chudobe a sociálnych službách v priamej spojitosti s praktickým využitím poznatkov	<ul style="list-style-type: none"> - podpora rozvoja vedy a výskumu v oblasti zamestnanosti, nezamestnanosti, chudoby a sociálneho vylúčenia ako aj sociálnej inklúzie vrátane sociálnej práce - podpora vytvorenia monitorovacieho systému pre vyhodnocovanie pokroku pri dosahovaní cieľov ako aj efektov a dopadov politík v oblasti zamestnanosti, politiky trhu práce, boja proti chudobe a sociálnej exklúzii vrátane jeho inštitucionálneho zabezpečenia - podpora národného štatistického systému, skvalitnenia výberových ziskovaní, štatistického výkazníctva a súhrnného spracovania informácií - zavádzanie príkladov zahraničnej dobrej praxe na slovenské podmienky
Vykonávanie komplexných auditov pred zavedením systému riadenia kvality	<ul style="list-style-type: none"> - aktivity zamerané na tvorbu zadávacích podmienok pri vykonaní procesného, organizačného a personálneho auditu - výber audítorskej firmy na výkon procesného, organizačného a personálneho auditu - aktivity zamerané na vypracovanie procesnej mapy organizácie - poradenstvo pri optimalizácii procesov organizácie
Výber systému riadenia kvality v podmienkach organizácie	<ul style="list-style-type: none"> - aktivity zamerané na výber vhodného systému riadenia kvality (EFQM, CAF, alebo ISO) pre dotknutú organizáciu - aktivity zamerané na výber iných ucelených systémov (ECDL, EMDL, ITIL) - vzdelávanie zamestnancov o systémoch riadenia kvality - tvorba akčných plánov na zlepšenie činnosti organizácie
Zavedenie a aplikovanie systému riadenia kvality	<ul style="list-style-type: none"> - organizovanie zavedenia systémov riadenia kvality (napr. organizovanie workshopov, vypracovanie dotazníkov atď.) - poradenstvo a konzultačná činnosť pri zavedení systémov riadenia kvality (napr. podpora pri písaní sebahodnotiacich správ atď.) - poradenstvo a konzultačná činnosť pri aplikovaní systémov riadenia kvality a obnovovaní platnosti certifikátov - aktivity zamerané na podporu zavedenia systémov riadenia kvality do vnútorných noriem organizácie

Inovatívne aktivity sú zahrnuté vo všetkých rámcových aktivitách v súlade s článkom 3 nariadenia 1081/2006. Prezentované rámcové aktivity reflektujú v plnej miere napr. bod (a) (ii) ods. 1, článok 3 nariadenia 1081/2006, resp. bod (d) (ii), článok 3 nariadenia 1081/2006

Interegionálna a transnacionálna spolupráca je podchytená vo všetkých rámcových aktivitách (napr. budovanie partnerstiev, alebo podpora zavádzania príkladov zahraničnej dobrej praxe na slovenské podmienky). Okrem toho pri všetkých rámcových aktivitách je zahrnuté poradenstvo a účasť na vzdelávacích aktivitách, so zámerom výmeny skúseností pri realizácii aktivít a pri šírení tzv. „best practice“ – najlepších projektov.

5.3.4 Opatrenie „Technická pomoc pre BSK“



Opatrenie je zamerané na zabezpečenie technickej pomoci pre BSK. Tento cieľ nadväzuje na problémy identifikované v podkapitole 3.5 Plnením tohto cieľa sa plánuje zabezpečiť implementáciu OP ZaSI v rámci BSK.

Pri naplnení tohto opatrenia budú realizované aktivity podľa čl. 45 a 46 nariadenia Rady (ES) č. 1083/2006.



5.4 Prioritná os „Budovanie kapacít a zlepšenie kvality verejnej správy“

Globálny cieľ prioritnej osi Budovanie kapacít a zlepšenie kvality verejnej správy bol nadefinovaný nasledovne:

ZVYŠOVANIE KVALITY ĽUDSKÝCH ZDROJOV VEREJNEJ SPRÁVY A MIMOVLÁDNYCH ORGANIZÁCIÍ

Aktivity podporované v rámci prioritnej osi budú prispievať k naplneniu hlavného cieľa 3 (Zvyšovanie kvality ľudských zdrojov a ich riadenia v oblasti verejnej politiky).

Prioritná os je zameraná na **postupné zlepšovanie kvality poskytovaných verejných služieb a zároveň aj na ich postupné zlepšovanie na základe procesného riadenia organizácie. V rámci prioritnej osi budú podporované organizácie poskytujúce verejné služby, alebo služby, ktoré majú verejný (neziskový) charakter.**

Základným cieľom je zvyšovanie dostupnosti verejných služieb s orientáciou na klienta pri použití informačných a komunikačných technológií. V rámci tejto prioritnej osi dochádza k investíciám do rozvoja ľudských zdrojov, ktoré napomáhajú realizácií prioritných osí Operačného programu Informatizácia spoločnosti.

Podpora bude zameraná na modernizáciu verejnej správy, t.j. štátnej správy a samosprávy, verejných služieb a služieb poskytovaných mimovládnyimi organizáciami. V rámci tejto prioritnej osi bude podporované riadenie a rozvoj ľudských zdrojov vo verejnej správe a na strane poskytovateľov služieb verejného charakteru. Ide najmä o poskytovanie primeraného vzdelávania, rozvoj partnerstiev, výmena a šírenie informácií, zavedenie nástrojov na tvorbu politik, stratégií a strategického plánovania a zavedenie systémov riadenia kvality vo verejnej správe (nielen formálne, ale aj obsahovo). Okrem uvedeného podpora bude poskytovaná aj na posilnenie sociálneho dialógu na všetkých úrovniach. Táto podpora bude mať formu národného projektu, pričom prijímateľom bude MPSVR SR.

Vzhľadom na to, že takmer všetky ústredné orgány štátnej správy sa nachádzajú v Bratislave, budovanie kapacít bude mať celoslovenskú pôsobnosť z hľadiska cieľových skupín.

Opatrenia prioritnej osi	Kategorizácia oblasti pomoci podľa prílohy IV nariadenia 1083/2006
1. Zlepšenie kvality služieb poskytovaných verejnou správou a neziskovými organizáciami	81 Mechanizmy na zlepšenie tvorby politiky a programov, monitorovanie a hodnotenie na štátnej, regionálnej a miestnej úrovni, budovanie kapacít pri predkladaní stratégií a programov
2. Zavedenie systémov riadenia kvality vo verejnej správe a pre MVO v oblasti politiky zamestnanosti a sociálnej politiky	81 Mechanizmy na zlepšenie tvorby politiky a programov, monitorovanie a hodnotenie na štátnej, regionálnej a miestnej úrovni, budovanie kapacít pri predkladaní stratégií a programov

Oprávneným miestom realizácie projektov je územie spadajúce pod cieľ Konvergencia. V prípade SR ide na úrovni NUTS III o sedem krajov – Trnavský, Trenčiansky, Nitriansky, Žilinský, Banskobystrický, Prešovský a Košický.

Podpora bude poskytovaná v rámci tejto prioritnej osi výlučne **formou nenávratnej dotácie** (kód 01 v rámci tabuľky 2 uvedenej v prílohe nariadenia 1828/2006 ES). Prioritná os bude financovať národné projekty na základe priameho pridelenia finančných prostriedkov a dopytovo – orientované projekty.



Implementáciu prioritnej osi bude zabezpečovať Riadiaci orgán (RO). Výkon niektorých právomocí deleguje na **Sociálnu implementačnú agentúru (SIA) ako SO/RO** na základe zmluvy o delegovaní právomocí. Na základe zmluvy o delegovaní právomocí vykonávajú tieto subjekty implementáciu programového dokumentu. Počas programového obdobia môže dôjsť, na základe vývoja v jednotlivých oblastiach intervencií, k zaradeniu ďalších subjektov medzi subjekty participujúce na realizácii prioritnej osi.

V prípade tejto prioritnej osi sa uplatňuje čl. 34 (2) nariadenia 1083/2006, na základe ktorého je možné komplementárnym spôsobom financovať (tzv. **Crossfinancing**), s obmedzením na 10 % prostriedkov ES na každú prioritnú os operačného programu, činnosti patriace do rozsahu pôsobnosti pomoci z iného fondu za predpokladu, že sú potrebné na uspokojivé vykonávanie operácie a sú s ňou priamo spojené. V rámci OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia financovaného z ESF budú podporené aj činnosti spadajúce svojim charakterom do pôsobnosti pomoci z ERDF.

5.4.1. Opatrenie „Zlepšenie kvality služieb poskytovaných verejnou správou a neziskovými organizáciami“

Opatrenie je zamerané na riešenie problémov súvisiacich s plnením úloh verejnej správy. Tento cieľ nadväzuje na problémy identifikované v podkapitole 3.4 a to najmä na zlepšenie kvality ľudských zdrojov. Plnením tohto cieľa sa plánuje postupné zlepšovanie poskytovaných verejných služieb. Zároveň aktivity v rámci tohto opatrenia budú smerované na zvýšenie kvality správy a efektívnosti výkonu správy poskytovaných inštitúciami verejnej správy.

Pri naplnení tohto opatrenia boli navrhnuté rámcové aktivity, ktoré podnecujú jednotlivé cieľové skupiny k identifikácii potrieb motivácie zamestnancov vo verejnej správe, zlepšovanie kvality ľudských zdrojov prostredníctvom skvalitnenia systému vzdelávania, rozvoja komunikačných schopností zamestnancov verejnej správy a MVO a budovania partnerstiev na regionálnej a lokálnej úrovni.

Mimo uvedeného sa vynaložia zdroje aj na posilnenie sociálneho dialógu na všetkých úrovniach. Táto podpora bude mať formu národného projektu, pričom prijímateľom bude MPSVR SR. Pre túto oblasť sa vyčleňuje indikatívna alokácia na úrovni 15 mil. EUR.

Rámcové aktivity, prostredníctvom ktorých bude plnené opatrenie „Zlepšenie kvality služieb poskytovaných verejnou správou a neziskovými organizáciami“ sú nasledovné:

- Podpora rozvoja ľudských zdrojov a zlepšenia kvality služieb poskytovaných verejnou správou
- Podpora fungovania inštitúcií na pro klientsky orientovaný systém vrátane ďalšieho vzdelávania
- Podpora rozvoja ľudských zdrojov a zlepšenia kvality služieb poskytovaných neziskovými organizáciami

Cieľové skupiny sú zamestnávateľia z okruhu inštitúcií verejnej správy, zamestnanci z okruhu inštitúcií verejnej správy, výskumné pracoviská, mimovládne neziskové organizácie, sociálni partneri na všetkých úrovniach (vláda, zamestnávateľia a odbory občianske združenia a partnerstvá atď).

Tabuľka 85: Príklady aktivít obsiahnutých v jednotlivých rámcových aktivitách

Rámcové aktivity	Príklady aktivít
Podpora rozvoja	- identifikácie školiacich potrieb a príležitostí v oblasti rozvoja verejnej správy, verejnej politiky a



Ľudských zdrojov a zlepšenia kvality služieb poskytovaných verejnou správou	budovania partnerstiev - investície do skvalitnenia kapacity ľudských zdrojov (workshopy, tréningy, stáže, štipendiá zamerané na rozvoj ľudských zdrojov a pod.) - rozvoj efektívnych mechanizmov zameraných na zlepšenie tvorby verejných politík, príprave a koordinácie regionálnych stratégií a pod - budovanie partnerstiev s inými sektormi a inštitúciami na regionálnej a lokálnej úrovni, pripravenosti pre organizačné zmeny, podporu pre otvorený systém verejných inštitúcií (učiace sa organizácie), vytváranie akčných plánov a pod. - podpora aktivít zameraných na skvalitnenie všetkých foriem sociálneho dialógu
Podpora fungovania inštitúcií na pro klientsky orientovaný systém v rátnane ďalšieho vzdelávania	- vypracovanie analýz pre výkon pro klientsky orientovaného systému, - rozvoj efektívnych mechanizmov zameraných na zlepšenie tvorby fungovania inštitúcií z okruhu verejnej správy a na prípravu a implementáciu verejných politík - investície do ľudských zdrojov formou implementácie vzdelávacích programov a ďalšieho vzdelávania - investície do skvalitnenia kapacity ľudských zdrojov pre podporu e – government a RIA
Podpora rozvoja Ľudských zdrojov a zlepšenia kvality služieb poskytovaných neziskovými organizáciami	- investície do skvalitnenia kapacity ľudských zdrojov neziskových organizácií (workshopy, tréningy, stáže, štipendiá zamerané na rozvoj ľudských zdrojov a pod.) - investície do podpory sietí neziskových organizácií (posilnenie budovania znalostí, prenosu a výmeny skúseností a vnútroštátne a medzinárodné sieťovania medzi neziskovými organizáciami) - rozvoj mechanizmov zameraných na zlepšenie tvorby a implementácie verejných politík a obhajobu verejných záujmov, mapovanie a monitoringu procesov verejnej politiky - budovanie partnerstiev na regionálnej a lokálnej úrovni

Inovatívne aktivity sú zahrnuté vo všetkých rámcových aktivitách v súlade s článkom 3 nariadenia 1081/2006. Prezentované rámcové aktivity reflektujú v plnej miere napr. bod (a) (ii) ods. 1, článok 3 nariadenia 1081/2006, resp. bod (d) (ii), článok 3 nariadenia 1081/2006.

V súlade s článkom 7 Nariadenia ES č. 1081/ 2006 ESF bude dôraz kladený na inovatívne metódy riadenia ako aj na nástroje hodnotenia a monitorovania verejných politík v rátnane kvality poskytovaných služieb.

Interegionálna a transnacionálna spolupráca je podchytená vo všetkých rámcových aktivitách (napr. budovanie partnerstiev, alebo podpora zavádzania príkladov zahraničnej dobrej praxe na slovenské podmienky, výmena zkuseností a dobrej praxe pri budovaní kapacít (efektívna verejná správa)). Okrem toho pri všetkých rámcových aktivitách je zahrnuté poradenstvo a účasť na vzdelávacích aktivitách, so zámerom výmeny skúseností pri realizácii aktivít a pri šírení tzv. „best practice“ – najlepších projektov.

5.4.2. Opatrenie „Zavedenie systémov riadenia kvality vo verejnej správe a pre MVO v oblasti politiky zamestnanosti a sociálnej politiky“

Opatrenie je zamerané na riešenie problémov súvisiacich s plnením úloh verejnej správy. Tento cieľ nadväzuje na problémy identifikované v podkapitole 3.4 a to najmä na „Zavedenie a šírenie systémov riadenia kvality do praxe organizácie verejnej správy“. Plnením tohto opatrenia sa plánuje postupné zlepšovanie poskytovaných verejných služieb na základe procesného riadenia organizácie.

Pri naplnení tohto opatrenia boli navrhnuté rámcové aktivity, ktoré podnecujú jednotlivé cieľové skupiny k zavedeniu a plnohodnotnému aplikovaniu systémov riadenia kvality a to takým spôsobom aby bol vytvorený pevný základ pre jednotné a logické usporiadanie aktivít organizácie.

V rámci tohto opatrenia budú podporované organizácie poskytujúce verejné služby v rámci verejnej správy (orgány štátnej správy, vyššie územné celky a miestnej samosprávy) a MVO v oblasti zamestnanosti a sociálnej politiky.



Rámcové aktivity, prostredníctvom ktorých bude plnené opatrenie „Zavedenie systémov riadenia kvality vo verejnej správe v oblasti politiky zamestnanosti a sociálnej politiky“ *sú nasledovné:*

- Vykonávanie komplexných auditov pred zavedením systému riadenia kvality
- Výber systému riadenia kvality v podmienkach organizácie
- Zavedenie a aplikovanie systému riadenia kvality

Cieľové skupiny sú organizácie verejnej správy pôsobiace v oblasti politiky zamestnanosti a sociálnej politiky, výskumné pracoviská pôsobiace v oblasti politiky zamestnanosti a sociálnej politiky a mimovládne neziskové organizácie pôsobiace v oblasti politiky zamestnanosti a sociálnej politiky

Tabuľka 86: Príklady aktivít obsiahnutých v jednotlivých rámcových aktivitách

Rámcové aktivity	Príklady aktivít
Vykonávanie komplexných auditov pred zavedením systému riadenia kvality	- aktivity zamerané na tvorbu zadávacích podmienok pri vykonaní procesného, organizačného a personálneho auditu - výber audítorskej firmy na výkon procesného, organizačného a personálneho auditu - aktivity zamerané na vypracovanie procesnej mapy organizácie - poradenstvo pri optimalizácii procesov organizácie
Výber systému riadenia kvality v podmienkach organizácie	- aktivity zamerané na výber vhodného systému riadenia kvality (EFQM, CAF, alebo ISO) pre dotknutú organizáciu - aktivity zamerané na výber iných ucelených systémov (ECDL, EMDL, ITIL) - vzdelávanie zamestnancov o systémoch riadenia kvality - tvorba akčných plánov na zlepšenie činnosti organizácie
Zavedenie a aplikovanie systému riadenia kvality	- organizovanie zavedenia systémov riadenia kvality (napr. organizovanie workshopov, vypracovanie dotazníkov atď.) - poradenstvo a konzultačná činnosť pri zavedení systémov riadenia kvality (napr. podpora pri písaní sebahodnotiacich správ atď.) - poradenstvo a konzultačná činnosť pri aplikovaní systémov riadenia kvality a obnovovaní platnosti certifikátov - aktivity zamerané na podporu zavedenia systémov riadenia kvality do vnútorných noriem organizácie

Inovatívne aktivity sú zahrnuté vo všetkých rámcových aktivitách v súlade s článkom 3 nariadenia 1081/2006. Prezentované rámcové aktivity reflektujú v plnej miere napr. bod (a) (ii) ods. 1, článok 3 nariadenia 1081/2006.

Interegionálna a transnacionálna spolupráca je podchytená vo všetkých rámcových aktivitách (napr. budovanie partnerstiev). Okrem toho pri všetkých rámcových aktivitách je zahrnuté poradenstvo a účasť na vzdelávacích aktivitách, so zámerom výmeny skúseností pri realizácii aktivít a pri šírení tzv. „best practice“ – najlepších projektov.



5.5 Prioritná os „Technická pomoc“

Globálny cieľ prioritnej osi *Technická asistencia* bol nadefinovaný nasledovne:

Podpora programovania, implementácie a hodnotenia OP ZaSI

Podpora bude poskytovaná v rámci tejto prioritnej osi výlučne **formou nenávratnej dotácie** (kód 01 v rámci tabuľky 2 uvedenej v prílohe nariadenia 1828/2006 ES).

Implementáciu prioritnej osi bude zabezpečovať Riadiaci orgán (RO). Výkon niektorých právomocí deleguje na **Sociálnu implementačnú agentúru (SIA) a Fond sociálneho rozvoja ako SO/RO** na základe zmluvy o delegovaní právomocí. Na základe zmluvy o delegovaní právomocí vykonávajú tieto subjekty implementáciu programového dokumentu. Počas programového obdobia môže dôjsť, na základe vývoja v jednotlivých oblastiach intervencií, k zaradeniu ďalších subjektov medzi subjekty participujúce na realizácii prioritnej osi.

V prípade tejto prioritnej osi sa uplatňuje čl. 34 (2) nariadenia 1083/2006, na základe ktorého je možné komplementárnym spôsobom financovať (tzv. **Crossfinancing**), s obmedzením na 10 % prostriedkov ES na každú prioritnú os operačného programu, činnosti patriace do rozsahu pôsobnosti pomoci z iného fondu za predpokladu, že sú potrebné na uspokojivé vykonávanie operácie a sú s ňou priamo spojené. V rámci OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia financovaného z ESF budú podporené aj činnosti spadajúce svojim charakterom do pôsobnosti pomoci z ERDF.



6 Horizontálne priority

6.1 Marginalizované rómske komunity

Koordinátorom horizontálnej priority MRK je Úrad splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity (ďalej len „ÚSVRK“). Na základe úlohy B.1. uznesenia vlády Slovenskej republiky č. 308/2012 z 27. júna 2012 prešla pôsobnosť ÚSVRK z Úradu vlády SR na Ministerstvo vnútra SR s účinnosťou od 1. septembra 2012. Ambíciou horizontálnej priority Marginalizované rómske komunity (MRK) je využiť štrukturálne fondy na rozšírenie, doplnenie a lepšiu kombináciu programov už existujúcich na národnej úrovni. Vychádzajú z niekoľko rokov realizovanej vládnej stratégie SR pre integráciu ekonomicky a sociálne vylúčených rómskych komunít a praxou overených nástrojov inklúzie, je možné obdobie rokov 2007 – 2013 využiť na dosiahnutie synergického a udržateľného efektu. Východiskom je vládna politika založená na vyrovnávacích opatreniach, rezortné koncepcie pre vzdelávanie (predškolská príprava, asistenti učiteľov, podpora rómskeho jazyka, integrované vzdelávanie), regionálny rozvoj a bývanie (výstavba nájomných bytov a infraštruktúra), podporu zdravia (zdravotní asistenti), komunitného rozvoja a zamestnanosti (komunitní sociálni pracovníci, komunitné centrá, sociálne podniky) a ďalšie. Pozitívnym faktom je aj vybudovaná inštitucionálna sieť, či už prostredníctvom štátnych inštitúcií (regionálne kancelárie Úradu splnomocnenca vlády pre rómske komunity (ÚSVRK), oddelenia na VÚC, regionálne kancelárie Slovenského národného strediska pre ľudské práva a pod.) alebo cez mimovládny a občiansky sektor. Táto sieť predstavuje kvalifikovaný ľudský potenciál. Pre komplexnosť riešenia a lepšiu koordináciu zvlášť na úrovni regiónov, zadal v r. 2006 Úrad splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity vypracovanie Regionálnych koncepcií pre rozvoj rómskych komunít v oblastiach s vysokou koncentráciou marginalizovaných skupín (kraje Košice, Prešov, Banská Bystrica). Podieľali sa nich široké partnerstvá a boli konzultované a akceptované aj na úrovni VÚC.

Navrhovanými nástrojmi pre zabezpečovanie dopadu a koordinácie sú:

- komplexný prístup v riešení problémov MRK, ktorý sa uplatňuje v nasledovných OP (Regionálny OP, OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia, OP Vzdelávanie, OP Životné prostredie, OP Konkurencieschopnosť a hospodársky rast a OP Zdravotníctvo);
- individuálne projekty (dopytovo-orientované), ktoré sa môžu uplatniť vo všetkých OP.

Úlohy ÚSVRK a spolupráca s RO, rozsah a presné podmienky realizácie opísaných nástrojov zabezpečenia HP MRK v rámci konkrétnych operačných programov budú predmetom záväznej zmluvy o spolupráci medzi ÚSVRK a každým RO alebo SORO. V rámci zmluvy bude zadefinovaná aj indikatívna alokácia na túto horizontálnu prioritu v zmysle Národného strategického a referenčného rámca.²³

Komplexný prístup bude riešený nasledovne:

- predkladanie lokálnych stratégií komplexného prístupu (ďalej „KxP“) obcou, príp. mikroregiónom (v nadväznosti na obsah regionálnych koncepcií sociálno-

²³ V čase prípravy Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia nebola koordinácia horizontálnej priority rozpracovaná do takej úrovne aby bolo možné stanoviť alokáciu z OP ZaSI na danú horizontálnu prioritu.



ekonomickej inklúzie MRK, ktorých vznik bol iniciovaný ÚSVRK v roku 2006 v prípade prešovského, košického a banskobystrického kraja a vyžaduje zapojenie širokého partnerstva v danej lokalite)

- vyhodnotenie a schvaľovanie lokálnych stratégií komplexného prístupu.
- príprava projektov v rámci schválených lokálnych stratégií komplexného prístupu
- schválenie a implementácia projektov v rámci OP
- priebežné monitorovanie a hodnotenie napĺňania cieľov lokálnych stratégií prostredníctvom jednotlivých projektov
- vyhodnotenie prínosu komplexných projektov k napĺňaniu cieľa horizontálnej priority

Kompetencie Úradu splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity v súvislosti s realizáciou komplexného prístupu sú nasledovné:

- ÚSVRK uzatvára zmluvy s jednotlivými RO a SORO o vzájomnej spolupráci a koordinácii pri napĺňaní HP MRK, ktoré podpisuje vedúci úradu vlády SR, ako štatutárny zástupca Úradu vlády SR;
- spolupracuje s riadiacimi orgánmi pri príprave výziev na predkladanie projektov v rámci KxP;
- zverejňuje výzvy na predkladanie lokálnych stratégií KxP;
- zriaďuje výberovú komisiu KxP a koordinuje jej činnosť, s cieľom schvaľovať lokálne stratégie KxP;
- spolupracuje s obcami/mikroregiónmi, ktoré na základe úspešnej lokálnej stratégie KxP získavajú/ využívajú poradenstvo
- spolupracuje s RO a SORO pri výbere, hodnotení a monitoringu projektov predkladaných v rámci KxP, ktorých jasná identifikácia sa zabezpečí označením priamo v žiadosti o NFP
- koordinuje činnosť monitorovacej skupiny KxP, ktorej úlohou je monitorovať realizáciu komplexného projektu priamo na mieste a riešiť prípadné identifikované problémy v realizácii a to v priamej komunikácii a spolupráci s riadiacimi orgánmi príslušných operačných programov
- spolupracuje pri monitoringu a hodnotení dopadu štrukturálnych fondov na MRK v období 2007-2013 spolu s Pracovnou skupinou pre marginalizované rómske komunity;
- zabezpečuje špeciálne monitorovanie a hodnotenie zamerané na celkové plnenie schválených lokálnych stratégií KxP

Kompetencie riadiacich a sprostredkovateľských orgánov v súvislosti s realizáciou komplexného prístupu:

Riadiace a sprostredkovateľské orgány zapojené do zabezpečovania KxP:

- sú členmi medzirezortnej komisie pre hodnotenie a výber projektov KxP;
- vyčlenenia indikatívnu alokáciu zdrojov určenej na implementáciu komplexných projektov v rámci OP
- vyhlasujú výzvy na predkladanie projektov v rámci KxP, pričom sa uplatňuje systém priebežnej výzvy, t.j. je možné ich predkladať kedykoľvek počas implementácie OP,



čím sa zabezpečia podmienky na plynulú realizáciu všetkých zložiek komplexného projektu v súlade s časovým harmonogramom realizácie schválenej lokálnej stratégie KxP;

- hodnotia a vyberajú jednotlivé projekty predkladané v rámci KxP;
- zabezpečujú monitoring a kontrolu úspešných projektov predložených v rámci KxP;
- s ÚSVRK spolupracujú pri obsahovom a technickom zabezpečovaní výziev na predkladanie projektov v rámci KxP
- v pravidelných intervaloch poskytujú ÚSVRK potrebné informácie a údaje potrebné pre výkon monitoringu a hodnotenia dopadu štrukturálnych fondov na MRK

Realizácia **individuálnych projektov** majúcich dopad na HP MRK bude prebiehať nasledovne:

- v samostatnej časti žiadosti o NFP žiadateľ jasne identifikuje, že projekt je zameraný na MRK;
- skutočný dopad projektov na HP MRK, ktoré žiadateľ takto označil, posúdi ÚSVRK v procese hodnotenia projektov zameraných na MRK;
- projekty, ktoré ÚSVRK posúdi ako projekty s výrazným dopadom na MRK, budú bodovo zvýhodnené (s výnimkou operačných programov, v ktorých je HP MRK riešená prostredníctvom samostatného opatrenia, resp. skupiny aktivít);
- ÚSVRK vykonáva monitorovanie projektov zameraných na MRK na vzorke definovanej RO/SORO.

Informovanie a publicita, ako dôležitá súčasťou vytvárania atmosféry spolupráce a úspešného riešenia postavenia marginalizovaných rómskych komunít, budú zabezpečované ÚSVRK prostredníctvom nasledovných činností:

- v pravidelných intervaloch, v spolupráci s RO a SORO, informuje o naplňaní HP MRK Centrálny koordinačný orgán
- zabezpečuje realizáciu komunikačného plánu HP MRK s cieľom zvýšiť informovanosť MRK ako aj širokej verejnosti o možnostiach poskytnutia podpory a výsledkoch realizácie HP MRK.

V záujme zapojenia prijímateľov a ostatných aktérov a zabezpečenia širšej platformy pre komunikáciu o realizáciu HP MRK a monitorovanie a hodnotenie vplyvu realizovaných projektov na marginalizované rómske komunity bude naďalej, v úzkej spolupráci s odborom pre koordináciu HP MRK pri ÚSVRK, fungovať Pracovná komisia CKO pre rozvoj rómskych komunít (pod názvom Pracovná komisia pre rozvoj rómskych komunít, ktorej činnosť v programovom období 2004 – 2006 sa ukázala ako dobrý príklad v implementácii ŠF.

6.2 Rovnosť príležitostí

Koordinačnú úlohu pri implementácii horizontálnej priority NSRR „rovnosť príležitostí“ plní minister/ka práce, sociálnych vecí a rodiny SR.



Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia prispieva najvýznamnejším spôsobom k napĺňaniu cieľov horizontálnej priority rovnosť príležitostí prierezovo vo všetkých prioritných osiach. Prostredníctvom konkrétnych aktivít, ktoré vytvárajú podmienky na rovný prístup na trh práce ako aj k sociálnym službám. Rovnosť príležitostí je jedným zo základných princípov uplatňovaných v EÚ a je súčasťou všeobecných ľudských práv. Rovnosť príležitostí je súčasťou Európskej stratégie zamestnanosti. V zmysle nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1081/2006 musí žiadateľ zdokumentovať a vysvetliť, aký dopad bude mať projekt z hľadiska rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí.

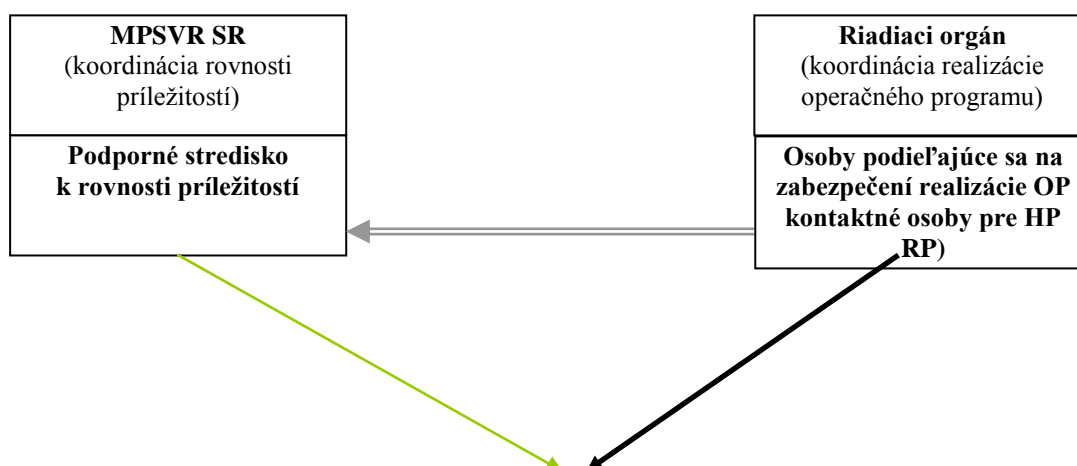
Horizontálna priorita rovnosť príležitostí musí byť v zmysle Nariadenia Rady ES č. 1083/2006 uplatňovaná vo všetkých projektoch podporených z ESF. Toto nariadenie ustanovuje, že pri implementácii operačných programov a projektov financovaných z ESF nemôže dôjsť k tomu, aby boli porušované princípy rovnosti príležitostí a nediskriminácie. Podľa článku 16, musia projekty „podporovať rovnosť mužov a žien a začlenenie hľadiska rodovej rovnosti“, ako aj zabrániť „akejkoľvek diskriminácii na základe rodu, rasy alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie v jednotlivých etapách vykonávania intervencie fondov, a najmä počas prístupu k nim. Jedným z kritérií, ktoré je potrebné dodržiavať pri vymedzovaní operácií spolufinancovaných fondmi a zohľadniť počas jednotlivých fáz vykonávania, je najmä prístupnosť pre osoby s postihnutím.“

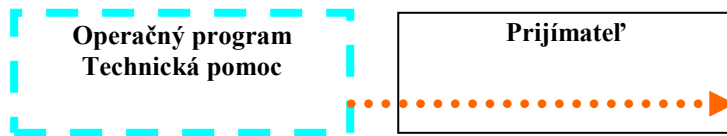
Hodnotiace kritériá pre hodnotenie vplyvu projektov na rovnosť príležitostí vypracuje MPSVR SR, ktoré bude v tejto oblasti poskytovať usmernenia pre všetky riadiace orgány a zabezpečí vzdelávanie ich pracovníkov. Merateľné ukazovatele vypracuje MPSVR SR v spolupráci s Centrálnym koordinačným orgánom.

MPSVR SR zriadi podporné stredisko, ktoré bude poskytovať prijímateľom sekundárnu pomoc pri posudzovaní vplyvu projektu na rovnosť príležitostí. Na jednotlivých riadiacich orgánoch operačných programov budú zriadené focal points (kontaktné osoby), ktorých úlohou bude spolupracovať s podporným strediskom MPSVR SR, poskytovať poradenstvo prijímateľom pri určení vzťahu projektu k horizontálnej priorite rovnosť príležitostí ako aj pri hodnotení projektu v procese výberu projektov a pri ich realizácii a monitorovaní.






MPSVR SR zabezpečí primeranú informovanosť s cieľom zvýšenia pozitívneho vplyvu podporovaných aktivít na rovnosť príležitostí zo zdrojov Operačného programu Technická pomoc a Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia v spolupráci s Centrálnym koordinačným orgánom.

Obrázok 8: Koordinácia implementácie horizontálnej priority „rovnosť príležitostí“





Legenda:

-  Usmernenia, školenia, konzultácie, poradenstvo
-  Žiadosti o usmernenie, školenia, konzultácie a poradenstvo; monitorovacie správy za OP k RP
-  Primárne poradenstvo na určenie vplyvu projektu na rovnosť príležitostí
-  Sekundárne poradenstvo na určenie vplyvu projektu na rovnosť príležitostí
-  Zdroj financovania



6.3 Trvalo udržateľný rozvoj

Cieľom horizontálnej priority trvalo udržateľného rozvoja (ďalej len „HP TUR“) je zabezpečiť, aby výsledný efekt všetkých intervencií financovaných v rámci NSRR synergicky podporoval trvalo udržateľný rozvoj vo všetkých jeho zložkách, t. j. v environmentálnej, ekonomickej a sociálnej zložke v súlade s cieľmi a ukazovateľmi Obnovennej stratégie trvalo udržateľného rozvoja EÚ.

Špecifické ciele HP TUR definované v Systéme koordinácie implementácie HP TUR sú nasledovné:

- Zvýšenie ekonomickej prosperity
- Zvýšenie kvality životného prostredia
- Sociálna solidarita a inklúzia
- Vyrovnaný regionálny rozvoj

Kľúčovými prostriedkami pre napĺňanie cieľov HP TUR sú integračné nástroje, ktoré vyplývajú z koncepčného, právneho a inštitucionálneho rámca TUR:

- strategické a programové dokumenty, koncepcie v oblasti TUR na úrovni EÚ a SR, vrátane oblasti energetickej efektívnosti
- princípy, priority, ciele a ukazovatele TUR

Implementácia HP TUR bude na základe využitia integračných nástrojov vykonávaná v týchto fázach programového cyklu:

- a) implementácia
- b) monitorovanie
- c) hodnotenie

Koordinácia horizontálnej priority Trvalo udržateľný rozvoj

Na politickej úrovni koordinačnú úlohu pri implementácii HP TUR plnil do 7.7.2010 podpredseda vlády pre vedomostnú spoločnosť, európske záležitosti, ľudské práva a menšiny. Túto úlohu vo vzťahu k trvalo udržateľnému rozvoju plní prostredníctvom Rady vlády pre trvalo udržateľný rozvoj z funkcie jej predsedu. Inštitucionálnym koordinátorom HP TUR je ÚV SR. ÚV SR zabezpečuje, aby HP TUR bola efektívne riadená a implementovaná vo vzťahu k všetkým operačným programom, ich prioritným osiam a monitoruje a hodnotí napĺňanie cieľov HP TUR aj na úrovni NSRR.

Pre tento účel je na ÚV SR zriadená pracovná skupina pre HP TUR, v ktorej majú zastúpenie všetky relevantné riadiace orgány, Centrálny koordinačný orgán, Ústredný orgán štátnej správy pre energetiku a Certifikačný orgán v pozícii pozorovateľa. V prípade potreby sú na zasadnutia pracovnej skupiny prizývaní aj zástupcovia sociálno-ekonomických partnerov (zástupcovia regionálnych a miestnych samospráv, akademickej obce, výskumných inštitúcií, podnikateľských a odborových zväzov, záujmových združení a občianskej spoločnosti).

Rada vlády pre TUR SR je poradným a koordinačným orgánom vlády SR pre uplatňovanie zásad TUR. Vyjadruje sa aj k predloženým materiálom Pracovnej skupiny pre HP TUR. Spolupracujúcimi a poradnými orgánmi tejto Rady sú odborníci vysokých škôl, vedeckých ústavov, zástupcov samosprávnych orgánov, odborových a zamestnávateľských zväzov a



zástupcov orgánov štátnej správy pri posudzovaní riešenia niektorých problémov trvalo udržateľného rozvoja.

6.4 Informačná spoločnosť

Cieľom horizontálnej priority informačná spoločnosť (ďalej len „HP IS“) je podpora vyššej efektívnosti, transparentnosti a kvality implementácie priorít NSRR v dôsledku zavádzania a využívania prostriedkov IKT.

Špecifické ciele HP IS definované v Systéme koordinácie implementácie HP IS sú nasledovné:

- Informačná gramotnosť
- Efektívna elektronizácia verejnej správy
- Široká dostupnosť internetu

Implementácia HP IS posilní synergické prepojenie dotknutých operačných programov a zabezpečí, aby aktivity podporované na základe konkrétnych projektov zohľadňovali informačnú spoločnosť vo všetkých jej aspektoch.

Kľúčovými prostriedkami, prostredníctvom ktorých sa budú riadiť intervencie tak, aby napĺňali HP IS, sú integračné nástroje, ktoré vyplývajú z koncepčného, právneho a regulačného rámca informatizácie spoločnosti:

- strategické dokumenty, akčné plány v oblasti informatizácie spoločnosti na úrovni EÚ a SR
- právny rámec informačnej spoločnosti stanovený v legislatívnych aktoch EÚ a SR
- národná koncepcia informatizácie verejnej správy a z nej vyplývajúce koncepcie rozvoja informačných systémov verejnej správy povinných subjektov, ktorými sú inštitúcie verejnej správy
- národné projekty implementované v rámci OPIS
- dátové štandardy, technologické štandardy a bezpečnostné štandardy
- metodické pokyny, usmernenia, príručky pre žiadateľov, prípadne výzvy na predkladanie projektov

Implementácia HP IS bude na základe využitia integračných nástrojov vykonávaná v týchto fázach programového cyklu:

- a) implementácia
- b) monitorovanie
- c) hodnotenie

Koordinácia horizontálnej priority informačná spoločnosť

Na koncepčnej úrovni za horizontálne riadenie a implementáciu všetkých projektov informatizácie spoločnosti zodpovedá Ministerstvo financií SR, ktoré je ústredným orgánom štátnej správy na úseku informatizácie. ÚV SR v zmysle zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov koordinuje plnenie úloh v oblasti informatizácie spoločnosti.



Na politickej úrovni za koordináciu implementácie HP IS zodpovedal do 7.7.2010 podpredseda vlády SR pre vedomostnú spoločnosť, európske záležitosti, ľudské práva a menšiny. Inštitucionálnym koordinátorom HP IS je ÚV SR. Na koncepcnej a vecnej úrovni za horizontálne riadenie a implementáciu všetkých projektov informatizácie spoločnosti zodpovedá Ministerstvo financií SR, ktoré je ústredným orgánom štátnej správy na úseku informatizácie. ÚV SR v zmysle zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov koordinuje plnenie úloh v oblasti informatizácie spoločnosti.

ÚV SR zabezpečuje, aby HP IS bola efektívne riadená a implementovaná vo vzťahu k všetkým operačným programom, ich prioritným osiam a monitoruje a hodnotí napĺňanie cieľov HP IS aj na úrovni NSRR. Pre tento účel je na ÚV SR zriadená pracovná skupina pre HP IS, v ktorej majú zastúpenie všetky relevantné riadiace orgány, Centrálny koordinačný orgán a Certifikačný orgán v pozícii pozorovateľa. V prípade potreby sú na zasadnutie pracovnej skupiny prizývaní aj zástupcovia sociálno-ekonomických partnerov (zástupcovia regionálnych a miestnych samospráv, akademickej obce, výskumných inštitúcií, podnikateľských a odborových zväzov, záujmových združení a občianskej spoločnosti). Dňa 1. augusta 2007 bol vytvorený Úrad splnomocnenca vlády pre informatizáciu spoločnosti, ktorého zástupca je prizývaný na zasadnutia pracovnej skupiny pre HP IS v prípade riešenia sporných otázok týkajúcich sa implementácie HP IS a plní v tejto skupine poradnú funkciu v zmysle svojho štatútu.



7 Súlad stratégie s politikami, dokumentmi a cieľmi

7.1 Súlad so strategickými dokumentmi a politikami EÚ

7.1.1 Súlad prioritných osí OP ZaSI so Strategickými usmerneniami Spoločenstva

Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia je plne v súlade so Strategickými usmerneniami Spoločenstva pre ekonomickú, sociálnu a územnú kohéziu. V súlade s obnovenou Lisabonskou stratégiou pre rast a zamestnanosť boli stanovené tri priority, resp. usmernenia:

1. zlepšenie atraktivity členských štátov, regiónov a miest prostredníctvom zlepšenia dostupnosti, zabezpečenia primeranej kvality a úrovne služieb a zachovania ich environmentálneho potenciálu,
2. podpora inovácií, podnikania a rastu hospodárstva založeného na znalostiach prostredníctvom výskumných a inovačných kapacít vrátane nových informačných a komunikačných technológií a
3. vytváranie väčšieho počtu a kvalitnejších pracovných miest získaním väčšieho počtu ľudí pre pracovný pomer alebo podnikateľskú činnosť, zlepšovaním prispôsobivosti pracovníkov a podnikov a zvyšovaním investícií do ľudského kapitálu.

Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia odráža prevažne tretie usmernenie.

Tento súlad viditeľný v rámci operačného programu na úrovni definovaných oprávnených skupín aktivít, ktoré sú prepojené na kategorizáciu pomoci 2007 -2013.

		S U S			
		Zlepšenie prispôsobivosti pracovníkov a podnikov a flexibility trhu práce	Získať viac ľudí pre pracovný pomer a udržať ich v ňom a zmodernizovať systémy sociálnej ochrany	Administratívne kapacity	Zvyšovanie investícií do ľudského kapitálu zlepšením vzdelávania a kvalifikácií
OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia	Prioritná os č.1	Podpora rastu zamestnanosti			
	Prioritná os č.2	Podpora sociálnej inklúzie			
	Prioritná os č.3	Podpora rastu zamestnanosti, sociálnej inklúzie a budovanie kapacít v BSK			
	Prioritná os č.4	Budovanie kapacít a zlepšenie kvality verejnej správy			



Priority strategických usmernení Spoločenstva sa na úrovni opatrení OP ZaSI odrážajú nasledovne:

Opatrenia 1.1 a 3.1 - Podpora programov v oblasti podpory zamestnanosti a riešenia nezamestnanosti a dlhodobej nezamestnanosti

3.1 Získať viac ľudí pre pracovný pomer a udržať ich v ňom a zmodernizovať systémy sociálnej ochrany

3.2 Zlepšenie prispôsobivosti pracovníkov a podnikov a flexibility trhu práce

3.3 Zvýšenie investícií do ľudského kapitálu zlepšením vzdelávania a kvalifikácií

Opatrenia 1.2 a 3.1 - Podpora tvorby a udržania pracovných miest prostredníctvom zvýšenia adaptability pracovníkov, podnikov a podpory podnikania

3.2 Zlepšenie prispôsobivosti pracovníkov a podnikov a flexibility trhu práce

3.3 Zvýšenie investícií do ľudského kapitálu zlepšením vzdelávania a kvalifikácií

Opatrenia 2.1 a 3.2 - Podpora sociálnej inklúzie osôb ohrozených sociálnym vylúčením prostredníctvom rozvoja sociálnych služieb s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity

3.1 Získať viac ľudí pre pracovný pomer a udržať ich v ňom a zmodernizovať systémy sociálnej ochrany

3.3 Zvýšenie investícií do ľudského kapitálu zlepšením vzdelávania a kvalifikácií

Opatrenia 2.2 a 3.2 - Podpora vytvárania rovnosti príležitostí v prístupe na trh práce a podpora integrácie znevýhodnených skupín na trh práce s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity

3.1 Získať viac ľudí pre pracovný pomer a udržať ich v ňom a zmodernizovať systémy sociálnej ochrany

3.2 Zlepšenie prispôsobivosti pracovníkov a podnikov a flexibility trhu práce

3.3 Zvýšenie investícií do ľudského kapitálu zlepšením vzdelávania a kvalifikácií

Opatrenia 2.3 a 3.2 - Podpora zosúladenia rodinného a pracovného života

3.1 Získať viac ľudí pre pracovný pomer a udržať ich v ňom a zmodernizovať systémy sociálnej ochrany

3.2 Zlepšenie prispôsobivosti pracovníkov a podnikov a flexibility trhu práce

3.3 Zvýšenie investícií do ľudského kapitálu zlepšením vzdelávania a kvalifikácií

3.4 Administratívne kapacity

Opatrenia 4.1 a 4.2 - Budovanie kapacít a zlepšenie kvality verejnej správy

3.4 Administratívne kapacity



7.1.2 Legislatíva ES v oblasti kohéznej politiky

V zmysle Všeobecného nariadenia o ERDF, ESF a KF majú byť prostriedky štrukturálnych fondov v programovom období 2007 – 2013 využité k naplneniu nasledovných cieľov:

1. konvergencia – intervencie zamerané na najmenej rozvinuté regióny prostredníctvom rozvojových kapitálových investícií a investícií do ľudského kapitálu
2. regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť – intervencie zamerané na zvýšenie konkurencieschopnosti a atraktívnosti regiónov;
3. európska teritoriálna spolupráca – intervencie zamerané na posilnenie cezhraničnej spolupráce.

Európsky sociálny fond (ESF) prispieva k cieľom hospodárskej a sociálnej súdržnosti uvedeným v článku 158 Zmluvy o ES tým, že podporuje politiky a priority zamerané na dosiahnutie plnej zamestnanosti, zlepšenie kvality a produktivity práce a podporu sociálneho začlenenia a súdržnosti v súlade s usmerneniami a odporúčaniami *Európskej stratégie zamestnanosti*.

Podľa **Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady o Európskom sociálnom fonde** na dosiahnutie tohto cieľa potrebuje ESF riešiť tri najdôležitejšie problémy:

1. rozdiely v zamestnanosti, sociálne nerovnosti, medzery v schopnostiach a nedostatok pracovných miest v rozšírenej Únii
2. hospodársku a sociálnu reštrukturalizáciu, ktorá je dôsledkom globalizácie a rozvoja vzdelanostnej ekonomiky
3. demografické zmeny, ktorých výsledkom je stále menej početná a starnúca pracovná sila.

V zmysle článku 3 nariadenia o ESF, ktorý definuje rozsah pomoci, podporujú prioritné osi OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia prostredníctvom svojich opatrení napĺňanie cieľov intervencií ESF a to najmä v oblastiach zlepšovania prístupu k zamestnaniu a trvalo udržateľnej integrácii uchádzačov o zamestnanie a neaktívnych osôb na trh práce, predchádzania nezamestnanosti, konkrétne dlhodobej nezamestnanosti a nezamestnanosti mladých ľudí, podpory aktívneho starnutia a predlžovania produktívneho veku a zvýšenou účasťou na trhu práce. Intervencie smerujú aj do modernizácie a posilnenia inštitúcií trhu práce ako aj do integrácie a opätovného začlenenia znevýhodnených osôb na trh práce. Významnou je aj podpora boja proti diskriminácii v prístupe a postupe na trhu práce vrátane zvyšovania informovanosti, začlenenia miestnych komunít a podnikov a podpory miestnych iniciatív v oblasti zamestnanosti.

7.1.3 Legislatíva ES v oblasti pravidiel hospodárskej súťaže

V prípadoch kedy je prijímateľom pomoci podnikateľ v zmysle §2 Obchodného zákonníka, uplatňujú sa príslušné právne predpisy EÚ v oblasti hospodárskej súťaže (najmä v oblasti štátnej pomoci). Riadiaci orgán vypracuje pre prioritné osi 1, 2 a 3 schémy štátnej pomoci a schémy de minimis.



OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia je v súlade s pravidlami hospodárskej súťaže – nariadenie Rady (ES) č. 1/2003 o vykonávaní pravidiel hospodárskej súťaže stanovených v článkoch 81 a 82 Zmluvy o založení Európskych spoločenstiev.

Slovenská republika ako členský štát EÚ plne aproximovala nariadenia ES v oblasti štátnej pomoci do národnej legislatívy, ktorá je v súčasnosti upravovaná zákonom č. 231/2001 Z. z. o štátnej pomoci v znení neskorších predpisov.

Dohľad nad oblasťou ochrany a podpory hospodárskej súťaže v SR je vykonávaný prostredníctvom Protimonopolného úradu SR ako ústredného orgánu štátnej správy.

RO OP ZaSI zabezpečí, že štátna pomoc pridelená v rámci OP ZaSI bude v súlade s aktuálnymi pravidlami EÚ platnými v oblasti štátnej pomoci

7.1.4 Legislatíva ES v oblasti pravidiel verejného obstarávania

Hlavné princípy pravidiel verejného obstarávania vychádzajú zo Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva a zo smerníc ES pre oblasť verejného obstarávania. Ide o princíp transparentnosti, rovnakého zaobchádzania, nediskriminácie, vzájomného uznávania a proporcionality pri dodržiavaní zásad hospodárnosti pri vynakladaní finančných prostriedkov.

Problematika verejného obstarávania a zadávania verejných zákaziek je zabezpečovaná aproximovanou legislatívou prostredníctvom zákona č. 25/2006 Z. z. o verejnom obstarávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý zavádza systém verejného obstarávania zohľadňujúci záväzky SR ako člena EÚ. Tento zákon upravuje verejné obstarávanie zákaziek na dodanie tovaru, zákaziek na uskutočnenie stavebných prác, zákaziek na poskytnutie služieb, koncesie na stavebné práce, súťaž návrhov a správu vo verejnom obstarávaní.

Implementáciou tohto zákona sa dosahuje zvýšenie transparentnosti procesu verejného obstarávania, zvýšenie konkurencie a tým rozvoj hospodárskej súťaže a všeobecne podnikateľského prostredia. Prispieva aj k zefektívneniu kontroly vynakladania verejných prostriedkov a obmedzeniu možnosti korupcie.

Ústredným orgánom štátnej správy pre oblasť verejného obstarávania je Úrad pre verejné obstarávanie.

Aktivity a činnosti, na ktoré sa nevzťahuje aplikácia zákona o verejnom obstarávaní, napr. prieskum trhu, sa realizujú na základe Obchodného zákonníka prostredníctvom verejnej obchodnej súťaže.

Riadiaci orgán zabezpečí aby verejné obstarávanie a poskytnuté úľavy, týkajúce sa projektov profitujúcich z podpory poskytnutej z ESF boli v súlade s ustanoveniami nariadení Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 2004/17/EC a č. 2004/18/EC, ako aj s nariadením Komisie č. 1564/2005 respektíve v súlade s princípmi Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva.

7.1.5 Legislatíva ES v oblasti pravidiel ochrany a zlepšovania životného prostredia

Pri OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia nebolo vykonané strategické environmentálne hodnotenie v zmysle zákona č. 24/2006 Z. z. o posudzovaní vplyvov na životné prostredie a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý je v súlade so smernicou EÚ č. 2001/42/EC o posudzovaní účinkov určitých plánov a programov na životné prostredie a uplatňuje sa pri posudzovaní strategických dokumentov.



V súvislosti s navrhovanými aktivitami v rámci OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia sa nepredpokladajú zásahy do životného prostredia.

Príprava a výber projektov v procese implementácie operačného programu budú uskutočňované so zreteľom na dodržiavanie princípov ochrany a zlepšovania životného prostredia v zmysle zákona č. 543/2002 o ochrane prírody a krajiny.

7.1.6 Legislatíva ES v oblasti pravidiel rovnosti príležitostí, rodovej rovnosti a nediskriminácie

Aktivity pri implementácii projektov budú zabezpečované v súlade s legislatívou ES v oblasti dodržiavania pravidiel rovnosti príležitostí, rodovej rovnosti a nediskriminácie.

Základné ľudské práva a slobody sú v Slovenskej republike zaručené Ústavou SR. Zároveň je Slovenská republika viazaná medzinárodnými dokumentmi, ktoré sledujú implementáciu rovnosti príležitostí do jej legislatívy a praxe. So to dohovory Medzinárodnej organizácie práce (MOP), Európska sociálna charta (ESCH), Dodatokový protokol k ESCH a ďalšie. V súvislosti s implementáciou *acquis communautaire* bolo do právneho poriadku SR zapracovaných niekoľko ustanovení posilňujúcich zásadu rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi, z legislatívy bolo súčasne odstránených niekoľko ustanovení, ktoré neboli v súlade s princípom rovnosti príležitostí (napr. zrušenie zákazu nočnej práce žien...).

Vláda SR pravidelne od roku 2000 schvaľuje systematický nástroj prevencie a boja proti intolerancii a diskriminácii „Akčný plán predchádzania všetkým formám diskriminácie, rasizmu, xenofóbie, antisemitizmu a ostatným prejavom intolerancie“. (Akčný plán na obdobie rokov 2006 – 2008 je už štvrtým v poradí od roku 2000). Cieľom akčného plánu je dodržiavania ľudských práv a predchádzania diskriminácii v rámci jednotlivých rezortov a rozvíjať spoluprácu rezortov s jednotlivými mimovládnyimi organizáciami a ďalšími subjektmi.

Stratégia operačného programu je v súlade s legislatívou ES v oblasti pravidiel rovnosti príležitostí, rodovej rovnosti a nediskriminácie. Rovnosť príležitostí je horizontálnou prioritou, ktorá sa premieťa do všetkých podporovaných aktivít ako základné pravidlo pri výbere projektov. Opatrenie Podpora vytvárania rovnosti príležitostí v prístupe na trh práce a podpora integrácie znevýhodnených skupín na trh práce s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity je orientované na dosiahnutie rovnosti príležitosti pri dostupnosti trhu práce. Takisto opatrenie Podpora zosúladenia rodinného a pracovného života vytvára priestor pre aktivity zamerané na uplatnenie rovnosti medzi ženami a mužmi, čo je základnou zásadou podľa článku 2 a článku 3 ods. 2 Zmluvy o ES a judikatúry Súdneho dvora.

7.1.7 Ostatné európske strategické materiály

Európska stratégia zamestnanosti

Európska stratégia zamestnanosti (ďalej EES, *European Employment Strategy*) bola prijatá ako hlavný nástroj na zabezpečenie podpory pre priority v oblasti politik zamestnanosti vo



všetkých členských štátoch. EES zohráva významnú úlohu pri vykonávaní cieľov *Lisabonskej stratégie* v oblasti zamestnanosti. Jej ciele sú:²⁴

1. úplná zamestnanosť
2. zvyšovanie kvality a produktivity práce
3. posilňovanie sociálnej a územnej súdržnosti.

Ciele EES majú byť dosiahnuté prostredníctvom nasledujúcich priorít:

- zamestnanie väčšieho počtu ľudí a ich udržanie v zamestnaní
- rozšírenie ponuky pracovných príležitostí a modernizácia systémov sociálnej ochrany
- zvýšenie prispôsobivosti pracovníkov a podnikov
- zvýšenie investícií do ľudského kapitálu prostredníctvom lepšieho vzdelania a zručností

V rámci operačného programu zamestnanosť a sociálna inklúzia sú všetky priority orientované priamo či nepriamo na napĺňanie cieľov EES.

Hlavné ciele OP ZaSI sú navrhnuté tak, aby sa prostredníctvom nich realizovali aj **Usmernenia zamestnanosti na roky 2005 – 2008** a najmä aby prispeli k vyváženej podpore úplnej zamestnanosti, k zvyšovaniu kvality a produktivity práce a v rámci toho k znižovaniu podielu chudobných pracujúcich, k posilneniu sociálnej a územnej súdržnosti s dôrazom na zásadný význam rovnosti príležitostí a boja proti diskriminácii. Sledujú zabezpečenie realizácie všetkých troch priorít určených v **Usmerneniach zamestnanosti na roky 2005 – 2008**.

V rámci lisabonskej stratégie Integrované usmernenia, prijaté Radou v roku 2005, obsahujú tieto Usmernenia pre zamestnanosť:

17. Vykonávanie politík zamestnanosti zameraných na dosiahnutie plnej zamestnanosti, zlepšenie kvality a produktivity práce a posilnenie sociálnej a územnej súdržnosti.
18. Podpora celoživotného prístupu k práci.
19. Zabezpečenie začleňujúcich trhov práce, zvýšenie atraktívnosti práce a zabezpečenie toho, aby sa oplatilo uchádzačom o prácu pracovať, vrátane znevýhodnených a neaktívnych osôb.
20. Lepšie prispôsobenie sa potrebám trhu práce.
21. Podpora pružnosti v spojení s istotou zamestnania a zníženie segmentácie trhu práce s náležitým zreteľom na úlohu sociálnych partnerov.
22. Zabezpečenie vývoja nákladov práce a mechanizmov stanovovania miezd, ktoré podporujú zamestnanosť.
23. Rozšírenie a zlepšenie investícií do ľudského kapitálu.
24. Prispôsobenie systémov vzdelávania a odbornej prípravy novým požiadavkám na kvalifikáciu.

Operačný program je plne v súlade s usmerneniami pre zamestnanosť, obzvlášť v bodoch: 17, 19, 20, 21, 23 a 24.

²⁴ Európska rada: *Rozhodnutie Rady z 12. júla 2005 o usmerneniach politík zamestnanosti členských štátov*. Bruxelles: (2005/600/ES).



Z „Odporúčaní o aktualizácii všeobecných usmernení hospodárskej politiky členských štátov a Spoločenstva a o vykonávaní politík zamestnanosti členských štátov na rok 2007“, pre politiku zamestnanosti Slovenskej republiky vyplýva najmä:

- vypracovať komplexný prístup k riešeniu dlhodobej nezamestnanosti, najmä vypracovaním cielených aktívnych politík trhu práce pre najzraniteľnejšie skupiny (opatrenia 1.1, 2.1, 2.2, 3.1 a 3.2 OP ZaSI),
- odstrániť rodové rozdiely v odmeňovaní práce (opatrenia 2.2, 2.3 a 3.2 OP ZaSI),
- vypracovať stratégiu aktívneho starnutia s cieľom zvýšiť zamestnanosť starších pracovníkov (opatrenia 2.2 a 3.2 OP ZaSI).



7.2 Súlad so strategickými dokumentmi a politikami SR

7.2.1 Národný program reforiem/Akčné plány Stratégie rozvoja konkurencieschopnosti Slovenska do roku 2010

Ciele OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia sú plne v súlade s prioritami Národného programu reforiem Slovenskej republiky na roky 2006 – 2008 („NPR“) ako aj s prioritami *Stratégie konkurencieschopnosti Slovenska do roku 2010*, tzv. *Lisabonskej stratégie pre Slovensko* (ďalej LSS). Základnou filozofiou lisabonskej stratégie je rozvoj ekonomickej konkurencieschopnosti, ktorá sa dá zabezpečiť prostredníctvom rozvoja tzv. vzdelanostnej ekonomiky. Preto sa *Národný program reforiem 2006 – 2008*, ktorý vychádza z LSS a konkretizuje vízie, ciele a politiky na najbližšie 3 roky, prioritne sústreďuje na nasledujúce oblasti: podnikateľské prostredie, veda, výskum a inovácie, informačná spoločnosť, vzdelávanie a zamestnanosť, prispievajúce k inovatívnemu potenciálu slovenskej ekonomiky, rozvoju vzdelanostnej ekonomiky a zamestnanosti. V časti sociálna inklúzia operačný program vychádza a ďalej rozvíja formulované zámery, princípy a stratégie sociálnej ochrany a sociálnej inklúzie premietnuté v Národnej správa o stratégiách sociálnej ochrany a sociálnej inklúzie 2006-2008.

		N P R / L S S			
		Informačná spoločnosť	Podnikateľské prostredie	Vzdelanie a zamestnanosť	Veda, výskum a inovácie
OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia	Prioritná os č.1				
	Prioritná os č.2				
	Prioritná os č.3				
	Prioritná os č.4				



OP ZaSI vo vzťahu k NPR v plnej miere zohľadňuje potrebu rozvoja vzdelávania a tréningu na všetkých úrovniach s cieľom prispôsobiť sa potrebám trhu práce. Zároveň reflektuje aj potrebu komplexného prístupu k riešeniu dlhodobej nezamestnanosti a to najmä aplikovaním nástrojov APTP priamo cielených na znevýhodnených uchádzačov a najzraniteľnejšie skupiny.

7.2.2 Národná správa o stratégiách sociálnej ochrany a sociálnej inklúzie pre roky 2006-2008

Národná správa o stratégiách sociálnej ochrany a sociálnej inklúzie pre roky 2006-2008 je východiskovým dokumentom pre oblasť riešenia sociálnej exklúzie s prioritami na ďalšie roky, na riešenie ktorých sa využíva aj ESF (okrem iných štrukturálnych fondov).

Národný strategický referenčný rámec a programové dokumenty k čerpaniu prostriedkov štrukturálnych fondov pre roky 2007 - 2013 sú pripravované tak, že sú kompatibilné a plne podporujú zámery, ciele a priority definované v „Národnej stratégii sociálnej ochrany a sociálnej inklúzie pre roky 2006 - 2008“.

7.3 Prepojenie na iné finančné nástroje EÚ

V rámci predvstupovej pomoci EÚ Slovenskej republike rezort MPSVR SR koordinuje a implementuje projekty z programov PHARE a Prechodného fondu zamerané na podporu efektívneho čerpania prostriedkov financovaných z ESF v nasledovných oblastiach:

- posilnenie administratívnych a absorpčných kapacít na národnej, regionálnej a miestnej úrovni v oblasti využitia prostriedkov z ESF
- posilnenie administratívnych štruktúr v oblasti gender mainstreaming,
- zníženie nezamestnanosti a prevenciu nezamestnanosti, zvýšenie zamestnatel'nosti osôb ohrozených sociálnym vylúčením
- posilnenie integrovaného prístupu a odstránenie bariér brániacich vstupu nezamestnaných na trh práce
- zlepšenie monitorovacieho rámca pre posúdenie pokroku v procese sociálnej inklúzie na Slovensku prostredníctvom vytvorenia národných indikátorov chudoby a sociálnej exklúzie.



7.3.1 Projekty PHARE a Prechodného fondu koordinované rezortom MPSVR SR

Číslo a názov projektu	Cieľ projektu	Grant PHARE/PF (MEUR)	Spolu-financovanie (MEUR)
2002/000.610-15 Grantová schéma – Rozvoj ľudských zdrojov 1. komp. – Rozvoj strategických plánov REZ a tvorba partnerstiev 2. komp. – Flexibilita trhu práce 3. komp. – Kvalita trhu práce 4. komp. - Technická asistencia	Príprava administratívnych štruktúr Slovenska na efektívne využitie Európskeho sociálneho fondu (ESF) za účelom prevencie a potlačania nezamestnanosti, rozvoja ľudských zdrojov, prehlbovania sociálnej integrácie a zvyšovania flexibility a kvality trhu práce. Posilnenie a otestovanie procedúr a absorpčných kapacít požadovaných pre riadenie a implementáciu projektov financovaných ESF na regionálnej a lokálnej úrovni. Podpora aktivít na implementáciu Sektorového operačného programu Ľudské zdroje (ďalej len SOP LZ) a Jednotného programového dokumentu, NUTS II Bratislava Cieľ 3 (ďalej len JPD3). Zabezpečenie požadovanej spôsobilosti a odbornosti zainteresovaných implementačných inštitúcií na pomoc konečným prijímateľom pri plnení niektorých strategických funkcií v rámci koordinácie, tvorby partnerstiev a projektov podľa zásad ESF a podporu rozvoja regiónov a ľudských zdrojov.	1. komp. 0,5 MEUR 2. komp. 1,4 MEUR 3. komp. 1,4 MEUR 4. komp. 0,182 MEUR	0,1 MEUR 1,0 MEUR 0,5 MEUR -
2003-004-995-03-11 Grantová schéma rovnosti príležitostí a podpory sociálnej inklúzie Aktivita č. 1 – Sociálna inklúzia Aktivita č. 2 – Rovnosť príležitostí	Zníženie nezamestnanosti a prevencia nezamestnanosti, zvýšenie zamestnateľnosti osôb ohrozených sociálnym vylúčením. Posilnenie integrovaného prístupu a odstránenie bariér brániacich vstupu nezamestnaných na trh práce. Podpora implementácie SOP LZ prostredníctvom projektov typu ESF zameraných na podporu a rozvoj inkluzívneho trhu práce.	Sociálna inklúzia 1,4 MEUR Rovnosť príležitostí 1,0 MEUR	Sociálna inklúzia 0,37 MEUR Rovnosť príležitostí 0,267 MEUR
2003-004-995-03-13 Rozvoj administratívnych kapacít pre realizáciu iniciatívy EQUAL Twinningová zmluva	Aktívna účasť SR na iniciatíve spoločenstva EQUAL. Podpora riadiaceho orgánu IS EQUAL pri rozvíjaní mechanizmu na efektívnu realizáciu a správnu kontrolu IS EQUAL.	0,3 MEUR	-
SR 2003-004-995-03-14 Príprava na projektové riadenie ESF Twinnig light zmluva: Príprava na manažment projektov ESF Servisná zmluva o 2 častiach: Príprava na využitie prostriedkov z ESF na regionálnej a miestnej úrovni	Rýchle absorbovanie a maximálny dosah ESF v SR po prijatí do EÚ. Pripravenosť slovenských orgánov na regionálnej a miestnej úrovni ako aj potenciálnych prijemcov pomoci na čerpanie prostriedkov z ESF.	Twinnig light zmluva: 0,25 MEUR Servisná zmluva o 2 častiach: 1,25 MEUR	-
2004/016-764.04.01 Posilnenie administratívnych kapacít v oblasti gender mainstreaming Twinningová zmluva	Posilnenie administratívnych štruktúr v oblasti gender mainstreaming. Rozvoj metodológie na realizáciu zásady gender mainstreaming v praxi. Vytvorenie koordinačného orgánu pre gender mainstreaming. Príprava pilotných projektov týkajúcich sa rodovej rovnosti.	0,5 MEUR	-
2005/017-464.05.01 Vytvorenie národných indikátorov v oblasti chudoby a sociálnej exklúzie Technická asistencia	Zlepšenie monitorovacieho rámca pre posúdenie pokroku v procese sociálnej inklúzie na Slovensku. Vytvorenie národných indikátorov chudoby a sociálnej exklúzie na doplnenie spoločných indikátorov EU-SILC prijatých v Leaken v roku 2001. Národné indikátory budú slúžiť na meranie pokroku v procese sociálnej inklúzie.	0,25 MEUR	-



8 Finančný plán

Finančný plán OP ZaSI vychádza z finančného plánu NSRR, ktorý určuje rozdelenie finančnej alokácie zo štrukturálnych fondov a Kohézneho fondu na jednotlivé operačné programy. **Na OP ZaSI je určených 8,2 % celkovej finančnej alokácie pre SR** na programové obdobie 2007-13.

Celková alokácia na OP ZaSI predstavuje 941 301 578 EUR. Z čoho pre regióny podliehajúce cieľu **Konvergencia je alokovaných 923 500 000 EUR. Zvyšná čiastka 17 801 578 EUR bola alokovaná na BSK**, ktorá bude podporovaná v rámci cieľa Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť.

Pri rozložení finančnej alokácie v rámci regiónov Konvergenzie (923 500 000 EUR) na jednotlivé prioritné osi sa vychádzalo z týchto predpokladov:

- 4,00 % (36 940 000 EUR) sa vyčlenilo pre technickú asistenciu,
- 6,22% (57 472 800 EUR) alokácie sa použije na budovanie kapacít
- zvyšná časť 89,78 % (829 087 200 EUR) sa rozdelila nasledovne:
 - 18 86 % sociálna inklúzia (174 200 000 EUR)
 - cca 70,92 % pre zamestnanosť (654 887 200 EUR).

V rámci cieľa Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť sa vyčlenilo na technickú pomoc 4% z alokácie na daný cieľ.

Alokácia finančných zdrojov na prioritné osi 1 a 2 vychádza zo stratégie a vecného zamerania prioritných osí OP ZaSI a to:

- priorit ESF uvedených v nariadení 1081/2006 o ESF;
- Strategických usmernení Spoločenstva;
- Národného programu reforiem;
- odporúčaní EK v oblasti zamestnanosti určených SR;
- stratégie MPSVR SR;
- skúsenosti zo súčasného programového obdobia;
- odhadu absorpčnej kapacity jednotlivých prioritných osí.

Regionálna indikatívna finančná alokácia na úrovni NUTS II bola stanovená na základe nasledovných kritérií:

1. Regionálna alokácia pre cieľ Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť BSK bola stanovená v rámci vyjednávania o finančnej perspektíve 2007 - 2013
2. Pri výpočte regionálnej alokácie pre cieľ Konvergencia sa vychádzalo z uvažovanej mapy štátnej pomoci, ktorá zohľadňuje štátnu pomoc na úrovni regiónov NUTS II, úroveň miery nezamestnanosti, tvorbu HDP na úrovni NUTS II.
3. Na tomto základe sa stanovili regionálne koeficienty nasledovne:
 - Pre Západoslovenskú NUTS II – 4/ 14



- Pre Stredoslovenskú a Východoslovenskú NUTS II – 5/ 14.

4. Celková alokácia pre cieľ Konvergencia sa vynásobila regionálnym koeficientom.

Tabuľka 87: Indikatívna finančná alokácia podľa regiónov na roky 2007 - 2013

Región	Príspevok z fondov EÚ na roky 2007 - 2013
Bratislava	17 801 578
Západné Slovensko	263 857 252
Stredné Slovensko	329 821 374
Východné Slovensko	329 821 374
Celkom za SR	941 301 578

Miera spolufinancovania OP ZaSI z ESF dosiahne 85 % z celkových verejných výdavkov. Zvyšných 15 % finančných prostriedkov bude financovaných z národných verejných zdrojov.

Príspevok z ESF bude kalkulovaný vo vzťahu k oprávneným verejným výdavkom.



8.1 Finančný plán OP – ročné záväzky podľa fondu

Tabuľka 88: Finančný plán za cieľ Konvergencia OP ZaSI

(v EUR, v bežných cenách)

	Štrukturálne fondy ESF (1)	Kohézny fond (2)	Celkom (3)=(1)+(2)
2007	122 882 654	0	122 882 654
2008	119 574 916	0	119 574 916
2009	115 071 904	0	115 071 904
2010	106 159 312	0	106 159 312
2011	114 310 819	0	114 310 819
2012	185 623 387	0	185 623 387
2013	159 877 008	0	159 877 008
Celkom 2007-2013	923 500 000	0	923 500 000

Tabuľka 89: Finančný plán za cieľ Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť OP ZaSI

(v EUR, v bežných cenách)

	Štrukturálne fondy ESF (1)	Kohézny fond (2)	Celkom (3)=(1)+(2)
2007	2 394 525	0	2 394 525
2008	2 442 416	0	2 442 416
2009	2 491 264	0	2 491 264
2010	2 541 089	0	2 541 089
2011	2 591 911	0	2 591 911
2012	2 643 749	0	2 643 749
2013	2 696 624	0	2 696 624
Celkom 2007-2013	17 801 578	0	17 801 578

Tabuľka 90: Finančný plán za celý OP ZaSI

(v EUR, v bežných cenách)

	Štrukturálne fondy ESF (1)	Kohézny fond (2)	Celkom (3)=(1)+(2)
2007	125 277 179	0	125 277 179
2008	122 017 332	0	122 017 332
2009	117 563 168	0	117 563 168
2010	108 700 401	0	108 700 401
2011	116 902 730	0	116 902 730
2012	188 267 136	0	188 267 136
2013	162 573 632	0	162 573 632
Celkom 2007-2013	941 301 578	0	941 301 578



8.2 Finančný plán OP za celé programové obdobie podľa prioritných osí a zdrojov financovania

Tabuľka 91: Finančný plán podľa prioritných osí (v EUR, v bežných cenách)

	EU zdroje (a)	Národné zdroje celkom (b) = (c)+(d)	Indikatívna alokácia národných zdrojov		Celkové zdroje (e)=(a)+(b)	Miera kofinancovania (f)=(a)/(e)	Pre informáciu	
			SR verejné zdroje (c)	SR súkromné zdroje (d)			EIB príspevok	Iné zdroje
Prioritná os č.1 <i>Podpora rastu zamestnanosti</i> Fond: ESF	654 887 200	115 568 330	115 568 330		770 455 530	85 %		112 460 169
Prioritná os č.2 <i>Podpora sociálnej inklúzie</i> Fond: ESF	174 200 000	30 741 177	30 741 177		204 941 177	85 %		4 397 645
Prioritná os č.3 <i>Podpora zamestnanosti, sociálnej inklúzie a budovanie kapacít v BSK</i> Fond: ESF	17 801 578	3 141 455	3 141 455		20 943 033	85 %		2 264 609
Prioritná os č.4 <i>Budovanie kapacít a zlepšenie kvality verejnej správy</i> Fond: ESF	57 472 800	10 142 259	10 142 259		67 615 059	85 %		1 703 068
Prioritná os č.5 <i>Technická pomoc</i> Fond: ESF	36 940 000	6 518 824	6 518 824		43 458 824	85 %		0
CELKOM	941 301 578	166 112 045	166 112 045		1 107 413 623	85 %		120 825 491
z toho – Cieľ Konvergencia	923 500 000	162 970 590	162 970 590		1 086 470 590	85 %		118 560 882
z toho – Cieľ Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť	17 801 578	3 141 455	3 141 455		20 943 033	85 %		2 264 609



8.3 Rozdelenie príspevku z fondu/fondov do kategórií pomoci zo ŠF 2007 – 2013 na úrovni OP

Tabuľka 92: Informatívne rozdelenie príspevku z fondu do kategórií dimenzie „Prioritná téma“

Kód kategórie	Indikatívna suma prostriedkov (EUR) v rámci kategórie - cieľ Konvergencia	Indikatívna suma prostriedkov (EUR) v rámci kategórie - cieľ Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť	Indikatívna suma prostriedkov (EUR) v rámci kategórie pre SR Celkom
63	13 075 065	307 582	13 382 647
64	103 900 000	0	103 900 000
65	27 361 428	643 658	28 005 086
66	146 937 607	1 399 051	148 336 658
67	131 047 393	3 082 797	134 130 190
68	114 587 063	2 695 579	117 282 642
69	140 211 705	3 635 062	143 846 767
70	13 075 065	307 582	13 382 647
71	105 517 093	2 482 215	107 999 308
73	73 618 185	1 731 815	75 350 000
81	18 504 396	804 174	19 308 570
85	28 904 200	534 047	29 438 247
86	6 760 800	178 016	6 938 816
OP Spolu	923 500 000	17 801 578	941 301 578

Tabuľka 93: Informatívne rozdelenie príspevku z fondov do kategórií dimenzie „Forma finančného príspevku“

Kód kategórie	Indikatívna suma prostriedkov (EUR) v rámci kategórie
01	911 301 578
02	
03	
04	30 000 000
Spolu	941 301 578

Tabuľka 94: Informatívne rozdelenie príspevku z fondov do kategórií dimenzie „Podporované územie“

Kód kategórie	Indikatívna suma prostriedkov (EUR) v rámci kategórie
00	941 301 578
Spolu	941 301 578



9 Systém implementácie

Kapitola 9 popisuje systém implementácie OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia v súlade s Nariadením Rady (ES) č. 1083/2006 z 11. júla 2006, ktorým sa ustanovujú všeobecné ustanovenia o Európskom fonde regionálneho rozvoja, Európskom sociálnom fonde a Kohéznom fonde a ktorým sa zrušuje nariadenie (ES) č. 1260/1999 (ďalej len „všeobecné nariadenie“) a v súlade so Systémom riadenia ŠF a KF pre programové obdobie 2007 – 2013.

Krížové financovanie bude umožnené v súlade s nariadením o ESF v rámci všetkých prioritných osí, pričom musí mať priamu väzbu na oprávnené výdavky projektu. Monitorovanie krížového financovania bude zabezpečené prostredníctvom sledovania oprávnených výdavkov v súlade s platnou účtovnou osnovou **tak, aby na konci programového obdobia boli dodržané maximálne limity relevantné pre tieto prioritné osi (10% alebo 15%)**. Takéto sledovanie umožní zamedziť prekrývanie sa výdavkov medzi OP ZaSI a operačnými programami financovanými z ERDF, nakoľko bude uplatňované aj v rámci ITMS II pre všetky výdavky.

Nakoľko OP ZaSI je multicieľový operačný program (financovanie z cieľa Konvergencia a z cieľa Konkurencieschopnosť a zamestnanosť), niektoré aktivity budú financované v rámci celej SR. V týchto prípadoch sa stanovuje príspevok na financovanie multicieľových projektov pro rata z cieľa Konkurencieschopnosť a zamestnanosť. Kritériá na stanovenie príspevku pro rata sú nasledovné:

- **aktuálny pomer veľkosti cieľovej skupiny v rámci projektu** (napr. počet registrovaných nezamestnaných, alebo zdravotné postihnutých uchádzačov o zamestnanie v projektoch aktívnej politiky trhu práce; príp. počet daňovníkov v jednotlivých regiónoch pre projekt zameraný na daňové úrady) nachádzajúcej sa na území v rámci **cieľa Konkurencieschopnosť a zamestnanosť na celkovej cieľovej skupine projektu** – v prípadoch, kedy sa dá priamo identifikovať cieľová skupina a dopad pôsobenia prijímateľa na území SR podľa regiónov,
- **pomer obyvateľstva Bratislavského kraja k celkovému obyvateľstvu SR (11,14 % = 599 695 / 5 380 534)** - v prípade projektov, kedy sa nedá priamo identifikovať dopad pôsobenia prijímateľa na území SR podľa regiónov (napríklad projekty na podporu budovania administratívnych kapacít orgánov ústrednej štátnej správy).

Ak sa v priebehu implementácie operačného programu ukáže, že uvedené kritériá nie sú dostatočné, riadiaci orgán rozhodne o ich modifikácii, príp. doplnení.

Multicieľové projekty

Možnosť v rámci jedného operačného programu pokryť aj územie Konvergencia aj územie Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť prispeje k väčšej efektívnosti implementácie programu. Oproti programovému obdobiu 2004 – 2006 sa bude pre oba ciele schvaľovať jeden projekt – tzv. spoločný projekt, v rámci ktorého bude oddelená alokácia pre územie Konvergencia od alokácie pre cieľ Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť. Tým sa dosiahne zjednodušenie pri schvaľovaní projektov, ich monitorovaní a vyhodnocovaní.



V prípade potreby (napr. odlišnosť cieľových skupín a i.) Riadiaci orgán bude schvaľovať zrkadlové projekty, to znamená realizácia jedného projektu na území Konvergencia a jedného projektu na území Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť. V takom prípade projekty pokrývajúce celé územie SR (teda oba ciele) budú realizované oddelene pre cieľ Konvergencia a cieľ Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť.

V zmysle čl. 22 všeobecného nariadenia bude **neprevoditeľnosť zdrojov** medzi oboma cieľmi zabezpečená nasledovne:

Zrkadlové projekty:

- vyhlasovanie samostatných výziev na predkladanie žiadostí o poskytnutie NFP vyhlasovaných osobitne pre jednotlivé prioritné osi, ktoré sú štruktúrované podľa oprávnených území na úrovni NUTS 2;
- predkladanie samostatných žiadostí o NFP, vrátane samostatných rozpočtov (jeden projekt v rámci Cieľa Konvergencia a jeden projekt v rámci cieľa Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť);
- zameranie projektov výlučne na cieľové skupiny a miesto realizácie oprávnené v rámci príslušného cieľa;
- podpísanie zmlúv o poskytnutí NFP samostatne pre oba ciele;
- čerpanie finančných prostriedkov vo fáze realizácie projektov pridelených výlučne z rozpočtu príslušného cieľa;
- sledovanie pokroku v implementácii prostredníctvom výročných správ a záverečnej správy o implementácii na úrovni prioritných osí, ktoré sú štruktúrované v súlade s cieľmi EÚ;
- počas realizácie projektu zameranie kontroly na mieste na neprekrývanie finančných zdrojov medzi cieľmi;
- posilnenie kontroly správneho využívania finančných prostriedkov z ESF pridelených na každý z cieľov v rámci kompetencií monitorovacieho výboru.

Spoločný projekt pokrývajúci celé územie Slovenska (spravidla pôjde o projekty realizované v zmysle zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, ktoré sú zákonom stanovené pre celé územie Slovenska):

- predkladanie jednej žiadosti o NFP pre oba ciele (cieľ Konvergencia a cieľ Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť);
- posudzovanie a schvalovanie spoločného projektu s definovaním špecifik pre jednotlivé územia podpory;
- v rámci rozpočtu projektu bude alokácia rozdelená pre obe oblasti podpory v súlade s kritériami na stanovenie príspevku pre multicieľové projekty;
- zabezpečenie oddeliteľného auditu trailu pre územia podpory;
- oddelenie čerpania finančných prostriedkov vo fáze realizácie projektov pridelených výlučne z rozpočtu príslušného cieľa bude zabezpečené prostredníctvom monitorovacieho systému;
- sledovanie pokroku v implementácii prostredníctvom výročných správ a záverečnej správy o implementácii samostatne pre územie cieľa Konvergencia a samostatne pre územie cieľa Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť;
- počas realizácie projektu zameranie kontroly na mieste na neprekrývanie finančných zdrojov medzi cieľmi;



- posilnenie kontroly správneho využívania finančných prostriedkov z ESF pridelených na každý z cieľov v rámci kompetencií monitorovacieho výboru pre OP ZaSI.

9.1 Orgány zapojené do riadenia a implementácie programu

Medzi orgány zapojené do riadenia a implementácie operačného programu, v zmysle nariadenia Rady (ES) č. 1083/2006 patria:

- Centrálny koordinačný orgán;
- Riadiaci orgán;
- Certifikačný orgán (podrobnejší popis v kapitole 9.7);
- Orgán auditu (podrobnejší popis v kapitole 9.7).

9.1.1 Centrálny koordinačný orgán

Úlohu Centrálného koordinačného orgánu (CKO) pre štrukturálne fondy a Kohézny fond na programové obdobie 2007 – 2013 s platnosťou od 1. júla 2010 plnil Úrad vlády SR (v zmysle zákona č. 37/2010 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov).

S platnosťou od 1. januára 2011 plnilo Ministerstvo dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja Slovenskej republiky a to v súlade so zákonom č. 403/2010 Z. z. z 13. októbra 2010. Týmto zákonom došlo z dôvodu racionalizácie štátnej správy k prechodu kompetencií v oblasti využívania finančných prostriedkov v rámci realizácie kohéznej politiky EÚ v Slovenskej republike z Úradu vlády SR na Ministerstvo dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja Slovenskej republiky.

V súlade so zákonom č. 60/2013 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 575/2001 Z.z. o organizácii činností vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov došlo od 1. apríla 2013 k prechodu kompetencií v oblasti koordinácie fondov EÚ z Ministerstva dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja SR na Úrad vlády SR.

CKO zastáva v oblasti realizácie nástrojov kohéznej politiky EÚ v Slovenskej republike strategickú pozíciu a zodpovedá za:

- na úrovni NSRR zabezpečuje programovanie, monitorovanie, hodnotenie, publicitu a informovanosť a vzdelávanie administratívnych kapacít v týchto oblastiach;
- zabezpečuje koordináciu procesov riadenia a implementácie operačných programov;
- zodpovedá za vývoj, prevádzku a údržbu ITMS.



9.1.2 Riadiaci orgán

Riadiaci orgán operačného programu (ďalej len „RO“) predstavuje operačnú úroveň systému riadenia NSRR. Riadiaci orgán je orgán určený členským štátom na základe článku 59(1) všeobecného nariadenia, ktorý zodpovedá za riadenie a vykonávanie programu v súlade s predpismi EÚ a SR. Pri riadení operačného programu postupuje RO v súlade s metodickými pokynmi CKO a metodickými pokynmi certifikačného orgánu a orgánu auditu v príslušných oblastiach.

Na základe uznesenia vlády SR č. 832 z 8. októbra 2006, riadiacim orgánom OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia je **Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR**.

V súlade s čl. 60 všeobecného nariadenia, RO je zodpovedný za riadenie a vykonávanie príslušného OP, najmä za:

- vypracovanie operačného programu a programového manuálu;
- spolufinancovanie operačného programu zo štátneho rozpočtu;
- usmerňovanie SORO a prijímateľov;
- monitorovanie a hodnotenie operačného programu;
- vypracovanie výročnej a záverečnej správy o implementácii, ich predloženie monitorovaciemu výboru a Európskej komisii;
- publicitu o pomoci z EÚ a informovanie verejnosti o fondoch z EÚ v súlade s článkom 69 všeobecného nariadenia;
- uzatvorenie splnomocnenia o delegovaní úloh so sprostredkovateľským orgánom pod riadiacim orgánom a výkon kontroly delegovaných úloh;
- zber a zaznamenávanie údajov potrebných na finančné riadenie, monitorovanie, preverovanie, audity a hodnotenie v elektronickej podobe;
- archiváciu a dostupnosť dokumentov v súlade s článkom 90 všeobecného nariadenia;
- prijímanie, výber a schvaľovanie projektov prijímateľov v súlade s kritériami hodnotenia a výberu projektov schválenými monitorovacím výborom;
- uzatváranie zmlúv s prijímateľmi o poskytnutí nenávratného finančného príspevku;
- overenie spolufinancovania jednotlivých projektov zo zdrojov prijímateľa a z ostatných národných zdrojov;
- overenie dodania spolufinancovaných produktov a služieb a overenie skutočne vynaložených výdavkov;
- zabezpečenie vedenia samostatného účtovného systému prijímateľmi a inými orgánmi zapojenými do implementácie;
- kontrolu podľa čl. 59 VN.

V súlade s čl. 71 všeobecného nariadenia, vnútorná štruktúra a rozdelenie (delegovanie) zodpovednosti RO pre OP ZaSI budú popísané v opise systémov riadenia a kontroly, ktorý členský štát predloží EK pred predložením prvej žiadosti o priebežnú platbu alebo najneskôr do 12 mesiacov od schválenia OP.

Riadiaci orgán (ďalej len „RO“) je zodpovedný za účinnosť, správnosť riadenia a vykonávanie pomoci, v súlade s predpismi Európskej únie a v súlade s inštitucionálnymi, právnymi a finančnými systémami Slovenskej republiky. Riadiaci orgán vypracuje pre



prioritné osi 1, 2 a 3 schémy štátnej pomoci a schémy de minimis. K ich vypracovaniu dôjde až v roku 2007 po usmernení EK o schémach štátnej pomoci.

Sprostredkovateľský orgán pod riadiacim orgánom

V zmysle čl. 59(2) všeobecného nariadenia môže členský štát na plnenie niektorých alebo všetkých úloh riadiaceho orgánu určiť jeden alebo viac sprostredkovateľských orgánov pod riadiacim orgánom (ďalej len „SO/RO“). V súlade s článkom 12 implementačného nariadenia a so Systémom riadenia ŠF a KF sú podrobnosti presne stanovené v splnomocnení o delegovaní právomocí (ďalej len „splnomocnenie“).

Konečná zodpovednosť za riadenie OP ostáva aj v prípade delegovania na riadiacom orgáne.

Na základe uznesenia vlády SR č. 1023 z 6.12.2006 sprostredkovateľským orgánom/sprostredkovateľskými orgánmi pre OP pre Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia sú:

- Sociálna implementačná agentúra (ďalej SIA)
- Fond sociálneho rozvoja SR (ďalej FSR)

Úlohy a kompetencie SORO budú špecifikované v Zmluve o delegovaní právomocí z RO pre OP ZaSI na SORO. Riadiaci orgán deleguje na sprostredkovateľské orgány pod riadiacim orgánom predovšetkým činnosti v nasledujúcich oblastiach:

- oblasť programovania (napr. vypracovanie podkladov do programového manuálu);
- oblasť predkladania, posudzovania a schvaľovania projektov;
- oblasť uzatvárania zmlúv s prijímateľmi;
- oblasť zabezpečovania informovanosti verejnosti;
- oblasť žiadosti o platbu;
- oblasť monitorovania pomoci;
- oblasť hodnotenia pomoci;
- oblasť tvorby rozpočtu a odhadov očakávaných výdavkov;
- oblasť kontroly a auditu;
- oblasť nezrovnalostí;
- oblasť archivácie.

Celkovú zodpovednosť za výkon delegovaných právomocí nesie riadiaci orgán.

9.1.3 Typy projektov

Podpora z ESF a národných verejných zdrojov bude poskytovaná formou nasledujúcich typov projektov:

Národné projekty sú realizované buď formou priameho zadania alebo prostredníctvom uzavretej výzvy na predkladanie projektov. Metóda priameho zadania sa uplatní v prípadoch, keď konečný prijímateľ pomoci je za poskytovanie daných služieb kompetenčne zodpovedný.



- **Vo vzťahu k národným projektom** sa bude realizovať podpora, ktorá vychádza zo zákona (alebo iného právneho predpisu), resp. projekty, ktoré majú alebo celonárodnú pôsobnosť, sú unikátne a realizovať ich môže výlučne iba jeden subjekt, alebo sa jedná o vytvorenie a implementáciu pilotného projektu najmä v oblasti sociálnych, zdravotných služieb a sociálnych a aktivačných podnikov s cieľom podpory udržateľnej zamestnanosti. Overenie kompletnosti spisu a súlad s podmienkami uzavretej výzvy budú vykonávané zamestnancami riadiaceho orgánu.
- **Dopytovo-orientované projekty** sú realizované na základe výziev na predkladanie projektov. Grantové schémy zastrešujú prostriedky určené na dopytové projekty. V mnohých opatreniach budú aktivity podporované celoplošnými národnými projektmi a zároveň prostredníctvom dopytovo orientovaných projektov, ktoré budú rozdeľovať prostriedky na základe súťaže.
Overenie kompletnosti spisu a súlad s podmienkami výzvy budú vykonávané zamestnancami riadiaceho orgánu alebo sprostredkovateľského orgánu pod riadiacim orgánom. Po obsahovej stránke ich bude hodnotiť komisia na výber projektov.
- **Systémové integrované projekty:** individuálny systémový projekt je projekt, pri ktorom dochádza k efektu synergie.
Môže byť určený v predstihu určenému prijímateľovi, kedy sú známe aktivity, návrh rozpočtu prijímateľa. Podstatnou zložkou týchto projektov je vytvorenie partnerstva.
MPSVR zvažuje implementáciu takýmito projektami v oblasti zamestnanosti – spolupráca s MH SR, SOPK a VÚC, pre projekty rozvoja ľudských zdrojov vo vybraných sektoroch – napr. v cestovnom ruchu.
- **Globálne granty** - využívané na riešenie vybraných problémov na znižovanie regionálnych disparít v zamestnanosti a sociálnej inklúzii. V priebehu realizácie OP ZaSI sa uvažuje aj s využívaním inštitútu globálneho grantu v súlade s legislatívou ES.

9.1.4 Monitorovací výbor

V súlade s čl. 63 všeobecného nariadenia musí byť pre každý OP do troch mesiacov od jeho schválenia Európskou komisiou zriadený monitorovací výbor (ďalej len „MV“). Cieľom monitorovacieho výboru je dohliadať na efektívnosť a kvalitu implementácie programu.

Predsedom Monitorovacieho výboru je zástupca Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR ako riadiaceho orgánu. Členmi Monitorovacieho výboru sú v súlade s čl. 11 nariadenia Rady (ES) č. 1083/2006 (princíp partnerstva) zástupcovia štátnej správy, zástupcovia verejnej správy, zástupcovia regionálnej a miestnej samosprávy, zástupcovia tretieho sektora, zástupcovia SORO, zástupcovia sociálnych partnerov a zástupca certifikačného orgánu – MF SR.

Členovia Monitorovacieho výboru sú menovaní ministrom práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Pôsobnosť a činnosť Monitorovacieho výboru upravuje štatút a rokovací poriadok, ktorý schvaľuje Monitorovací výbor.

Monitorovací výbor predovšetkým:

- a) schvaľuje programový manuál;



- b) posudzuje a schvaľuje kritéria výberu financovaných operácií do 6 mesiacov od schválenia operačného programu a v prípade potreby schvaľuje revíziu, zmenu týchto kritérií;
- c) periodicky posudzuje pokrok v dosahovaní opatrení operačného programu na základe dokumentov predložených riadiacim orgánom;
- d) skúma výsledky implementácie, predovšetkým dosahovanie cieľov stanovených pre každú prioritnú os;
- e) posudzuje a schvaľuje výročné a záverečné správy o implementácii;
- f) môže navrhnovať riadiacemu orgánu zmeny alebo doplnenia operačného programu, ktoré umožnia lepšie dosahovanie cieľov operačného programu alebo zlepšia riadenie operačného programu, vrátane finančného riadenia;
- g) posudzuje a schvaľuje návrhy na doplnenie obsahu rozhodnutia Komisie o príspevku z fondov.

Národný monitorovací výbor pre NSRR

Národnému monitorovaciemu výboru pre NSRR (ďalej len „NMV“) predsedá minister dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja SR ako predstaviteľ CKO pre NSRR. Funkciu sekretariátu vykonáva CKO. Štatút a rokovací poriadok schvaľuje NMV pri svojom prvom zasadaní.

Národný monitorovací výbor sa schádza k rokovaniu minimálne dvakrát ročne. Členmi NMV sú zástupcovia orgánov ústrednej štátnej správy, obcí a samosprávnych krajov a ostatných sociálno-ekonomických partnerov. Pozorovateľmi sú Stále zastúpenie SR pri EÚ a Ministerstvo pôdohospodárstva a rozvoja vidieka SR. Európska komisia je vo funkcii poradcu.

Medzi hlavné činnosti Národného monitorovacieho výboru patrí najmä:

- monitorovanie implementácie NSRR;
- schvaľovanie zmien v NSRR spadajúcich do jeho právomoci;
- vypracovanie súhrnnej výročnej (resp. záverečnej) správy za NSRR;
- schvaľovanie strategických správ pred ich odoslaním Európskej komisii;
- formulovanie odporúčaní pre činnosť monitorovacích výborov OP s cieľom dosiahnutia efektívneho systému monitorovania realizácie politiky súdržnosti v SR;
- plní funkciu monitorovacieho výboru pre OP Technická pomoc´.

9.2 Monitorovanie

9.2.1 Systém monitorovania

Monitorovanie pozostáva z pravidelného kontrolovania uskutočňovania intervencie – implementácie operácií. Za zavedenie systému pre zhromažďovanie spoľahlivých finančných a štatistických informácií o vykonávaní pomoci a za výber ukazovateľov (indikátorov) monitorovania zodpovedá riadiaci orgán.

Monitorovanie bude uskutočňované v súlade s článkom 66 všeobecného nariadenia pričom štruktúra monitorovaných údajov bude vytvorená v súlade s prílohou XXIII Nariadenia Komisie (ES) č. 1828/2006 (ďalej len „implementačného nariadenia“).



Indikátory sa musia vzťahovať k opatreniam, musia zobrazovať stav dosiahnutý v zmysle fyzikálnych výstupov, výsledkov a dopadov a musia zobrazovať dosiahnutý vývoj vo vzťahu k finančnému plánu. Indikátory musia prihliadať na to, že rôzne regióny prijímajú rôznu stupeň podpory a v prípade potreby musí byť možné rozlíšiť indikátory podľa druhu alebo veľkosti konečných užívateľov.

Zber údajov o realizácii pomoci sa vykonáva prostredníctvom elektronického zberu údajov, na čo je vytvorený IT monitorovací systém pre štrukturálne fondy. Ide o ucelený informačný systém.

Monitorovanie sa bude riadiť plánom monitorovania operačného programu. Tento plán monitorovania vypracuje riadiaci orgán.

Plány monitorovania operačného programu budú zahŕňať predovšetkým nasledovné údaje:

- definíciu údajov, ktoré majú byť zhromažďované, aby poskytli potrebné informácie o vstupoch, výstupoch, výsledkoch, dopadoch a zodpovedajúcich ukazovateľoch na úrovni priorit a opatrení. Metódy použité na kvantifikáciu údajov alebo odhadov generovaných prieskumami musia byť špecifikované (vzorka, údaje z panelu, databázy, kontrolné mechanizmy atď.) rovnako ako aj inštitúcie alebo orgány zodpovedné za ich zber;
- definície, ktoré majú byť poskytnuté monitorovaciemu výboru a frekvencia a načasovanie ich prenosu (časový harmonogram monitorovania), ako aj definícia metodiky prenosu dát pomocou monitorovacích správ;
- definíciu operačných prepojení s vyhodnocovanými aktivitami a definíciu spôsobu spojenia medzi riadiacim orgánom a Európskou komisiou;
- kompetenčné rozdelenie v oblasti monitorovania a zberu informácií;
- vzory monitorovacích tabuliek.

Monitorovanie a zber údajov na úrovni špecifických a operačných priorit bude vykonávané RO. SORO budú vykonávať monitorovanie a zber údajov na úrovni projektov a na úrovni operačných priorit. Údaje sa budú zberať od prijímateľov smerom k SORO a RO. Prijímateľ bude predkladať štvrťročné monitorovacie správy, v ktorých popíše v súlade s časovým harmonogramom realizované aktivity a pokrok dosiahnutý na úrovni projektov v monitorovacích a finančných ukazovateľoch. SORO na základe monitorovacích správ od prijímateľov bude predkladať štvrťročné správy o implementácii na RO. Tieto monitorovacie správy budú obsahovať pokrok dosiahnutý na úrovni operačných priorit v monitorovacích a finančných ukazovateľoch.

Úlohy CKO v oblasti monitorovania:

- zodpovedá za vypracovanie národného systému ukazovateľov pre NSRR v spolupráci s jednotlivými riadiacimi orgánmi a jeho prípadnú aktualizáciu;
- koordinuje a metodicky usmerňuje riadiace orgány v oblasti monitorovania;
- vykonáva monitorovanie na úrovni NSRR.

Monitorovanie (a následne hodnotenie) prebieha dvoma spôsobmi – na základe systému ukazovateľov a na základe kategórií pomoci zo ŠF.

Monitorovanie prostredníctvom systému ukazovateľov



Ciele NSRR a jednotlivých operačných programov sa definujú a následne kvantifikujú v procese programovania prostredníctvom sústavy fyzických a finančných ukazovateľov (národný systém ukazovateľov pre NSRR). Ukazovatele budú záväzné pre všetky subjekty a budú súčasťou ITMS. Napĺňanie zadaných ukazovateľov predstavuje najdôležitejší nástroj pre monitorovanie a hodnotenie napĺňania cieľov operačných programov a NSRR.

Prehľad základných ukazovateľov operačného programu ZaSI je uvedený v prílohe č.4.

Monitorovanie začína na najnižšom stupni – na úrovni projektu. Pre potreby monitorovania je projekt základnou jednotkou, ktorá je analyzovaná prostredníctvom relevantných zozbieraných údajov. V zmluve o poskytnutí pomoci z fondov sa prijímateľ zaviazuje poskytovať údaje pre účely monitorovania a reportovania projektu. Fyzické, aj finančné ukazovatele projektov získané od prijímateľa prostredníctvom jednotných monitorovacích hárkov sú premietnuté do ITMS a agregované smerom nahor na úroveň opatrenia, prioritnej osi, operačného programu, NSRR.

Monitorovanie prostredníctvom kategórií pomoci zo ŠF

V súlade s článkom 9 všeobecného nariadenia a prílohy II implementačného nariadenia sa výdavky z fondov sledujú podľa nasledovných kategórií:

- prioritnej témy;
- spôsobu financovania;
- typu územia;
- rozmeru ekonomickej aktivity;
- rozmeru umiestnenia pomoci.

Každý OP obsahuje indikatívne plánované rozdelenie príspevku z fondov na úrovni programu v rámci prvých troch kategórií. Pri kategórii „prioritné témy“ sa v OP vyčleňuje indikatívny podiel príspevku z fondov na tie aktivity, ktoré sú zamerané na podporu konkurencieschopnosti a tvorbu pracovných miest, teda na tzv. „lisabonské aktivity“. Uvedené umožní v priebehu implementácie programu a po jeho skončení monitorovať a hodnotiť príspevok operačných programov k napĺňaniu cieľov Lisabonskej stratégie a Národného programu reforiem.

Pri monitorovaní prostredníctvom kategórií pomoci zo ŠF sa uplatňuje nasledovný postup: pri schválení projektu sa údaje zaznamenávajú do ITMS a po ukončení projektu sa zaznamená skutočná hodnota dosiahnutá v danej kategórii. Prostredníctvom ITMS sa údaje za kategorizáciu z úrovne jednotlivých projektov agregujú do vyšších úrovní programovej štruktúry a sú súčasťou výročných správ.

9.2.2 Výročná a záverečná správa o implementácii

V zmysle čl. 67 nariadenia rady (ES) č. 1083/2006 je riadiaci orgán povinný predkladať Komisii každoročne do 30. júna kalendárneho roku výročnú správu za predchádzajúci kalendárny rok. Riadiaci orgán je povinný predložiť Komisii do 31. mája 2017 záverečnú správu o implementácii operačného programu.

Výročná správa a záverečná správa obsahuje najmä nasledovné informácie:

- a) pokrok dosiahnutý v implementácii operačného programu a jeho priorit vo vzťahu k jeho opatreniam



- , vrátane kvantifikácie indikátorov na úrovni prioritných osí;
- b) údaje o finančnej realizácii operačného programu podľa prioritných osí:
 - (i) náklady vyplatené prijímateľom, vrátane žiadostí o platbu zaslaných RO a korešpondujúcich s verejným financovaním;
 - (ii) platby obdržané od Komisie;
 - (iii) výdavky vyplatené orgánom zodpovedným za vyplácanie platieb prijímateľom;
 - c) kroky vykonané RO alebo MV za účelom zabezpečenia kvality a efektívnosti implementácie:
 - i) údaje o monitorovaní a hodnotení;
 - ii) sumár problémov v rámci implementácie operačného programu a vykonané opatrenia na ich odstránenie;
 - iii) využitie technickej pomoci;
 - d) údaje o vykonaní a zabezpečení publicity.

9.2.3 Výročné preskúmanie/kontrola programu

Každý rok po predložení výročnej správy Komisia a RO v súlade čl. 68 nariadenia rady (ES) č. 1083/2006 preskúmajú za účelom zlepšenia implementácie pokrok v implementácii operačného programu, základné výsledky dosiahnuté v predchádzajúcom roku, finančnú realizáciu a iné faktory.

Po tomto preskúmaní môže Komisia predložiť členskému štátu a RO námietky, o ktorých je informovaný aj Monitorovací výbor. Členský štát informuje Komisiu o opatreniach prijatých na odstránenie predložených pripomienok.

Členské štáty v súlade s čl. 70 nariadenia rady (ES) č. 1083/2006 zodpovedajú za kontrolu operačných programov najmä prostredníctvom týchto opatrení:

- zabezpečenia toho, že systémy kontroly operačných programov sú zavedené v súlade s článkami 58 až 62 nariadenia rady (ES) č. 1083/2006 a fungujú účinne;
- prevenciou, zisťovaním a nápravou nezrovnalostí a prípadne vymáhaním neoprávnene vyplatených súm spolu s úrokmi z omeškania. O týchto skutočnostiach, ako aj o priebežnom pokroku správnych a súdnych konaní informujú Komisiu.

Ak sa sumy neoprávnene vyplatené prijímateľovi nedajú vymôcť, členský štát je zodpovedný za vrátenie stratených súm do všeobecného rozpočtu Európskej únie, ak sa zistí, že k strate došlo jeho zaviním.

9.3 Hodnotenie

V súlade so Systémom riadenia ŠF a KF hodnotenie predstavuje proces, ktorý systematicky skúma prínos z realizácie programov a ich súlad s cieľmi stanovenými v OP a NSRR a analyzuje účinnosť realizačných procesov a vhodnosť nastavenia jednotlivých programov a opatrení a pripravuje odporúčania na zvýšenie ich efektívnosti.



V zmysle čl. 47 všeobecného nariadenia môžu mať hodnotenia strategický charakter (preskúmanie vývoja programu alebo skupiny programov v súvislosti s prioritami Spoločenstva a národnými prioritami) alebo operatívny charakter (s cieľom podporiť priebeh operačného programu). Hodnotenie sa vykonáva pred začiatkom programového obdobia (predbežné hodnotenie), počas neho (priebežné hodnotenie) a po ukončení programového obdobia (záverečné hodnotenie).

Hodnotenia sa uskutočňujú v rámci zodpovednosti členského štátu (CKO, RO) alebo Komisie, v súlade so zásadou proporcionality. Výsledky sa zverejňujú podľa platných predpisov o prístupe k informáciám.

Hodnotenie identifikuje a vymedzuje všeobecne platné skutočnosti a navrhuje možné spôsoby riešenia zistení. Zatiaľ čo monitoring je možné považovať za súbor okamžitých informačných aktivít, hodnotenie využíva vybrané dokumenty, správy a informácie pre analytické činnosti.

Úlohy CKO v oblasti hodnotenia:

- zabezpečuje predbežné hodnotenie hlavného strategického dokumentu na programové obdobie po r. 2013;
- zabezpečuje priebežné, tematické hodnotenie na centrálnej úrovni;
- koordinuje a metodicky usmerňuje riadiace orgány v oblasti hodnotenia.

Úlohy RO pre OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia v oblasti hodnotenia:

- postupuje v súlade s metodikou CKO v oblasti hodnotenia;
- zabezpečí predbežné a priebežné hodnotenie OP a predloženie výsledkov priebežného hodnotenia monitorovaciemu výboru OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia a Komisii;
- zabezpečuje komunikáciu s EK a vstupy pre následné hodnotenie OP a prípadné strategické hodnotenie vykonávané EK.

Vnútoraná kapacita RO pre hodnotenie

Článok 48 ods. 1 všeobecného nariadenia 1083/2006 vyžaduje vytvorenie podmienok pre uskutočnenie hodnotenia. Tento článok predpokladá zriadenie hodnotiaceho pracoviska v implementačnej štruktúre operačných programov.

Na úrovni OP ZaSI hodnotenie budú plniť zamestnanci RO s patričnou znalosťou programového cyklu a hodnotiacich postupov. Títo zamestnanci budú zabezpečovať prípravné fázy hodnotenia ako aj organizačné činnosti vo fázach realizácie hodnotenia a zverejnenia výsledkov. Zamestnanci RO (manažéri hodnotenia) budú zabezpečovať tieto aktivity:

- príprava návrhov hodnotiacich aktivít (plánov), ich revízie a aktualizácie;
- realizáciu hodnotiacich aktivít nasledovne:
 - príprava hodnotiacich tém a zadávacích podmienok pre výber externých hodnotiteľov v prípade externého hodnotenia;
 - organizovanie výberových konaní pre realizáciu hodnotiacich projektov;



- kontrahovanie hodnotenia v prípade externého hodnotenia;
- tvorba optimálnych podmienok pre realizáciu hodnotiacich projektov;
- vyhodnocovanie, posudzovanie a šírenie výsledkov hodnotenia.

RO zabezpečí optimálny rozvoj internej kapacity pre hodnotenie. V závislosti na kapacite zamestnancov môžu byť interne s využitím participačných metód uskutočnené napr. analýzy výstupov monitoringu, analýzy procesných postupov atď.

9.3.1 Ex ante hodnotenie

Členské štáty EÚ musia vykonať **ex ante hodnotenie**, pričom v rámci jednotlivých cieľov regionálnej politiky EÚ si Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny vybralo možnosť vykonať ex ante hodnotenie na celý operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia pre obidva ciele (Konvergencia, Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť) financované z Európskeho sociálneho fondu. Za vykonanie ex ante hodnotenia zodpovedá orgán, ktorý je zodpovedný za prípravu programových dokumentov.

Ex ante hodnotenie musí identifikovať a ohodnotiť disparity, medzery a potenciál rozvoja, ciele, ktoré majú byť dosiahnuté, očakávané výsledky, kvantifikované ciele, koherenciu stratégie navrhnutú pre región (ak relevantné), pridanú hodnotu Spoločenstva, rozsah zohľadnenia priorít Spoločenstva, skúsenosti z predchádzajúceho programového obdobia, kvalitu procedúr a prekážky implementácie, monitorovania, hodnotenia a finančného manažmentu.

9.3.2 Priebežné hodnotenie

Počas programového obdobia vykoná členský štát hodnotenie súvisiace s monitorovaním operačného programu (podstatný odklon od cieľov stanovených v operačnom programe alebo návrhy na revíziu operačného programu).

Proces hodnotenia sa vykonáva systematicky a priebežne počas celého trvania Operačného programu až po predloženie Záverečnej správy Operačného programu v zmysle čl. 67 Nariadenia ES 1083/2006. Proces hodnotenia z hľadiska jeho vykonávania je rozdelený na interné a externé hodnotenie.

Predmetom interného hodnotenia je porovnanie dosiahnutého pokroku v plnení výstupových, výsledkových a finančných ukazovateľov na úrovni prioritnej osi. Interné hodnotenie má zabezpečiť väzbu medzi monitorovaním a riadením OP ZaSI.

Po odsúhlasení OP ZaSI Európskou komisiou RO pripraví smerné hodnoty výstupových a výsledkových ukazovateľov (benchmarking). Smerné ukazovatele (benchmarks) sú stanovené ako podiel finančných prostriedkov vyčlenených na dané prioritné osi ku kľúčovému ukazovateľu výstupu respektíve výsledku uvedenému v Operačnom programe.

Pre oblasť technickej pomoci Operačnému programu sú pripravené smerné ukazovatele s ohľadom na údaje z predchádzajúceho programového obdobia a na údaje pre technickú pomoc uvedené v číselníku ukazovateľov.



Súčasťou procesu interného hodnotenia je aj zber kontextových ukazovateľov respektíve ukazovateľov, ktoré boli uvedené v analytickej časti Národného strategického referenčného rámca a OP ZaSI s cieľom dokumentovať aktuálne sociálno-ekonomické a environmentálne trendy na príslušnej teritoriálnej úrovni.

Externé hodnotenie sa realizuje mimo štruktúr RO nezávislými odborníkmi s cieľom stanoviť najmä relevantnosť a účelnosť podporovaných opatrení vo vzťahu k stanoveným všeobecným cieľom programu ako aj k identifikovaným potrebám.

Základnými princípmi hodnotenia sú proporionalita (veľkosť a identifikované riziká OP), nezávislosť (od RO), partnerstvo (účasť zúčastnených strán na hodnotení) a transparentnosť.

Externé hodnotenie sa bude vykonávať na úrovni významného projektu, prioritnej osi, Operačného programu, horizontálnej priority a/alebo postavenia a podmienok určitej cieľovej skupiny.

Externé hodnotenie bude mať charakter operatívny a strategický:

- operatívne hodnotenie je zamerané na oblasť výkonnosti s ohľadom na efektivitu vynaložených zdrojov, účinnosť dosahovaných výsledkov a realizáciu programu z finančnej a realizačnej stránky. Operatívne hodnotenia vyplývajú zo vzniknutých okolností a potreby ich riešenia a nie sú súčasťou plánu hodnotenia;
- strategické externé hodnotenie je zamerané na oblasť relevantnosti oblastí podpory a prioritných osí k riešeniu identifikovaných problémov, účelnosti dosiahnutých výsledkov v porovnaní s očakávaným dopadom na cieľové skupiny a konzistentnosti podpory zo ŠF a KF (doplnkovosť jednotlivých prioritných osí pri dosahovaní stanovených všeobecných cieľov Operačných programov a NSRR).

Externé hodnotenie sa bude vykonávať v nasledujúcich prípadoch:

1. ak sa dosahované výstupy a výsledky na základe zistení monitorovania a interného hodnotenia odlišujú od očakávaní o viac ako 10 % s cieľom urobiť potrebné nápravné opatrenia;
2. pri návrhu revízie OP ZaSI v súvislosti so sociálno-ekonomickými zmenami v prostredí programu, s výraznými zmenami v prioritách na európskej, národnej alebo regionálnej úrovni alebo s výraznými problémami pri realizácii programu (majúce charakter finančný, vecný alebo realizačný).

RO zostaví plán strategických externých hodnotení v termíne do **12 mesiacov** od prijatia OP ZaSI Európskou komisiou, zašle ho CKO a predloží ho na odsúhlasenie príslušnému monitorovaciemu výboru.

Operačný program ako celok bude komplexne zhodnotený počas programového obdobia dvakrát. Najprv v roku 2011 (koniec čerpania prvého ročného rozpočtového záväzku podľa pravidiel n+3) a následne v roku 2013 (prekrývanie sa kulminácie čerpania dvoch ročných rozpočtových záväzkov pri prechode na pravidlo n+3 na n+2).

Výsledky priebežného hodnotenia sa posielajú Monitorovaciemu výboru a Komisii.

9.3.3 Ex post hodnotenie

Ex post hodnotenie vykonáva pre každý cieľ Komisia v úzkej spolupráci s členským štátom a riadiacim orgánom. Cieľom je preskúmanie rozsahu využitia zdrojov, efektívnosti a efektivity programovania a socio-ekonomického dopadu.



Ex post hodnotenie identifikuje faktory, ktoré prispeli k úspechu alebo neúspechu implementácie operačného programu a identifikuje „good practice“.

Ex post hodnotenie musí byť ukončené do 31. decembra 2015.



9.4 IT monitorovací systém pre ŠF a KF

IT monitorovací systém pre ŠF a KF (ďalej len „ITMS“) je centrálny informačný systém, ktorý slúži na evidenciu, spracovávanie, export a monitorovanie dát o programovaní, projektovom a finančnom riadení, kontrole a audite ŠF a KF. Skladá sa z dvoch, paralelne pracujúcich subsystémov pre programové obdobia 2004-2006 a 2007-2013. Subsystémy pre dve programové obdobia úzko spolupracujú, využívajú spoločnú databázu a v nej spoločnú evidenciu objektov.

ITMS využívajú všetky operačné programy v rovnakej miere. Spoločný monitorovací systém má za úlohu zabezpečiť jednotný a kompatibilný systém monitorovania, riadenia a finančného riadenia programov financovaných zo ŠF a KF.

Systém je delený na tri hlavné časti:

1. neverejná časť ITMS zabezpečuje programové, projektové a finančné riadenie, kontrolu a audit v prepojení na účtovný systém ISUF a cez neho so štátnou pokladnicou a rozpočtovým informačným systémom;
2. výstupná časť zabezpečuje tvorbu statických a dynamických dátových exportov;
3. verejná časť zabezpečuje komunikáciu s prijímateľmi, informačným systémom Európskej komisie SFC2007 a monitorovacími systémami okolitých krajín pre programy cezhraničnej spolupráce.

Oprávnenými užívateľmi verejnej časti ITMS systému môžu byť na základe žiadosti všetky subjekty, ktoré majú možnosť predložiť žiadosť o príspevok z fondov. Komunikácia žiadateľov/prijímateľov s verejnou časťou ITMS je zabezpečená využitím SSL protokolu. CKO vypracuje príručku pre prijímateľov na užívanie verejnej časti ITMS. Žiadateľom/prijímateľom príspevku z fondov bude cez verejnú časť ITMS umožnené:

- elektronické podanie a príjem žiadostí o príspevok z fondov;
- získanie prehľadne usporiadaných informácií o stave procesov svojich projektov, vrátane žiadostí o platby /refundáciu nákladov;
- ďalšie možnosti (aktualizácia údajov o prijímateľovi, elektronický príjem žiadosti o platbu, elektronický príjem monitorovacích hárkov).

ITMS a procesy komunikácie prijímateľov o príspevok z fondov na úrovni projektu sú nasledovné:

- zriadenie konta, podpísanie dohody o užívaní medzi RO a prijímateľom príspevku z fondov, aktivovanie konta;
- zadávanie údajov do elektronických formulárov a ich prenesenie do verejnej časti ITMS, zaslanie overenej papierovej formy formulára prijímateľom správcovi a užívateľovi neverejnej časti ITMS;
- overenie súladu informácií elektronickej a papierovej formy formulára užívateľom neverejnej časti ITMS;
- ďalšie spracovanie žiadostí po vykonaní kontroly a opravy prípadných nesúládov elektronickej a papierovej formy.



Úlohy CKO vo vzťahu k ITMS:

- zodpovedá za vývoj, prevádzku a udržiavanie systému, zabezpečuje prevádzku všetkých častí ITMS;
- riadi komisiu, v ktorej má svojho zástupcu každý riadiaci orgán a ktorá navrhuje smer vývoja, komunikuje požiadavky RO na CKO, riadi a usmerňuje užívateľov systému podľa pokynov a usmernení CKO, zodpovedá za inicializačné dáta systému;
- vypracováva usmernenia k používaniu ITMS;
- udržiava inicializačné dáta na úrovni NSRR v aktuálnom stave.

Úlohy RO pre OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia vo vzťahu k ITMS:

- udržiava inicializačné dáta svojho programu v aktuálnom stave;
- zodpovedá za zadávanie údajov programu, projektov a podriadených štruktúr podľa usmernení CKO k používaniu ITMS;
- zodpovedá za pridelenie rolí užívateľom podľa interných manuálov;
- poskytuje podporu prvej úrovne používateľom verejnej a neverejnej časti ITMS.

9.5 Elektronická výmena dát s EK

V zmysle implementačného nariadenia oddielu 7 je povinná elektronická komunikácia členského štátu s databázou Európskej komisie SFC 2007.

Možné sú nasledovné formy elektronickej komunikácie:

- webové rozhranie SFC2007;
- integrácia monitorovacích systémov členských štátov so SFC2007.

V podmienkach SR sa zvolil druhý spôsob: integrácia ITMS II so systémom SFC2007. ITMS II bude zabezpečovať zber dát a komunikáciu s SFC2007. Použitie webového rozhrania SFC2007 je možné pre jednotlivé RO, ale využitím rozhrania ITMS II sa zabezpečí integrita dát v oboch systémoch a ušetrí sa čas zadávania údajov. V prípade nefunkčnosti ITMS, alebo rozhrania, po súhlase CKO je možné využívať webové rozhranie na zadávanie údajov do SFC2007, zadávateľ však zodpovedá za zosúladenie dát v oboch systémoch.

Rozhrania ITMS II a SFC2007:

- import rozpisu alokovanej čiastky zo ŠF a KF pre SR podľa cieľov v stálych cenách r.2004 a v bežných cenách;
- export NSRR;
- export OP a prioritných osí;
- export veľkých projektov;
- export OP TA;
- import rozhodnutí EK o OP;
- rozpis kategorizácie fondov EÚ;
- export odhadu očakávaných výdavkov;
- žiadosti o platbu na EK;
- vyhlásenie o čiastočnom ukončení programu;
- export opisu riadiacich a kontrolných systémov;
- export výročných správ;



- export záverečných správ;
- export záverečnej platby;
- vyrovnanie podľa pravidla n+2, (n+3);
- export neštruktúrovaných dát NSRR;
- import neštruktúrovaných dát Rozhodnutia EK o NSRR, OP.

Zabezpečenie komunikácie ITMS II a SFC2007 je na úrovni systémov ošetrené pomocou zaručeného elektronického podpisu, ktorý bude vydaný pre ITMS II.

Za identifikáciu užívateľov a klientskych systémov v rámci SFC2007 zodpovedá v každom členskom štáte tzv. MS Liaison. Úlohu MS Liaison pre fondy ERDF, ESF a KF zastáva v SR zodpovedný zamestnanec CKO. Všetky žiadosti o prístup na webové rozhranie SFC2007 a zmenu prístupových práv sa posielajú na CKO. Po formálnej a obsahovej kontrole žiadostí MS Liaison komunikuje s Európskou komisiou pri tvorbe a aktivovaní užívateľského konta. Prístupové heslá z Európskej komisie sa posielajú v dvoch častiach, jednu časť dostane priamo užívateľ, druhú časť MS Liaison.

9.6 Informovanie a publicita

V zmysle článku 69 všeobecného nariadenia členský štát a riadiaci orgán zabezpečia informovanie občanov a prijímateľov a publicitu o spolufinancovaných programoch s cieľom zdôrazniť úlohu Spoločenstva a zabezpečiť transparentnosť pomoci z fondov.

Pre účely zabezpečenia informovania a publicity vypracuje riadiaci orgán komunikačný plán pre príslušný operačný program a do štyroch mesiacov od schválenia OP ho predloží EK. Pri implementácii KAP zabezpečí RO vykonávanie všetkých opatrení informovania a publicity v zmysle článkov 5 až 7 implementačného nariadenia.

Úlohy CKO v oblasti informovania a publicity:

- vypracuje a implementuje Centrálny komunikačný plán pre ŠF a KF (ďalej len „CKAP“) zahŕňajúci prierezové aktivity pre všetky operačné programy;
- koordinuje a metodicky usmerňuje riadiace orgány v oblasti informovania a publicity;
- je kontaktným orgánom pre Európsku komisiu a komunikačné siete Spoločenstva a informuje riadiace orgány.

Úlohy RO pre OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia v oblasti informovania a publicity:

- vypracuje komunikačný plán pre OP;
- pri vypracovaní komunikačného plánu a ostatných aktivitách informovania a publicity postupuje v súlade s metodikou CKO;
- predloží komunikačný plán Európskej komisii do 4 mesiacov od schválenia OP;
- zahrnie oblasť publicity a informovania do výročných a záverečnej správy o vykonávaní OP;
- informuje monitorovací výbor OP o pokroku implementácie komunikačného plánu, uskutočnených a plánovaných aktivitách;
- zabezpečí dodržiavanie ustanovení článku 8 implementačného nariadenia prijímateľom (povinnosť informovať verejnosť o pomoci poskytnutej zo fondov) ošetrením týchto náležitostí v zmluve s prijímateľom.



9.7 Finančné riadenie a audit

System finančného riadenia štrukturálnych fondov a Kohézneho fondu zahŕňa komplex na seba nadväzujúcich a vzájomne prepojených podsystemov a činností, prostredníctvom ktorých sa zabezpečuje účinné finančné plánovanie, rozpočtovanie, účtovanie, výkazníctvo, platby prijímateľom, sledovanie finančných tokov a finančnú kontrolu a audit pri realizácii pomoci z ES.

Do systému finančného riadenia operačného programu sú zapojené nasledovné subjekty:

- riadiaci orgán,
- sprostredkovateľské orgány pod riadiacim orgánom,
- certifikačný orgán,
- platobná jednotka,
- orgán auditu.

Funkcie **riadiaceho orgánu** sú uvedené v časti 9.1.2.

Funkcie **sprostredkovateľského orgánu pod riadiaceho orgánu** sú uvedené v časti 9.1.2.

Funkcie **certifikačného orgánu** vykonáva Ministerstvo financií SR. Certifikačný orgán predovšetkým zabezpečuje:

- koordináciu a metodické usmerňovanie vo vzťahu k finančnému riadeniu štrukturálnych fondov a Kohézneho fondu, vrátane koordinácie činnosti platobných jednotiek;
- zostavenie a zaslanie žiadostí o priebežné platby a záverečnú platbu na Európsku komisiu;
- predbežnú finančnú kontrolu súhrnnej žiadosti platobných jednotiek o platbu;
- certifikačné overenie na všetkých úrovniach finančného riadenia, vrátane prijímateľa pomoci, s cieľom ubezpečenia sa o postupoch riadiaceho orgánu, sprostredkovateľského orgánu pod riadiacim orgánom a platobných jednotiek;
- certifikáciu výkazu výdavkov na EK;
- príjem prostriedkov EÚ na osobitné mimorozpočtové účty MF SR;
- prevod finančných prostriedkov EÚ prijímateľovi pomoci prostredníctvom platobnej jednotky;
- zostavenie a predloženie odhadu očakávaných výdavkov pre príslušný a nasledujúci rok Európskej komisii na základe podkladov riadiacich orgánov každý rok do konca apríla;
- vedenie knihy dlžníkov;
- zostavenie a predloženie do 31. marca výkazu čiastok k 31. decembru predchádzajúceho roka, ktoré majú byť vrátené, v členení podľa rokov začatia konania;
- finančné opravy prostriedkov EÚ na základe požiadaviek Európskej komisie;
- vrátenie neoprávnene použitých alebo nevyužitých prostriedkov Európskej komisii, vrátane úrokov z omeškania;
- zavedenie jednotného systému účtovníctva pre certifikačný orgán a platobné jednotky (Informačného systému pre účtovanie fondov - ISUF);
- vedenie účtovníctva, výkazníctva a uschovávanie dokladov.

Funkcie **platobnej jednotky** zabezpečuje Ministerstvo práce, Sociálnych vecí a rodiny SR. Platobná jednotka predovšetkým zabezpečuje:

- posudzovanie žiadostí o platbu prijímateľov obdržaných od riadiaceho orgánu;



- prevod prostriedkov EÚ a štátneho rozpočtu na spolufinancovanie prijímateľom;
- vyplnenie a predkladanie súhrnných žiadostí o platbu a čiastkových výkazov výdavkov certifikačnému orgánu;
- vedenie účtovníctva, výkazníctva a uschovávanie dokladov;
- vedenie čiastkovej knihy dlžníkov.

Funkcie Riadiaceho orgánu Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia a Platobnej jednotky na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR sú zabezpečené organizačne neprepojenými útvarmi.

Funkcie **orgánu auditu** zabezpečuje MF SR. Hlavné úlohy orgánu auditu sú:

- vypracovanie správy o výsledku posudku zavedenia systémov, podľa bodu 2 článku 71 nariadenia 1083/2006;
- zabezpečenie, aby sa audity vykonávali s cieľom preveriť účinné fungovanie systému riadenia a kontroly operačného programu;
- zabezpečenie, aby sa audity operácií vykonávali na vhodnej vzorke, aby sa preverili deklarované výdavky;
- predloženie Komisii do deviatich mesiacov od schválenia operačného programu stratégie auditu, ktoré sa budú zaoberať subjektmi vykonávajúcimi audity uvedené v písmenách a) a b), použitou metódou, metódou výberu vzorky na audity operácií a orientačným plánom auditov s cieľom zabezpečiť, aby sa auditu podrobili hlavné subjekty a aby boli audity počas celého programového obdobia rozvrhnuté rovnomerne. Ak sa uplatňuje spoločný systém pre viaceré operačné programy, možno predložiť jednu stratégiu auditu.
- do 31. decembra každého roku od roku 2008 do 2015 zodpovedá za:
 - i) predloženie Komisii výročnej kontrolnej správy, ktorá obsahuje nálezy auditov vykonaných počas predchádzajúceho 12-mesačného obdobia, ktoré sa končí 30. júna dotknutého roku, v súlade so stratégiou auditu operačného programu a uvádza nedostatky zistené v systémoch riadenia a kontroly programu. Prvá správa, ktorá sa predloží do 31. decembra 2008, sa vzťahuje na obdobie od 1. januára 2007 do 30. júna 2008. Informácie týkajúce sa auditov vykonaných po 1. júli 2015 sa zahrnú do záverečnej kontrolnej správy, ktorá je podkladom pre vyhlásenie o ukončení uvedené v písmene f);
 - ii) na základe kontrol a auditov, ktoré sa vykonali pod jeho vedením, vydanie stanoviska o tom, či systém riadenia a kontroly funguje dostatočne účinne na to, aby poskytol primeranú záruku, že výkazy výdavkov, ktoré sa predkladajú Komisii, sú správne, a na základe toho primeranú záruku, že príslušné transakcie sú zákonné a správne;
 - iii) predloženie v prípadoch stanovených v článku 88, vyhlásenia o čiastočnom ukončení, ktorým sa posudzuje zákonnosť a správnosť príslušných výdavkov. Ak sa na niekoľko operačných programov uplatňuje spoločný systém, môžu sa informácie uvedené v bode (i) spojiť do jednej správy a stanovisko a vyhlásenie vydané podľa bodov (ii) a (iii) môže zahŕňať všetky príslušné operačné programy;
- e) predloženie Komisii najneskôr do 31. marca 2017 vyhlásenia o ukončení, ktoré posudzuje platnosť žiadosti o záverečnú platbu a zákonnosť a správnosť príslušných transakcií zahrnutých do záverečného výkazu výdavkov, ktorý je doložený záverečnou kontrolnou správou.



Na Ministerstve financií SR sú funkcie zabezpečené organizačne neprepojenými útvarmi. Funkciu certifikačného orgánu plní sekcia fondov Ministerstva financií SR, ktorá je organizačne podriadená 2. štátnemu tajomníkovi. Funkciu orgánu auditu plní Sekcia auditu a kontroly MF SR, ktorej generálny riaditeľ je v priamej riadiacej pôsobnosti ministra financií.

Ministerstvo financií SR ako orgán auditu má podpísané dohody o pravidlách spolupráce s jednotlivými ministerstvami so špecifikovaním predmetu činnosti auditu, ktoré zabezpečujú jednotlivé nezávislé útvary na ministerstvách a Správach finančnej kontroly pre orgán auditu, ako spolupracujúce orgány. Tieto útvary sa riadia Postupmi pre vládny audit štrukturálnych fondov, Kohézneho fondu a Európskeho fondu pre rybné hospodárstvo, ktoré sú schválené uznesením vlády SR č. 511 z 20.8.2008. Ministerstvo financií SR ako orgán auditu dohliada nad činnosťou týchto orgánov; podrobné postupy dohľadu sú súčasťou Postupov pre vládny audit štrukturálnych fondov, Kohézneho fondu a Európskeho fondu pre rybné hospodárstvo a uzatvorených dohôd o pravidlách spolupráce.

V podmienkach Slovenskej republiky je za nastavenie celkového systému nezrovnalostí zodpovedný certifikačný orgán. Pri identifikovaní nezrovnalosti je riadiaci orgán povinný informovať certifikačný orgán, ktorý zabezpečuje v prípade zistenia alebo podozrenia vzniku nezrovnalostí na každej z certifikovaných úrovní okamžité pozastavenie platieb prostriedkov EÚ pre príslušný projekt, vypracovanie správy o zistenej nezrovnalosti a informovanie Centrálného kontaktného útvaru pre OLAF (Európsky úrad pre boj proti podvodom - European Anti-Fraud Office) v SR. CO tiež zabezpečuje koordináciu finančných tokov v oblasti nezrovnalostí; zriadenie mimorozpočtového účtu v Štátnej pokladnici pre príjem prostriedkov EÚ od prijímateľov za nezrovnalosti; vrátenie neoprávnene použitých alebo nevyužitých prostriedkov EK, vrátane úrokov z omeškania a vypracovanie a predkladanie podkladov k štvrťročným správam o nezrovnalostiach a správ o zistených nezrovnalostiach Centrálnemu kontaktnému útvaru OLAF pre SR.

Systém finančných tokov

Platby finančných prostriedkov EÚ sú z Európskej komisie prevedené na osobitný účet Certifikačného orgánu Ministerstva financií SR v Štátnej pokladnici v rámci záväzku, ktorý bol prijatý Európskou komisiou. Platby finančných prostriedkov EÚ prijímateľom sa realizujú prostredníctvom štátneho rozpočtu.

Finančné prostriedky EÚ a prostriedky štátneho rozpočtu na spolufinancovanie sú prijímateľom vyplácané prostredníctvom platobnej jednotky súčasne na základe zmluvy o poskytnutí nenávratného finančného príspevku v pomere stanovenom na projekt.

Platby prostriedkov EÚ a spolufinancovania zo štátneho rozpočtu prijímateľom uskutočňuje platobná jednotka v sume schválenej certifikačným orgánom na základe súhrnnej žiadosti o platbu v prípade systému refundácie. V prípade systému zálohových platieb, resp. predfinancovania, platby prijímateľom realizuje platobná jednotka vo výške schválených žiadostí o zálohové platby, resp. predfinancovania, bez predchádzajúceho súhlasu certifikačného orgánu.



Podrobný popis finančného riadenia je stanovený v Systéme finančného riadenia štrukturálnych fondov a Kohézneho fondu pre programové obdobie 2007 – 2013, schválenom uznesením vlády SR č. 835/2006 z 8. októbra 2006 a uverejnenom na www.finance.gov.sk.

Schéma finančných tokov prostriedkov štrukturálnych fondov a Kohézneho fondu

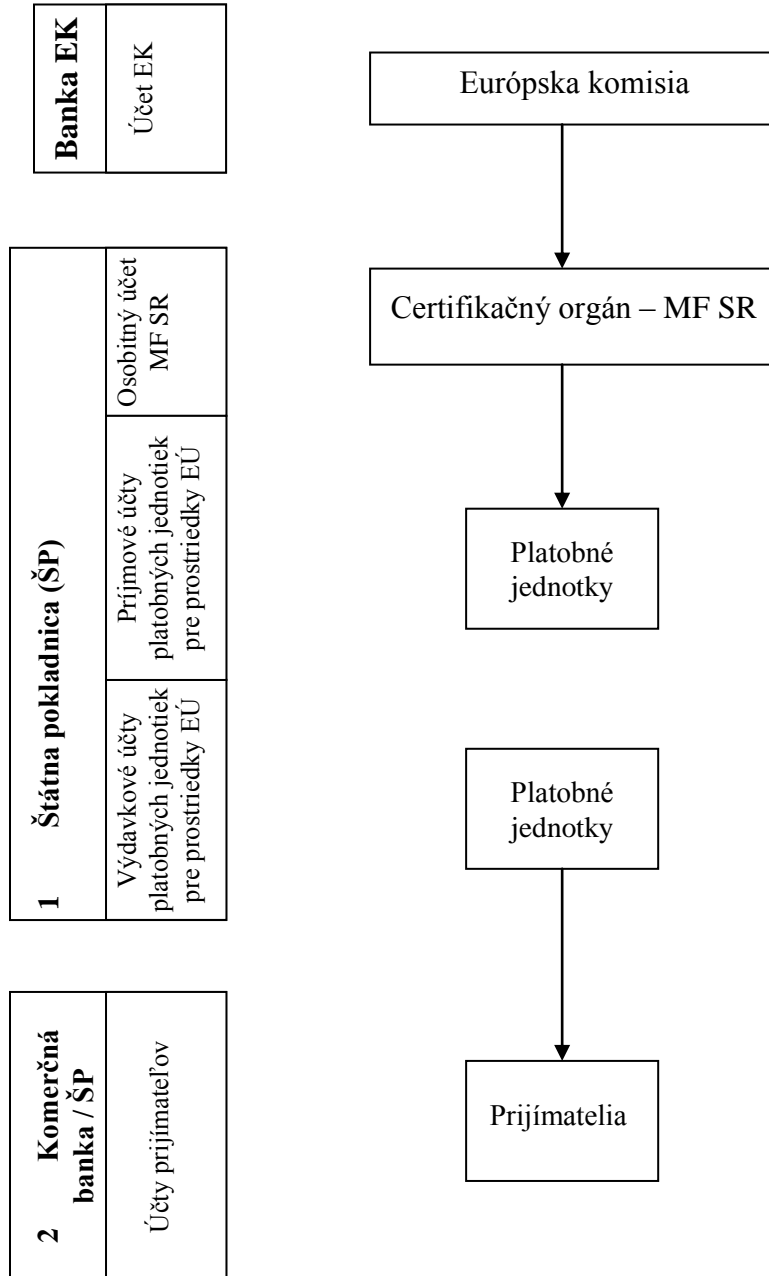
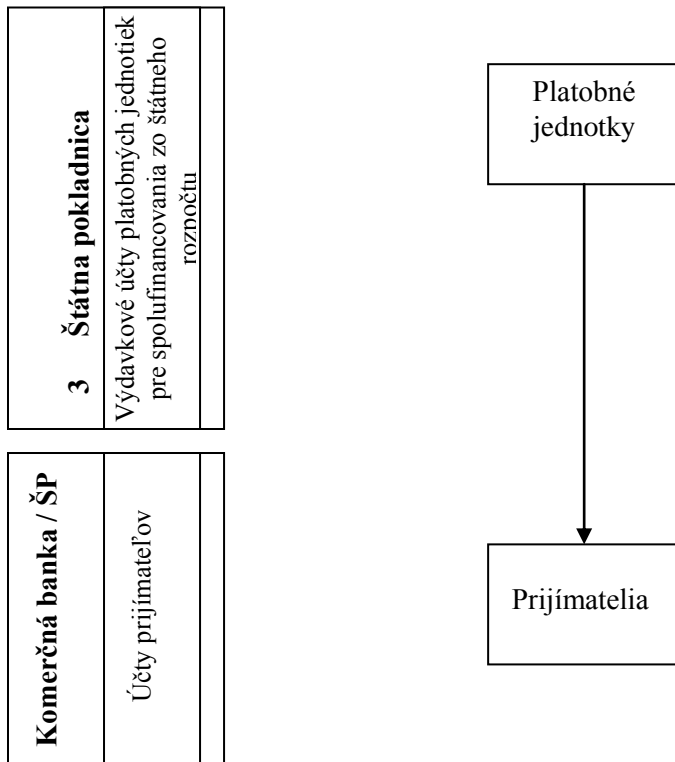




Schéma finančných tokov národného spolufinancovania zo štátneho rozpočtu



10 Prílohy

Príloha 1: Zoznam použitých skratiek

Príloha 2: Zoznam použitej literatúry

Príloha 3: Metodika HESO

Príloha 4: Indikátory OP ZaSI

Príloha č.1

Zoznam použitých skratiek

APTP	Aktívna politika trhu práce
AOTP	Aktívne opatrenia na trhu práce
BSK	Bratislavský samosprávny kraj



ČR	Česká republika
EAFRD	European Agricultural Fund for Rural Development - Európsky poľnohospodársky fond pre podporu rozvoja vidieka
EES	Európska stratégia zamestnanosti
EFF	European Fisheries Fund - Európsky fond pre rybné hospodárstvo
EIB	Európska investičná banka
EK	Európska komisia
ERDF	European Regional Development Fund - Európsky fond regionálneho rozvoja
ESF	European Social Fund - Európsky sociálny fond
ES	Európske spoločenstvá
EÚ	Európska únia
EÚ 15	tzv. „staré“ členské štáty Európskej únie (Veľká Británia, Taliansko, Francúzsko, Belgicko, Dánsko, Fínsko, Grécko, Írsko, Luxembursko, Holandsko, Nemecko, Portugalsko, Rakúsko, Španielsko, Švédsko)
EÚ 25	„staré“ členské krajiny plus „nové“ členské krajiny (Slovensko, Česko, Poľsko, Maďarsko, Litva, Lotyšsko, Estónsko, Slovinsko, Cyprus, Malta)
FSR	Fond sociálneho rozvoja
HDP	hrubý domáci produkt
IKT	informačno-komunikačné technológie
ILO	International Labour Organization
ITMS	IT monitorovací systém
JPD	Jednotný programový dokument
KEGA	Kultúrna a edukačná grantová agentúra
KF	Kohézny fond
KŠ	Krajský školský úrad
LS	Lisabonská stratégia pre Slovensko
MP	Metodicko-pedagogické centrum
MRK	marginalizované rómske komunity
MSP	malé a stredné podniky
MV	Monitorovací výbor
NPR	Národný program reforiem
NSRR	Národný strategický referenčný rámec
NSTUR	Národná stratégia trvalo udržateľného rozvoja Slovenskej republiky
NUTS	Nomenclature des Unitées Territoriales Statistiques - klasifikačný systém štatistických územných jednotiek zavedených EUROSTATom v spolupráci s národnými štatistickými úradmi
OECD	Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (Organisation for Economic Co-operation and Development)
OP	Operačný program
PD IS EQUAL	Programový dokument iniciatívy spoločenstva EQUAL
RO	riadiaci orgán



SAV	Slovenská akadémia vied
SEA	Strategické environmentálne hodnotenie
SIA	Sociálna implementačná agentúra
SOP LZ	Sektorový operačný program Ľudské zdroje
SO/RO	sprostredkovateľský orgán pod riadiacim orgánom
SR	Slovenská republika
SUS	Strategické usmernenia Spoločenstva (Community Strategic Guidelines)
SWOT	Strengths/Weaknesses/Opportunities/Threats – Silné stránky, slabé stránky, príležitosti a ohrozenia
ŠF	štrukturálne fondy
ŠÚ SR	štatistický úrad Slovenskej republiky
UV	uznesenie vlády
ÚSVRK	Úrad splnomocnenkyne vlády SR pre rómske komunity
ÚoZ	uchádzači o zamestnanie
VEGA	Vedecká grantová agentúra MŠ SR a SAV
VOŠ	vyššia odborná škola
VÚC	vyššie územné celky
MF SR	Ministerstvo financií Slovenskej republiky
MPSVaR SR	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
MŠ SR	Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky
MDVRR SR	Ministerstvo dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja Slovenskej republiky
MPRV SR	Ministerstvo pôdohospodárstva a rozvoja vidieka SR
NR SR	Národná rada Slovenskej republiky
NSK	Nitriansky samosprávny kraj
TA	technická asistencia
ÚIPŠ	Ústav informácií a prognóz školstva
ÚMS	Únia miest Slovenska
UNDP	United Nations Development Programme
ÚPSVaR SR	Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
ÚV SR	Úrad vlády Slovenskej republiky
ZMOS	Združenie miest a obcí Slovenska
ZoZ	záujemcovia o zamestnanie

Príloha č. 2

Použitá literatúra

- Návrh strategického cieľa a priorít SR prepojených na kohéznú politiku EÚ pre budúce programovacie obdobie 2007 – 2013, schválený uznesením vlády SR č. 499/2005 doplneným o uznesenie vlády SR č. 583/2005



- Stratégia konkurencieschopnosti Slovenska do roku 2010, schválená uznesením vlády SR č. 140/2005 a Stratégia konkurencieschopnosti Slovenska do roku 2010 – Akčné plány, schválené uznesením vlády SR č. 557/2005
- Národná stratégia trvalo udržateľného rozvoja SR, schválená uznesením vlády SR č. 978/2001 a Akčný plán trvalo udržateľného rozvoja v SR na roky 2005 – 2010, schválený uznesením vlády SR č. 574/2005
- Národný program reforiem SR na roky 2006 – 2008, schválený uznesením vlády SR č. 797/2005
- Rámec podpory Spoločenstva 2004 – 2006 pre Slovensko, konečná verzia dokumentu bola prijatá ministrom výstavby a regionálneho rozvoja 18. decembra 2003. Oficiálne rozhodnutie Európskej komisie C(2004)2001, ktorým schválila CSF pre Slovensko, bolo zverejnené 18. júna 2004
- Návrh nariadenia Rady, ktorým sa zriaďujú všeobecné ustanovenia o Európskom fonde regionálneho rozvoja, Európskom sociálnom fonde a Kohéznom fonde (všeobecné nariadenie)
- Návrh nariadenia Európskeho parlamentu a Rady o Európskom sociálnom fonde
- Návrh: Kohézna politika na podporu rastu a zamestnanosti: Strategické usmernenia Spoločenstva na roky 2007 – 2013
- Návrh Nariadenia Komisie, ktoré stanovuje detailné pravidlá na implementáciu nariadenia Rady, ktorým sa zriaďujú všeobecné ustanovenia o Európskom fonde regionálneho rozvoja, Európskom sociálnom fonde a Kohéznom fonde (implementačné nariadenie)
- Návrh Národného strategického referenčného rámca 2007 – 2013. Verzia 1.3. Bratislava : MVRR, 2005 .
- Sektorový operačný program ľudské zdroje. Bratislava, MPSVR,
- Štatistický úrad SR (2001). Sčítanie obyvateľov, domov a bytov
- United Nations Development Programme (UNDP). 2004. Miléniové rozvojové ciele : cesta k znižovaniu chudoby a sociálneho vylúčenia (Slovenská republika). Bratislava : UNDP a Centrum pre hospodársky rozvoj, 2004
- United Nations Development Programme (UNDP). 2005. Employing the Roma : insights from business. Bratislava : UNDP a Ernst & Young, 2005.
- Directorate-General for Employment and Social Affairs (DG ESA). 2004. The situation of Roma in an enlarged European Union. Luxembourg : European Commission, DG ESA, 2004.
- Eurostat (2003): Young people's social origin, educational attainment and labour market outcomes in Europe, Statistics in Focus, theme 3 - 6.
- OECD (2003): Programme for International Students Assessment, Learning for Tomorrow's World - First Results from PISA 2003, www.pisa.oecd.org <<http://www.pisa.oecd.org>>
- Štatistický úrad (2005): Zisťovanie o príjmoch a životných podmienkach domácností EU-SILC 2005, www.statistics.sk <<http://www.statistics.sk>>
- (Svetová banka) World Bank (2002): Slovak Republic: Living Standards, Employment and Labour Market Study.
- Bodnárová, B.- Filadelfiová, J.: Domáce násilie a násilie páchané na ženách v SR, SŠPR, 2003



- Čerych Conference – Central European Seminar on EU Funding, particularly EU Structural Funds, Česká Skalice, marec 2005. Pozri tiež http://www.ecas.org/file_uploads/852.pdf
- Capacity Development, Management Development and Governance Division, Technical Advisory Paper 2, Bureau for Policy Development, UNDP, 1997
- A New Partnership for Cohesion, Third Report on Economic and Social Cohesion, European Commission, 2004
- Local Governance and Partnerships, A Summary of the Findings of the OECD Study on Local Partnership, OECD Local Economic and Employment Development Programme, 2005 (LEED) <http://www.oecd.org/dataoecd/51/42/1962067.pdf>
- Civil Society and the OECD. Policy Brief, October 2001, <http://www.oecd.org/dataoecd/36/9/2367378.pdf>
- Kubánová, M. – Orth, M. – Molnárová, M. – Čajková, K.: Financovanie mimovládnych organizácií z verejných zdrojov Slovenskej republiky a Európskej únie. Bratislava, SGI – Inštitút pre dobre spravovanú spoločnosť 2005. T. č. nepublikovaný text pripravený v rámci projektu Nadácie Ekopolis, IVO a SGI „Občiansky hlas vo verejnej politike 1995 – 2005: jeho prínosy a možnosti ďalšieho rozvoja“.
- Marček, E. – Vakulová L.: Medzisektorová spolupráca na Slovensku. Súhrnný materiál z realizácie programu v r. 2002-2005, PANET a Nadácia pre deti Slovenska, Jún 2005
- Bútorá-Bútorová-Kubánová-Strečanský-Szatmáry-Vajdová-Woleková: Mimovládne neziskové organizácie a dobrovoľníctvo. In: Súhrnná správa o stave spoločnosti. IVO, 2006 (v tlači)

Príloha č.3

Metodika HESO

Výber opatrení na hodnotenie

V 3-mesačných intervaloch je vyberaných približne 20 až 30 opatrení aktuálnych v danom štvrtroku. Opatrením sa rozumejú navrhované alebo prijaté zákonodarné aktivity (zákony, uznesenia, ratifikácie medzištátnych zmlúv, smernice, nariadenia), kroky exekutívnej moci



(konceptné materiály, privatizačné rozhodnutia, vládne nariadenia, vyhlášky ústredných orgánov štátnej správy, rozhodnutia orgánov EÚ atď.), pripravované alebo uskutočnené rozhodnutia regulačných orgánov (Protimonopolný úrad SR, Národná banka Slovenska, Úrad pre finančný trh, Telekomunikačný úrad SR, Európska centrálna banka a pod.), ako aj iných verejných inštitúcií v SR a EÚ. Každý môže prostredníctvom web stránky (www.ineko.sk/projekt_heso.htm) navrhnúť opatrenia, ktoré si želá, aby boli hodnotené. Konečný výber opatrení realizuje INEKO, pričom dôraz pri výbere sa kladie na opatrenia, o ktorých sa vedie verejná diskusia, alebo ktoré sú podľa INEKO dôležité pre ekonomicko-sociálny rozvoj krajiny, alebo sú niečím výnimočné, inovatívne, bezprecedentné. Výber opatrení sa prioritne nesnaží komplexným spôsobom sledovať vývoj v jednotlivých oblastiach spoločnosti. Charakteristiky (popis) opatrení sú tvorené INEKO. Na tento účel sa využívajú informácie z originálnych materiálov, ako aj informácie z médií.

Hodnotiaca komisia

Hodnotiacu komisiu tvorí každý štvrťrok 40 - 50 odborníkov z rôznych oblastí. V hodnotiacej komisii sú nezávislí ekonomickí analytici, odborní žurnalisti, podnikatelia, zástupcovia akademickej obce, samosprávy, stavovských a mimovládnych organizácií (zoznam všetkých členov hodnotiacej komisie je uvedený na str. 6 a 7). Členovia hodnotiacej komisie zastávajú vo svojich organizáciách prevažne vedúce riadiace pozície. Členovia hodnotiacej komisie nie sú zamestnancami v štátnej správe a nefigurujú v orgánoch politických strán a hnutí. Všetci odborníci sa zúčastňujú hodnotení v rámci projektu HESO bez nároku na odmenu. Hodnotenia členov komisie majú charakter osobného postoja a nemusia zodpovedať názorovej línii organizácie, v ktorej pôsobia.

Hodnotiace kritériá

Opatrenia sú členmi komisie hodnotené v kategóriách: miera súhlasu s opatrením a dôležitosť opatrenia pre spoločnosť. Tieto kategórie sú navzájom nezávislé.

Miera súhlasu s opatrením [-3; +3]

Miera súhlasu vyjadruje názor hodnotiaceho na kvalitu, resp. ním očakávaný reálny efekt navrhovaného alebo prijatého opatrenia, ktorý môže byť od opatrením deklarovaného cieľa odlišný.

Orientačná stupnica:

- 3 absolútny nesúhlas
- 2 značný nesúhlas
- 1 mierny nesúhlas
- 0 žiadny prínos, status quo
- +1 súhlas so značnými výhradami
- +2 súhlas s miernymi výhradami
- +3 absolútny súhlas

Dôležitosť opatrenia pre spoločnosť (%)

V rámci tejto kategórie sa hodnotiaci vyjadrujú k miere spoločenskej dôležitosti opatrenia, resp. oblasti, ktorú zasahuje. Čím je percentuálna hodnota vyššia, tým dôležitejšie je opatrenie pre spoločnosť a má väčší potenciál prispievať k ekonomickému a sociálnemu rozvoju krajiny.

Komentáre hodnotiacej komisie k opatreniam



Členovia komisie majú možnosť komentármi zdôvodniť svoje hodnotenia, vyjadriť sa k jednotlivým opatreniam a poukázať na ich negatíva či pozitíva. Tieto vyjadrenia sú základom pre syntézu komentárov, ktorá sumarizuje najčastejšie sa objavujúce názory odborníkov na jednotlivé hodnotené opatrenia. Komentármi sa k opatreniam vyjadruje pravidelne približne 60 - 70% členov hodnotiacej komisie.

Rating

Rating opatrenia [-300; +300]

Rating opatrenia predstavuje súčin priemernej miery súhlasu a priemerného koeficientu dôležitosti (percentuálna hodnota dôležitosti opatrenia pre spoločnosť x 100), ktoré vychádzajú z bázy údajov získaných od hodnotiacich. Jednotlivé opatrenia sú zoradené podľa hodnoty svojho ratingu.

Opatrenie s najvyšším ratingom má podľa hodnotiacej komisie najväčší prínos k ekonomickému a sociálnemu rozvoju krajiny spomedzi hodnotených opatrení. Opatrenia získavajú rating v škále od -300 do +300 bodov.

Rating štvrťroka [-300; +300]

Rating štvrťroka je priemernou hodnotou ratingov všetkých hodnotených opatrení schválených/prijatých v danom štvrťroku. Rating navrhovaných ešte nezrealizovaných, resp. neschválených opatrení sa vo výpočte ratingu štvrťroka nezohľadňuje. Ak bolo opatrenie v predchádzajúcich štvrťrokoch hodnotené ako navrhované a v aktuálnom prijaté relevantným subjektom, jeho rating je zohľadnený vo výpočte ratingu štvrťroka pre aktuálne obdobie. Zákony sú pre tieto účely považované za prijaté, ak boli schválené Národnou radou SR v treťom čítaní a podpísané prezidentom SR. Konceptné materiály, privatizačné rozhodnutia, nariadenia, vyhlášky, rozhodnutia a pod. orgánov exekutívy sú považované za prijaté, ak boli schválené s definitívnou platnosťou vecne príslušným orgánom (napr. vládou SR, Národnou bankou Slovenska, Protimonopolným úradom SR atď.). Rating štvrťroka naznačuje mieru reformnej atmosféry sledovaného obdobia. Rating štvrťroka dosahuje hodnoty v intervale od -300 do +300 bodov.



Indikátory pre OP ZaSI

V súlade s písmenom c) článku 37 všeobecného nariadenia Rady (ES) č. 1083/2006 sú pre Operačný program stanovené ukazovatele, ktoré umožňujú monitorovať realizáciu aktivít zahrnutých v prioritných osiach OP ZaSI ako aj celého programu, jeho účinnosť a efektívnosť.

Pre jednotlivé ukazovatele bola stanovená počiatočná a cieľová hodnota, ku ktorej by aktivity financované z verejných prostriedkov a spolufinancovaných zo súkromných zdrojov mali prispieť.

Indikátory OP ZaSI sú definované z troch pohľadov:

1. Kontextové indikátory
2. Indikátory špecifikácie jednotlivých prioritných osí s väzbou na opatrenia (ukazovatele výstupu, výsledkové ukazovatele a ukazovatele dopadu)
3. Kľúčové indikátory na úrovni operačného programu s väzbou na globálny cieľ (ukazovatele výstupu, výsledkové ukazovatele a ukazovatele dopadu)

1. Kontextové indikátory OP ZaSI

Na úrovni programu boli stanovené tzv. kontextové indikátory, ktoré charakterizujú stav na trhu práce a to najmä z pohľadu zamestnanosti a sociálnej inklúzie. Východiskové kontextové indikátory budú na konci programového obdobia porovnané s údajmi dosiahnutými v roku 2013. Cieľom je zisťovanie zmien na trhu práce



Kontextové indikátory OPZaSI²⁵:

Indikátor	Vymedzenie indikátora	Merná jednotka	Počiatočná hodnota		Cieľová hodnota v roku 2013	Zdroj
			Ukotvená v roku	Hodnota v %		
Miera zamestnanosti (15 - 64) spolu	Podiel zamestnaných ľudí vo veku 15 - 64 rokov na celkovej populácii rovnakej vekovej skupiny	%	2006	59,4	63,4	Eurostat
z toho muži		%	2006	67,0	71,1	
ženy		%	2006	51,9	55,7	
Miera zamestnanosti (55 - 64) spolu	Podiel zamestnaných ľudí vo veku 55 - 64 rokov na celkovej populácii rovnakej vekovej skupiny	%	2006	33,1	35,4	Eurostat
Miera zamestnanosti (20-64) spolu	Podiel zamestnaných ľudí vo veku 20 - 64 rokov na celkovej populácii rovnakej vekovej skupiny	%	2010	64,6	67,9	Eurostat
Miera nezamestnanosti	Podiel počtu nezamestnaných na celkovom počte ekonomicky aktívneho obyvateľstva	%	2006	13,4	8	Eurostat
z toho muži		%	2006	11	7	
ženy		%	2006	14,2	9,4	
Miera dlhodobej nezamestnanosti spolu	Podiel dlhodobo nezamestnaných (12 mesiacov a viac) na celkovom počte ekonomicky aktívneho obyvateľstva	%	2006	10,2	9,2	Eurostat
z toho muži		%	2006	9,4	8,7	
ženy		%	2006	11,2	9,8	
Miera rizika chudoby	Podiel osôb s ekvivalentným disponibilným príjmom pod 60% mediánu národného ekvivalentného príjmu triedené podľa veku (0-15; 16+; 16-64; 65+) a pohlavia (ukotvené v roku 2005)	%	2006	12,2	9,2	Eurostat
z toho muži		%	2006	12,3	9,1	
ženy		%	2006	12,1	9,4	
Podiel ľudí žijúcich v riziku chudoby a vylúčenia	Podiel osôb s vyrovnaného disponibilným príjmom pod hranicou rizika chudoby, ktorá je stanovená ako 60% národného mediánu vyrovnaného príjmu (po sociálnych odvodoch)	%	2010	19,6	18,6	Eurostat
Rodový mzdový rozdiel v neupravenej forme	Rozdiel priemerných hrubých hodinových príjmov medzi mužmi a ženami.	%	2006	25,8	22	Eurostat

²⁵ Cieľové hodnoty odrážajú očakávaný výsledok pre celé SR v roku 2013



2. Indikátory špecifikácie jednotlivých prioritných osí s väzbou na opatrenia

Na úrovni prioritných osí sa budú sledovať indikátory odvodené od opatrení jednotlivých prioritných osí podľa rôznych kategórií (ukazovatele výstupu, výsledkové ukazovatele a ukazovatele dopadu). Porovnanie počiatočnej hodnoty s hodnotou vykazovanou na konci programového obdobia bude slúžiť na vyhodnotenie úspešnosti naplnenia opatrení v rámci jednotlivých prioritných osí.

V jednotlivých prioritných osiach boli nastavené:

- b) ukazovatele výstupu (poskytujú informácie o bezprostrednom účinku podporeného projektu; vyjadrujú počet osôb, organizácií, projektov a i., ktoré boli pomocou podpory z prostriedkov ŠF a spolufinancovania podporené)
- c) ukazovatele výsledku (vyjadrujú okamžité pozitívne efekty podpory, ku ktorým došlo počas realizácie projektu (identifikujú napr. počet úspešne vyškolených osôb, počet vytvorených partnerstiev)
- d) ukazovatele dopadu – ukazujú na dlhodobější efekt podporených projektov (napr. počet vytvorených pracovných miest)

Tam, kde je to vhodné, monitorovacie indikátory budú rozdelené v súlade s článkom 66 (2) všeobecného nariadenia (1083/2006) a prílohou 23 implementačného nariadenia (1828/2006).



Prioritná os 1: PODPORA RASTU ZAMESTNANOSTI

Väzba na opatrenie	Kategória	Indikátor	Vymedzenie indikátora	Merná jednotka	Počiatočná hodnota ²⁶		Cieľová hodnota v roku 2013	Zdroj	
					Ukotvená v roku	Hodnota			
1.1	Výstup	Počet podporených projektov	Počet projektov, na ktoré bola poskytnutá podpora a boli úspešne ukončené	počet	2006	0	503	RO	
1.2						0	3 500	SIA	
1.1 a 1.2 spolu						0	4 003	RO a SIA	
1.1		Počet osôb cieľovej skupiny zapojených do podporených projektov	Celkový počet osôb cieľovej skupiny zapojených do podporených projektov	počet	2006	0	534 909	RO	
1.2						0	58 000	SIA	
1.1 a 1.2 spolu						0	592 909	RO a SIA	
1.1		Počet podporovaných osôb cieľovej skupiny	Počet osôb cieľovej skupiny, ktoré ukončili aktivitu (vzdelávanie, školenie atď.)	počet	2006	0	18 272	RO	
1.2						0	14 500	SIA	
1.1 a 1.2 spolu						0	32 772	RO a SIA	
1.1	Výsledok	Počet vytvorených pracovných miest ➤ muži ➤ ženy	Celkový počet vytvorených pracovných miest, ktoré boli udržané minimálne 1 rok po ukončení aktivity	počet	2006	0	85 713	RO	
1.2						0	47 424		
1.1 a 1.2 spolu						0	38 288		
1.1		Počet úspešne umiestnených osôb	Počet osôb umiestnených na trhu práce po ukončení aktivity	počet	2006	0	146 482	RO	
1.1						0	62 206	RO	
1.2						0	10 000	SIA	
1.1 a 1.2 spolu		0	72 206	RO a SIA					
Celá prioritná os		Dopad	Miera nezamestnanosti ➤ muži ➤ ženy	Podiel počtu nezamestnaných na celkovom počte ekonomicky aktívneho obyvateľstva	%	2006	13,4 12,3 14,7	8,0 7,0 9,4	Eurostat

²⁶ Ide o ročné hodnoty



1.1	Miera úspešnosti umiestňovania osôb na trh práce	Podiel počtu osôb úspešne umiestnených na trhu práce po ukončení aktivity na celkovom počte osôb cieľovej skupiny projektov zameraných na umiestňovanie osôb na trh práce	%	2006	44,0	27,4 ²⁷	UPSVaR
Celá prioritná os	Miera udržateľnosti podporovaných pracovných miest do 12 mesiacov po ukončení podpory	Podiel počtu osôb, ktoré si udržali pracovné miesto do 12 mesiacov po ukončení aktivity na celkovom počte podporených osôb	%	2006	0	52	RO a SIA UPSVaR

²⁷ Percentuálna úspešnosť APTP je skreslená aj vzhľadom na to, že v programovom období 2007 – 2015 sa bude podporovať umiestnenie/tvorba pracovných miest pre dlhodobo nezamestnaných, čo si vyžaduje výrazne vyššie finančné zdroje, pri nižšej odhadovanej úspešnosti



Prioritná os 2: SOCIÁLNA INKLÚZIA

Väzba na opatrenie	Kategória	Indikátor	Vymedzenie indikátora	Merná jednotka	Pôčiatočná hodnota ²⁸		Cieľová hodnota v roku 2013	Zdroj
					Ukotvená v roku	Hodnota		
2.1	Výstup	Počet podporených projektov	Počet projektov, na ktoré bola poskytnutá podpora a boli úspešne ukončené	počet	2006	0	430	RO
2.2						0	700	RO
2.3						0	115	RO
2.1 až 2.3 spolu						0	1 245	RO
2,1		Počet osôb cieľovej skupiny zapojených do realizovaných projektov	Celkový počet osôb cieľovej skupiny zapojených do podporených projektov	počet	2006	0	473000	RO
2.2						0	21 000	RO
2.3						0	2 073	RO
2.1 až 2.3 spolu						0	496 073	RO
2.1		Počet oblastí výkonu so zavedeným systémom prehlbovania kvalifikácie	Počet oblastí výkonu (typ sociálnej služby, oblasť SPO a SK a iných oblastí sociálnej inklúzie)so zavedeným systémom prehlbovania kvalifikácie	počet	2006	0	5	RO
2.1		Počet vytvorených lokálnych partnerstiev sociálnej inklúzie, vytvorených za účelom rozvoja marginalizovaných komúní	Počet vytvorených lokálnych partnerstiev sociálnej inklúzie v súlade so Sociografickým mapovaním rómskych osídlení v SR (r. 2004)	počet	2006	0	36	RO
2.1		Počet podporovaných osôb cieľovej skupiny	Počet osôb cieľovej skupiny, ktoré ukončili aktivitu (vzdelávanie, školenie atď.)	počet	2006	0	6000	RO
2.2						0	17 850	RO
2.3						0	1 762	RO
2.1 až 2.3 spolu	0					25 612	RO	
2.1	Výsledok	Počet zamestnancov v jednotlivých oblastiach výkonov, ktorí absolvovali projekty ďalšieho vzdelávania zamerané na zvýšenie kvality sociálnych služieb a SPO a SK a iných opatrení sociálnej inklúzie	Počet zamestnancov v jednotlivých oblastiach výkonov, ktorí ku dňu odpočtu sú zamestnaní minimálne 1 rok a absolvovali projekty ďalšieho vzdelávania zamerané na zvýšenie kvality sociálnych služieb a SPO a SK a iných opatrení sociálnej inklúzie. Plnenie ukazovateľa je sledované podľa jednotlivých oblastí výkonu (typ sociálnej služby, oblasť SPO a SK a iné oblasti sociálnej inklúzie)	počet	2006	0	3 635	RO
2.2		Počet lokálnych partnerstiev sociálnej inklúzie fungujúcich 1 rok po skončení projektu	Počet lokálnych partnerstiev sociálnej inklúzie v súlade so Sociografickým mapovaním rómskych osídlení v SR (r. 2004) fungujúcich 1 rok po skončení projektu	počet	2006	0 ²⁹	30	MPSVR SR
2.1		Počet úspešne umiestnených osôb	Počet osôb umiestnených na trhu práce po ukončení aktivity	počet	2006	0	200	RO

²⁸ Ide o ročné hodnoty

²⁹ Nie je údaj k dispozícii vzhľadom na ich zriadenie v roku 2006



2.2						0	23000	RO
2.3						0	7 679	RO
2.1 až 2.3 spolu						0	30 879	RO
2.1	Počet vytvorených pracovných miest ➤ muži ➤ ženy	Celkový počet vytvorených pracovných miest, ktoré boli udržané minimálne 1 rok po ukončení aktivity	počet	2006	0	1500		
					0	750	RO	
					0	750		
2.2					0	300		
					0	150	RO	
					0	150		
2.3					0	4		
	0	2	RO					
	0	2						
2.1 až 2.3 spolu					0	1804		
					0	902	RO	
					0	902		
2.3		Počet zamestnávateľov, ktorí vytvorili podmienky pre rodinne orientované zamestnanie	Počet zamestnávateľov, ktorí prostredníctvom realizácie projektu vytvorili prarodinne priateľské pracovné prostredie	počet	2006	0	154	RO
Celá prioritná os	Dopad	Miera dlhodobej nezamestnanosti ➤ muži ➤ ženy	Podiel dlhodobo nezamestnaných (12 mesiacov a viac) na celkovom počte ekonomicky aktívneho obyvateľstva	%	2006	10,2 9,4 11,2	9,2 8,7 9,8	Eurostat
		Miera rizika chudoby ➤ muži ➤ ženy	Podiel osôb s ekvivalentným disponibilným príjmom pod 60% mediánu národného ekvivalentného príjmu triedené podľa veku (0-15; 16+; 16-64; 65+) a pohlavia (ukotvené v roku 2005)	%	2006	12,2 12,3 12,1	9,2 9,1 9,4	Eurostat
		Miera úspešnosti umiestňovania osôb na trh práce	Podiel počtu osôb úspešne umiestnených na trhu práce po ukončení aktivity na celkovom počte osôb cieľovej skupiny projektov zameraných na umiestňovanie osôb na trh práce	%	2006	24	19,2 ³⁰	Eurostat
		Rodový mzdový rozdiel v neupravenej forme	Rozdiel priemerných hrubých hodinových príjmov medzi mužmi a ženami.	%	2006	25,8	22	Eurostat

³⁰ Odhad cieľovej hodnoty bol uskutočnený na základe cieľových hodnôt zazmluvnených projektov v rámci opatrenia 2.1 až 2.3, ktoré prispievajú k umiestňovaniu osôb na trh práce.



Prioritná os 3: PODPORA ZAMESTNANOSTI, SOCIÁLNEJ INKLÚZIE A BUDOVANIE KAPACÍT V BSK

Väzba na opatrenie	Kategória	Indikátor	Vymedzenie indikátora	Merná jednotka	Počiatočná hodnota ³¹		Cieľová hodnota v roku 2013	Zdroj
					Ukotvená v roku	Hodnota		
3.1	Výstup	Počet podporených projektov	Počet projektov, na ktoré bola poskytnutá podpora a boli úspešne ukončené	počet	2006	0	170	UPSVaR
3.2						0	100	RO
3.3						0	7	RO a SIA
3.1 až 3.3 spolu						0	277	UPSVaR, RO, FSR a SIA
3.1		Počet osôb cieľovej skupiny zapojených do podporených projektov	Celkový počet osôb cieľovej skupiny zapojených do podporených projektov	počet	2006	0	25 040	UPSVaR
3.2						0	1 000	RO
3.3						0	212	RO+SIA
3.1 až 3.3 spolu						0	27 040	UPSVaR a SIA
3.2		Počet vytvorených lokálnych partnerstiev sociálnej inklúzie, vytvorených za účelom rozvoja marginalizovaných komunit	Počet vytvorených lokálnych partnerstiev sociálnej inklúzie v súlade so Sociografickým mapovaním rómskych osídlení v SR (r. 2004)	počet	2006	0	5	FSR
3.1		Počet podporovaných osôb cieľovej skupiny	Počet osôb cieľovej skupiny, ktoré ukončili aktivitu (vzdelávanie, školenie atď.)	počet	2006	0	700	UPSVaR
3.2	0					1000	RO	
3.3	0					7700	RO a SIA	
3.1 až 3.3 spolu	0					9400	UPSVaR, RO, FSR a SIA	
3.1	Výsledok	Počet vytvorených pracovných miest ➤ muži ➤ ženy	Celkový počet vytvorených pracovných miest, ktoré boli udržané minimálne 1 rok po ukončení aktivity	počet	2006	0	2 500	UPSVaR
3.2						0	1 300	
						0	1 200	
3.1 a 3.2 spolu						0	120	RO
						0	62	
						0	58	
	0	2620	UPSVaR a RO					
	0	1362						
	0	1258						
3.1	Počet úspešne umiestnených osôb	Počet osôb umiestnených na trhu práce po ukončení aktivity	počet	2006	0	5 200	UPSVaR	
3.1	Počet vyškolených žiadateľov	Počet osôb vyškolených v rámci adaptability	počet	2006	0	1 000	SIA	
3.1	Počet osôb, ktoré si udržali pracovné miesto	Počet osôb, ktoré si udržali pracovné miesto v dôsledku aktivity v rámci podporených projektov	počet	2006	0	300	SIA	

³¹ Ide o ročné hodnoty



3.2		Počet lokálnych partnerstiev sociálnej inklúzie fungujúcich 1 rok po skončení projektu	Počet lokálnych partnerstiev sociálnej inklúzie v súlade so Sociografickým mapovaním rómskych osídlení v SR (r. 2004) fungujúcich 1 rok po skončení projektu	počet	2006	0 ³²	4	FSR
3.3		Počet získaných certifikátov	Počet získaných certifikátov na získanie systému riadenia kvality	počet	2006	1	3	RO
3.2		Počet zamestnancov v jednotlivých oblastiach výkonov, ktorí absolvovali projekty ďalšieho vzdelávania zamerané na zvýšenie kvality sociálnych služieb a SPO a SK a iných opatrení sociálnej inklúzie	Počet zamestnancov v jednotlivých oblastiach výkonov, ktorí ku dňu odpočtu sú zamestnaní minimálne 1 rok a absolvovali projekty ďalšieho vzdelávania zamerané na zvýšenie kvality sociálnych služieb a SPO a SK a iných opatrení sociálnej inklúzie. Splnenie ukazovateľa je sledované podľa jednotlivých oblastí výkonu (typ sociálnej služby, oblasť SPO a SK a iné oblasti sociálnej inklúzie)	počet	2006	0	100	RO+SIA
3.1	Dopad	Miera nezamestnanosti ➤ muži ➤ ženy	Podiel počtu nezamestnaných na celkovom počte ekonomicky aktívneho obyvateľstva	%	2006	5,3 4,4 6,1	4,6 3,8 5,4	Eurostat
3.1		Miera úspešnosti umiestňovania osôb na trh práce	Podiel počtu osôb úspešne umiestnených na trhu práce po ukončení aktivity na celkovom počte osôb cieľovej skupiny projektov zameraných na umiestňovanie osôb na trh práce	%	2006	20,81	20,7	RO
3.1		Miera udržateľnosti podporovaných pracovných miest do 12 mesiacov po ukončení podpory	Podiel počtu osôb, ktoré si udržali pracovné miesto do 12 mesiacov po ukončení aktivity na celkovom počte podporených osôb	%	2006	0	52 ³³	UPSVaR
3.2		Rodový mzdový rozdiel v neupravenej forme	Rozdiel priemerných hrubých hodinových príjmov medzi mužmi a ženami.	%	2006	25,8	22	Eurostat
3.3		Miera úspešnosti získaných certifikátov	Podiel získaných certifikátov k celkovému počtu žiadostí o pridelenie certifikátu	%	2006	0	85,0	RO

³² Nie je údaj k dispozícii vzhľadom na ich zriadenie v roku 2006

³³ Údaj je odhadnutý na základe priemernej hodnoty dosiahnutej projektmi ÚPSVaR, ktoré majú príspevok k indikátoru počet osôb, ktoré si udržali pracovné miesto.



Prioritná os 4: BUDOVANIE KAPACÍT

Väzba na opatrenie	Kategória	Indikátor	Vymedzenie indikátora	Merná jednotka	Počiatočná hodnota ³⁴		Cieľová hodnota v roku 2013	Zdroj
					Ukotvená v roku	Hodnota		
4.1	Výstup	Počet podporených projektov	Počet projektov, na ktoré bola poskytnutá podpora a boli úspešne ukončené	počet	2006	0	310	SIA
4.2						0	1	RO
4.1 a 4.2 spolu						0	311	RO a SIA
4.1		Počet osôb cieľovej skupiny zapojených do podporených projektov	Celkový počet osôb cieľovej skupiny zapojených do podporených projektov	počet	2006	0	48700	SIA
4.2						0	30	RO
4.1 a 4.2 spolu						0	48730	RO a SIA
4.1 a 4.2 spolu		Počet podporených organizácií ➤ verejná správa ➤ MVO	Celkový počet organizácií zapojených do podporených projektov	počet	2006	0	220	RO a SIA
						0	180 40	
							40 180	
4.1 a 4.2 spolu		Počet vyškolených žiadateľov ➤ verejná správa ➤ MVO	Počet osôb vyškolených v rámci budovania kapacít	počet	2006	0	17200	RO a SIA
	0					12700		
	0					4500		
4.2	Výsledok	Počet získaných certifikátov	Počet získaných certifikátov na získanie systému riadenia kvality	počet	2006	0	1	RO
Dopad 4.1 a 4.2 spolu	Dopad	Zlepšenie hodnotenia HESO ³⁵	Štandardný rating, ktorý naznačuje spokojnosť odborníkov s kvalitou verejnej správy	%	2006	-20,8	60,0	Ineko
4.2		Miera úspešnosti získaných certifikátov	Podiel získaných certifikátov k celkovému počtu žiadostí o pridelenie certifikátu	%	2006	0	85,0	RO

³⁴ Ide o ročné hodnoty

³⁵ Platí aj pre BSK, keďže rating sa robí pre celé SR



3. Kľúčové indikátory na úrovni operačného programu s väzbou na globálny cieľ

Kategória	Indikátor	Vymedzenie indikátora	Merná jednotka	Počiatočná hodnota ³⁶		Cieľová hodnota v roku 2013	Zdroj
				Ukotvená v roku	Hodnota		
Výstup	Počet podporených projektov	Počet projektov, na ktoré bola poskytnutá podpora a boli úspešne ukončené	počet	2006	0	5 836	RO
	Počet osôb cieľovej skupiny zapojených do podporených projektov	Celkový počet osôb cieľovej skupiny zapojených do podporených projektov	počet	2006	0	1 164 752	RO
	Počet podporovaných osôb cieľovej skupiny	Počet osôb cieľovej skupiny, ktoré ukončili aktivitu (vzdelávanie, školenie atď.)	počet	2006	0	67 784	RO
Výsledok	Počet vytvorených pracovných miest ➤ muži ➤ ženy	Celkový počet vytvorených pracovných miest, ktoré boli udržané minimálne 1 rok po ukončení aktivity	počet	2006	0 0 0	112925 62298 50627	RO
	Počet úspešne umiestnených osôb	Počet osôb umiestnených na trhu práce po ukončení aktivity	počet	2006	0	181100	RO
Dopad	Miera nezamestnanosti ➤ muži ➤ ženy	Podiel počtu nezamestnaných na celkovom počte ekonomicky aktívneho obyvateľstva	%	2006	13,4 11,0 14,2	8,0 7,0 9,4	Eurostat
	Miera dlhodobej nezamestnanosti ➤ muži ➤ ženy	Podiel dlhodobo nezamestnaných (12 mesiacov a viac) na celkovom počte ekonomicky aktívneho obyvateľstva	%	2006	10,2 9,4 11,2	9,2 8,7 9,8	Eurostat
	Podiel ľudí žijúcich v riziku chudoby a vylúčenia	Podiel osôb s vyrovnaného disponibilným príjmom pod hranicou rizika chudoby, ktorá je stanovená ako 60% národného mediánu vyrovnaného príjmu (po sociálnych odvodoch)	%	2010	19,6	18,6	Eurostat
	Miera rizika chudoby ➤ muži ➤ ženy	Podiel osôb s ekvivalentným disponibilným príjmom pod 60% mediánu národného ekvivalentného príjmu triedené podľa veku (0-15; 16+; 16-64; 65+) a pohlavia (ukotvené v roku 2005)	%	2006	12,2 12,3 12,1	9,2 9,1 9,4	Eurostat
	Miera úspešnosti umiestňovania osôb na trh práce	Podiel počtu osôb umiestnených na trhu práce po ukončení aktivity na celkovom počte podporovaných osôb	%	2006	42,9	26,8	RO

³⁶ Ide o ročné hodnoty