

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

OPERAČNÝ PROGRAM

Zamestnanosť a sociálna inklúzia

(Návrh)



November 2006

OBSAH

1	Súhrnný obsah dokumentu	4
2	Príprava operačného programu	4
2.1	Proces prípravy operačného programu – uplatňovanie princípu partnerstva	4
2.2	Ex ante hodnotenie	6
2.3	Strategické environmentálne hodnotenie	7
3	Súčasná situácia v oblasti zamestnanosti, sociálnej inklúzie a budovania kapacít	7
3.1	Všeobecná charakteristika situácie v oblasti Zamestnanosti a sociálnej inklúzie	7
3.1.1	Vývoj zamestnanosti	7
3.1.2	Vývoj nezamestnanosti	9
3.1.3	Všeobecná charakteristika situácie v oblasti zamestnanosti a sociálnej inklúzie z rodového pohľadu	11
3.1.4	Všeobecná charakteristika v oblasti sociálnej inklúzie	12
3.1.5	Všeobecná charakteristika v oblasti zosúladenia rodinného a pracovného života	14
3.2	Analýza na úrovni prioritnej osi 1 podpora rastu zamestnanosti	16
3.2.1	Analýza na úrovni opatrení	16
3.3	Analýza na úrovni prioritnej osi 2 podpora sociálnej inklúzie	22
3.3.1	Analýza na úrovni opatrení	23
3.4	Analýza na úrovni prioritnej osi 3 podpora rastu zamestnanosti a sociálnej inklúzie v BSK	29
3.4.1	Úroveň zamestnanosti a nezamestnanosti v Bratislavskom kraji	29
3.5	Analýza na úrovni prioritnej osi 4 Technická pomoc	30
3.6	Výsledky realizácie programového obdobia 2004 – 2006	31
3.6.1	Sektorový operačný program ľudské zdroje	31
3.6.2	Jednotný programový dokument NUTS II Bratislava Cieľ 3	43
3.6.3	Programový dokument iniciatíva Spoločenstva EQUAL	49
3.7	SWOT analýza	52
3.8	Hlavné disparity a faktory rozvoja	58
4	Stratégia operačného programu	61
4.1	Východiská stratégie OP	61
4.2	Globálny cieľ OP	65
4.3	Stratégia na dosiahnutie globálneho cieľa ako výsledok tematickej a územnej koncentrácie	66
4.3.1	Tematická koncentrácia príspevkov	66
4.3.2	Územná koncentrácia príspevkov	69
5	Prioritné osi	70
5.1	Podpora rastu zamestnanosti	70
5.1.1	Cieľ a zameranie prioritnej osi	70
5.2	Podpora sociálnej inklúzie	79
5.2.1	Cieľ a zameranie prioritnej osi	79
5.3	Podpora rastu zamestnanosti a sociálnej inklúzie v BSK	89
5.3.1	Cieľ a zameranie prioritnej osi	89
5.4	Technická pomoc	104
5.4.1	Cieľ a zameranie prioritnej osi	105
5.4.2	Zdôvodnenie prioritnej osi	105
6	Horizontálne priority	106
6.1	Marginalizované rómske komunity	106

6.2	Rovnosť príležitostí.....	106
6.3	Trvalo udržateľný rozvoj.....	107
6.4	Informačná spoločnosť.....	107
7	Súlad stratégie s politikami, dokumentmi a cieľmi.....	109
7.1	Súlad so strategickými dokumentmi a politikami EÚ.....	109
7.1.1	Súlad strategických a špecifických priorít NSRR so Strategickými usmerneniami Spoločenstva.....	109
7.1.2	Legislatíva ES v oblasti kohéznej politiky.....	112
7.1.3	Legislatíva ES v oblasti pravidiel hospodárskej súťaže.....	112
7.1.4	Legislatíva ES v oblasti pravidiel hospodárskej súťaže.....	113
	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.....	113
7.1.8	Ostatné európske strategické materiály.....	114
7.2	Súlad so strategickými dokumentmi a politikami SR.....	116
7.2.1	Národný program reforiem/Akčné plány Stratégie rozvoja konkurencieschopnosti Slovenska do roku 2010.....	116
7.3	Prepojenie na iné finančné nástroje EÚ.....	118
7.3.1	Projekty PHARE a Prechodného fondu koordinované rezortom MPSVR SR.....	118
8	Finančný plán.....	121
8.1	Finančný plán OP – ročné záväzky podľa fondu.....	121
8.2	Finančný plán OP za celé programové obdobie podľa prioritných osí a zdrojov financovania.....	122
8.3	Rozdelenie príspevku z fondu/fondov do kategórií pomoci zo ŠF 2007 – 2013 na úrovni OP.....	122
9	Systém implementácie.....	124
9.1.1	Centrálny koordinačný orgán.....	124
9.1.2	Sprostredkovateľský orgán pod riadiacim orgánom.....	125
9.1.3	Typy projektov.....	125
9.1.4	Monitorovací výbor.....	126
9.2	Monitorovanie.....	127
9.2.1	Systém monitorovania.....	127
9.2.2	Výročná a záverečná správa o implementácii.....	129
9.2.3	Výročné preskúmanie/kontrola programu.....	130
9.3	Hodnotenie.....	130
9.3.1	Ex ante hodnotenie.....	130
9.3.2	Priebežné hodnotenie.....	131
9.3.3	Ex post hodnotenie.....	131
9.4	IT monitorovací systém pre ŠF a KF.....	131
9.7	Finančné riadenie a audit.....	134
10	Prílohy.....	136

1 Súhrnný obsah dokumentu

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, prioritné osi, opatrenia 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
- Koncepcia 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 2006-2008
- Národný akčný plán na prevenciu a elimináciu násilia páchaného na ženách
- Návrh opatrení na zosúladenie rodinného a pracovného života v roku 2006 s výhľadom do roku 2010
- Národná správa o stratégiách sociálnej ochrany a sociálnej inklúzie 2006-2008 (pripravuje sa)
- Rezolúciu rady EU a reprezentantov členských krajín o posilňovaní politík, systémov a aktivít oblasti celoživotného poradenstva v Európe

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 10 nariadenia Rady 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. 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 prioritě 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 opatrenia 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 sa uskutočnilo stretnutie Rady pre partnerstvo pre operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia, na ktorom prezentovali svoje pripomienky zástupcovia regiónov, sociálni partneri a mimovládne organizácie.

2.2 Ex ante hodnotenie

Ex ante hodnotenie OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia pre cieľ Konvergencia a pre cieľ Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť je v štádiu vyhlásenia verejnej súťaže. Ide o druhú verejnú súťaž, ktorá bola vyhlásená s cieľom nájsť ex ante hodnotiteľa operačného programu. Prvá súťaž bola zrušená dňa 23. 5. 2006 z dôvodu, že počas realizácie procesu verejnej súťaže nastali zásadné zmeny týkajúce sa financovania predmetu zákazky, ktoré značným spôsobom ovplyvňovali rozsah a zámer predmetu obstarávania.

Dá sa predpokladať, že ex ante hodnotenie bude prebiehať v mesiacoch január a február 2007. Ex ante hodnotenie má poskytnúť podklady pre optimalizovanie alokácie rozpočtových prostriedkov vyčlenených na budúce operačné programy v rámci ESF v rozpočtovom období 2007-2013 a zlepšenie kvality programovania najmä prostredníctvom hodnotenia zvolenej stratégie a obsahu operačných programov. Ex ante hodnotenie má takisto identifikovať a zhodnotiť strednodobé a dlhodobé potreby, dosiahnuteľné ciele, očakávané výsledky, kvantifikované ciele, koherenciu navrhovanej stratégie pre regióny, pridanú hodnotu pre Spoločenstvo, rozsah v akom sú brané do úvahy priority Spoločenstva, skúsenosti z minulého programovacieho obdobia a kvalitu implementačných procedúr, monitorovania a finančného manažmentu.

2.3 Strategické environmentálne hodnotenie

Pre účely operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia nie je potrebné v súlade s legislatívou ES/EÚ vypracovať Strategické environmentálne hodnotenie. V rámci operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia budú realizované neinvestičné projekty zamerané prevažne na podporu a rozvoj ľudských zdrojov.

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

3.1 Všeobecná charakteristika situácie v oblasti Zamestnanosti a sociálnej inklúzie

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 kandidujúcich krajín tak v roku 2003 už presahovala ich priemer, čo malo vplyv okrem iného aj na rast zamestnanosti a nadväzne aj na medziročný pokles evidovanej nezamestnanosti. Napriek zaznamenanému pokroku však SR ešte stále patrí medzi krajiny s najvyššou mierou nezamestnanosti a najnižšou úrovňou miezd v rámci novoprijatých krajín do EÚ.

Z hľadiska celkovej situácie na trhu práce sa prejavujú problémy s vyčerpaním rezerv pracovných síl v regiónoch s vysokou mierou rastu a spojené s dopytom po vysokokvalifikovaných profesiách. Na druhej strane v zaostávajúcich regiónoch, v ktorých podiel evidovanej miery nezamestnanosti bol vyšší ako priemer v SR (Banskobystrický, Prešovský, Košický a Nitriansky) pretrváva naďalej prebytok pracovnej sily najmä s nízkym vzdelaním alebo bez vzdelania, ktorá má problémy uplatniť sa na trhu práce

3.1.1 Vývoj zamestnanosti

Uskutočnené štrukturálne zmeny, realizácia reforiem a nárast v príleve priamych zahraničných investícií, vytvárali základne predpoklady pre rast zamestnanosti Slovenska.

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.

Počas celého 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. Priemerná úroveň miery zamestnanosti osôb so základným vzdelaním v roku 2005 v SR bola 14 % a s vysokoškolským vzdelaním to bolo až 83,8 %.

Pokračuje tendencia poklesu zamestnanosti v odvetviach I. sektoru. V tomto sektore v roku 2005 pracovalo v priemere o cca 20 tis. osôb menej ako v roku 2003. Na druhej strane každoročne bol zaznamenaný rast zamestnanosti v odvetviach II. sektoru (medziročne

v priemere v rozsahu od 1,5 - 2,1 %) a taktiež aj v sektore služieb, kde vzrástla zamestnanosť od roku 2000 o cca 40 tis. osôb.

V rámci jednotlivých krajov existujú však výraznejšie rozdiely v štruktúre pracujúcich podľa vzdelania ako aj podľa sektorov OKEČ.

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.

Podiel pracujúcich v I. sektore nad priemernou úrovňou v SR v roku 2005 mali 4 kraje (Banskobystrický, Nitriansky, Trnavský a Prešovský). Podiel pracujúcich v II. sektore pod úrovňou SR mali 3 kraje, a to; Košický, Banskobystrický a Bratislavský. Podiel pracujúcich v III. sektore v jednotlivých krajoch sa pohyboval v rozpätí od 50,4 % v Trenčianskom kraji do 76,3 % v Bratislavskom kraji.

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 %.

Z regionálneho pohľadu najvyššiu mieru zamestnanosti si trvalo udržuje Bratislavský kraj a v roku 2005 malo 5 krajov mieru zamestnanosti obyvateľov vo veku 15-64 rokov pod priemerom SR. 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.

Napriek uvedeným pozitívnym zmenám vo vývoji celkovej miery zamestnanosti v SR nedosahuje jej úroveň priemernú hodnotu EÚ-25 (63,8 %).

Tab.1

Ukazovateľ	SR						EÚ-25
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2005
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

ŠÚ SR – VZPS, Eurostat

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

Tab.2

Ukazovateľ	SR						EÚ-25
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2005
Miera zamestnanosti starších 55-64							
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

ŠÚ SR – VZPS, Eurostat

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 kraj dosahoval úroveň miery zamestnanosti starších osôb nad priemerom SR

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.

Tab.3

Ukazovateľ	SR						EÚ-25
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2005
Miera zamestnanosti mladých 15 - 24							
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

ŠÚ SR – VZPS, Eurostat

Z regionálneho pohľadu v roku 2005 najnižšiu úroveň miery zamestnanosti osôb vo veku 15-24 rokov mal kraj Košicky (18,7 %) a 4 kraje mali úroveň miery zamestnanosti mladých nad priemerom SR

V roku 2005 pracovalo v SR v priemere 32 tis. občanov so zdravotným postihnutím, čo predstavovalo 1,4 % 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 0,1 percentuálneho bodu a v porovnaní s rokom 2003 to bolo taktiež o 0,1 percentuálneho bodu.

Tab.4 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
Miera nezamestnanosti	%	5,2	10,4	8,1	17,8	15,2	23,8	21,5	24,7	16,2	19,5	21,05
Miera nezamestnanosti (15-24)	%	9,7	22,5	14,8	27,9	31,0	37,8	35,4	47,5	29,7	37,8	20,42
Miera nezamestnanosti (55-64)	%	5,7	13,4	10,1	15,7	12,6	18,5	17,3	17,7	13,3	12,8	30,81
HDP/1obyv.*	Sk	512487	232212	202050	192832	178037	190802	134858	197949	223564	377629	26,31
HDP/ 1 obyv.* index kraj/SR	%	229,2	103,9	90,4	86,3	79,6	85,3	60,3	88,5	100,0	168,9	
Priem. mzda /1 zam.	Sk	23212	16086	15121	14257	15172	14541	13185	16768	17274	10027	56,80

* Predbežné údaje za rok 2003, spresnené na základe výpočtu EUROSTAT-u. V bežných cenách. Zdroj: ŠÚ SR

3.1.2 Vývoj nezamestnanosti

Priaznivý vývoj zamestnanosti po roku 2003 a intenzívnejšia realizácia nástrojov APTP bol sprevádzaný pozitívnymi tendenciami 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.

Údaje o evidovanej nezamestnanosti poukazujú na nepretržitý pokles nezamestnanosti počas celého obdobia rokov 2003-2005. Priemerná miera evidovanej nezamestnanosti v roku 2005 dosahovala úroveň 11,64 % a bola o 3,6 percentuálneho bodu nižšia ako bol priemer za rok 2003“

Napriek pozitívnym ukazovateľom v oblasti vývoja celkovej úrovni nezamestnanosti v SR naďalej pretrvávajú problémy s uplatňovaním sa na trhu práce marginálnych pracovníkov. 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 %.

Pozitívne je však, že sa za posledné roky darí znižovať mieru nezamestnanosti mladých ľudí (vo veku 15-24 rokov). V roku 2005 dosahovala špecifická miera nezamestnanosti mladých ľudí 29,7 % pričom v roku 2003 to bolo až 32,2 %. Napriek tomu jej úroveň bola výrazne vyššia ako bol priemer za EÚ-25.

Tab.5

Ukazovateľ	SR						EÚ-25
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2005
Miera nezamestnanosti mladých 15-24 rokov							
15-24spolu	35,2	37,3	36,1	32,2	32,2	29,7	18,5
15-24 muži	36,3	38,4	36,5	32,7	32,7	30,4	18,2
15-24 ženy	33,8	35,7	35,5	31,6	31,6	28,7	18,9

ŠÚ SR – VZPS, Eurostat

Miera nezamestnanosti starších (55-64 rokov) v jednotlivých rokoch 2003-2005 dosahovala úroveň od 13,3 % do 13,5 %.

Tab.6

Ukazovateľ						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Miera nezamestnanosti starších 55-64						
55-64 spolu	12,2	12,2	15,2	13,5	15,4	13,3
55-64 muži	13,5	12,5	15,6	14,6	15,7	13,1
55-64 ženy	8,4	11,4	13,8	9,9	15,1	13,8

ŠÚ SR – VZPS, Eurostat

Nadalej pretrvávajú problém s pomerne vysokou úrovňou dlhodobej nezamestnanosti. Ani v jednom roku sa nepodarilo podiel dlhodobo nezamestnaných znížiť pod 50 % (podľa VZPS). Priemerný podiel uchádzačov o zamestnanie evidovaných na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny viac ako 1 rok na celkovom počte uchádzačov o zamestnanie osciloval okolo 50 % a v roku 2005 dosiahol 52,4 %,

Miera dlhodobej nezamestnanosti podľa VZPS dosahovala v roku 2005 úroveň 11 %, pričom u mužov to bolo 10,5 % a u žien 11,6 %. Miera evidovanej dlhodobej nezamestnanosti dosahovala úroveň 6,9 % (6,1 % muži a 7,8 % ženy).

Nadpriemernú mieru evidovanej dlhodobej nezamestnanosti v roku 2005, vykazovali 4. kraje, takmer dvojnásobnú (Košice , Banská Bystrica a Prešov) a kraj Nitriansky mierne nad priemerom..

Nadalej pretrvávajú výrazné medziregionálne rozdiely v úrovni jednotlivých ukazovateľov nezamestnanosti.

Mieru evidovanej nezamestnanosti nad priemerom SR mali v roku 2005 až 4 kraje pričom najvyššia bola v Banskobystrickom kraji 18 %, ďalej to bol kraj Košický, Prešovský a Nitriansky.

Miera nezamestnanosti mladých (vo veku 15-24 rokov) dosahovala v jednotlivých krajoch v roku 2005 úroveň od 9,7 % v Bratislavskom kraji do 47,5 % v Košickom kraji. Úroveň miery nezamestnanosti osôb vo veku 15-24 rokov nad priemerom v SR mali okrem Košického kraja aj kraje Banskobystrický, Prešovský a Žilinský.

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.

Občania so zdravotným postihnutím sa podieľali v roku 2005 na celkovej priemernej evidovanej nezamestnanosti 4,6 % čo predstavovalo 15 591 uchádzačov o zamestnanie z radov občanov so zdravotným postihnutím. 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.

3.1.3 Všeobecná charakteristika situácie v oblasti zamestnanosti a sociálnej inklúzie z rodového pohľadu¹

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 pracovno - právna 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 %. 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.

¹ Hodnotenie na základe údajov z ŠÚ SR - VZPS

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 2004 27,6 %. V porovnaní s predchádzajúcim rokom došlo k jeho zvýšeniu o 0,5 %, pretože priemerný rodový mzdový rozdiel mal v roku 2003 hodnotu 27,1 %. (Poznámka: Údaje za rok 2005 nie sú k dispozícii)

3.1.4 Všeobecná charakteristika v oblasti sociálnej inklúzie

Riešenie sociálnej exklúzie vyžaduje komplexný a najmä jednotný prístup v rôznych oblastiach politik. Sociálna exklúzia² nesie riziko marginalizácie a vylúčenia pre jednotlivcov i celé skupiny vo viacerých oblastiach života.

Vo výraznom riziku sociálnej exklúzie sú ľudia trpiaci chudobou. Analýzy v Slovenskej republike ako premenné s vysoko pozitívnym vzťahom k chudobe identifikovali zamestnanie, vzdelanie a miesto, kde daná rodina alebo jedinec žije, tj. región a urbárne/rurálne prostredie (Svetová banka, 2001). Pri chudobe je problematickým elementom jej reprodukcia z generácie na generáciu. Životy detí sú veľmi významne ovplyvnené okolnosťami života rodičov, akými sú napr. ich vzdelanie a príjem. Výstupy PISA (2003) ukázali na Slovensku vysoko významný vplyv výsledkov dieťaťa v škole a socio-ekonomického prostredia odkiaľ pochádza. Podľa predbežných výsledkov prieskumu Zisťovania o príjmoch a životných podmienkach domácností EÚ-SILC 2005 miera rizika chudoby (na úrovni 60% mediánu ekvivalentného príjmu) v SR v roku 2004 dosiahla 13,3% (ŠÚSR). Miera rizika príjmovej chudoby je na Slovensku podobne ako v ostatných krajinách EÚ spojená s nezamestnanosťou, najmä s tou, ktorá pretrváva dlhodobo a typom domácnosti. Nezamestnaní sú podľa tohto zisťovania vystavení najväčšiemu riziku chudoby, a to 38,4%. Skupinou s vysokým rizikom chudoby sú deti a mladí ľudia. Z celkového počtu obyvateľov SR 5 384 822 je 1 231 000 detí (23%), pričom miera rizika chudoby detí vo veku od 0 do 15 rokov bola v roku 2004 podľa predbežných výsledkov zisťovania na úrovni 17,8% a mladých ľudí od 16 do 24 rokov na úrovni 17,7%. Medzi ďalšie skupiny najviac ohrozené príjmovou chudobou sú neúplné rodiny s mierou rizika chudoby na úrovni 30,2% a rodiny s väčším počtom detí (25,2%).

Okrem toho, skupinou výrazne ohrozenou sociálnym vylúčením sú príslušníci marginalizovaných rómskych komunít, u ktorých sa riziká exklúzie kumulujú viac ako u iných skupín obyvateľstva Slovenska. Ide najmä o neintegrované rómske komunity žijúce v mestských a obecných koncentráciách, ako aj v separovaných a segregovaných obecných osídleniach (osadách). V rámci sociografického mapovania rómskych osídlení (Úrad vlády, 2005) bolo identifikovaných 1 575 osídlení, v ktorých žijú komunity majoritou vnímané ako rómske. V 772 obciach alebo mestách žijú tieto komunity integrované v rozptyle medzi majoritnou populáciou. V 315 obciach sa nachádzajú rómske komunity, ktoré žijú buď v obecných či mestských koncentráciách (168), osídleniach lokalizovaných na okraji mesta či obce (338) a osídleniach priestorovo vzdialených od mesta či obce alebo oddelených prírodnou či umelou bariérou (281). V týchto 787 osídleniach žije približne polovica z odhadovaného počtu rómskej populácie (cca 160 000 Rómov). Najviac rómskych osídlení

² Sociálna exklúzia je proces, ktorého prostredníctvom sú určití jednotlivci vytláčaní na okraj spoločnosti a je im zabránené plne na nej participovať v dôsledku svojej chudoby, nedostatku základných kompetencií a príležitostí celoživotného vzdelávania alebo v dôsledku diskriminácie. Toto ich vzdáľuje až izoluje od zamestnania, príjmu a príležitosti vzdelávania, ako aj sociálnych a komunitných sietí a aktivít. Majú veľmi obmedzený prístup k rozhodovacím orgánom, a tak často pocitujú bezmocnosť a nemožnosť riadiť a kontrolovať rozhodnutia, ktoré majú dosah na ich každodenný život. (Národný akčný plán sociálnej inklúzie 2004-2006).

sa nachádza na územní košického, banskobystrického a prešovského kraja. Zjednodušene platí, že čím ďalej sa osídlenie od materskej obce/mesta nachádza, tým horšia je kvalita života v ňom.

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. U tej časti rómskej populácie, ktorá býva segregovane, deti tvorili až 45% populácie. Podľa správy UNDP rómsku populáciu v produktívnom veku charakterizuje veľmi nepriaznivé postavenie na trhu práce. Miera zamestnanosti u mužov je iba na úrovni 11% (6% v segregovaných osadách), u žien dokonca iba 5% (2,3% v segregovaných osadách). 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%). Marginalizované postavenie na trhu práce u rómskej populácie je do veľkej miery ovplyvnené nedostatočnými zručnosťami, schopnosťami a vzdelaním. V štruktúre vzdelania rómskej populácie prevažujú neukončené základné ISCED 1 (35%) a základné vzdelanie ISCED 2 (37%). U mladšej generácie narastá podiel ľudí s ukončeným základným a neukončeným stredným vzdelaním a klesá podiel ľudí s neukončeným základným vzdelaním. Podiel mladých ľudí s ukončeným stredným vzdelaním oproti strednej generácii však klesol. Nepriaznivou tendenciou je zvyšovanie podielu absolventov špeciálnych škôl. 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.

Ďalšou veľmi zraniteľnou skupinou obyvateľstva sú bezdomovci, kedy počet ľudí bez prístrešia len v hlavnom meste odhadujú MVO pracujúce v tejto oblasti na 1200 – 2000. 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 ich kvalifikácie (základné vzdelanie), 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.

Jednou z úloh predchádzajúceho obdobia bola decentralizácia a modernizácia verejnej správy. Negatívnym sprievodným javom decentralizácie a modernizácie verejnej správy v oblasti sociálnej inklúzie je pripravenosť obcí, osobitne menších obcí v sociálne rizikových oblastiach na plnenie nových samosprávnych povinností. Významným je predovšetkým problém ľudských zdrojov.

Pre súčasné obdobie je typická najmä nízka dostupnosť prakticky všetkých druhov sociálnych služieb, absencia moderných typov sociálnych služieb a iných opatrení adresovaných pre ohrozené a marginalizované skupiny, 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.

Tab.7

Percento využitia miest v zariadeniach sociálnych služieb k 31.12.2005

Druh zariadenia	Kraj							
	BA	TT	TN	NR	ZA	BB	PO	KE
Domovy dôchodcov	94,3	100,3	99,7	100,9	99,1	101,3	98,5	98,8
Domovy-penzióny dôchodcov	105,6	107,0	95,2	87,3	99,7	102,3	104,3	97,7
Domovy sociálnych služieb pre dospelých s duševnými poruchami a poruch.správania	93,9	104,5	101,7	98,2	94,9	98,7	106,4	95,0
Domovy soc.služieb pre deti s telesným postih.a duševnými poruchami a por.správ.	103,0	102,7	104,0	89,4	93,0	113,7	89,4	98,0
Detské domovy	100,4	95,2	96,6	107,1	97,7	98,7	112,4	106,1
zariadenia pestúnskej starostlivosti	100,0	100,0	100,0	97,7	100,0	100,0	100,0	102,2
Zariadenia soc. služieb pre deti	90,2	96,2	98,3	100,0	97,2	103,6	99,5	103,1
Krízové strediská	100,0		163,6	96,2	90,9	92,6	61,8	100,2
Resocializačné strediská	100,0	97,9	100,0	86,8		100,0	76,5	72,4

Zdroj: ŠU SR, SOC 1-01

Veľké rezervy sú aj v dosahovaní a celkovom udržaní kvality vykonávania prijatých opatrení, a to osobitne z dôvodu absencie funkčného systému prehlbovania kvalifikácie zamestnancov pôsobiacich v oblasti sociálnej inklúzie. Oproti dobre fungujúcemu systému zvyšovania kvalifikácie najmä v oblasti sociálnej práce, stojí nevybudovaný systém prehlbovania kvalifikácie a neschopnosť zaujať a následne udržať kvalifikovaných zamestnancov v tejto oblasti na úrovni štátnej správy, samosprávy ako aj MVO. 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 reprodukci chudoby. Vážne nedostatky sú aj v systéme manažerského vzdelávania na všetkých úrovniach verejnej správy, pravdepodobne i absencia vzdelávania volených zástupcov samosprávy. Jedným z ťažiskových problémov je celková neskúsenosť subjektov pôsobiacich v tejto oblasti s programami a projektmi z fondov EÚ, neznalosť a celková nepripravenosť na tento spôsob riešenia.

Špecifikom oblasti sociálnej inklúzie je, že na rozdiel od iných oblastí (vzdelávanie, zdravotníctvo a pod.), v ktorých je možné koncentrovať pozornosť na inovačné a kohézne poly rastu, vzhľadom na väčšinu adresátov v tejto oblasti (ohrození a marginalizovaní jednotlivci a skupiny), pôsobnosť 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.

Súčasnú novú inštitucionálnu zložku štátnej správy, výrazná decentralizácia veľkej časti pôsobnosti na samosprávu a radikálna zmena prakticky všetkých nosných právnych úprav v sociálnej sfére však vyžaduje nielen čas na dôsledné a efektívne praktické prevedenia, ale i nemalú finančnú podporu a možnosť využitia dobrých európskych skúseností.

3.1.5 Všeobecná charakteristika v oblasti zosúladenia rodinného a pracovného života

Problém zosúladenia rodinného a pracovného života a z neho vyplývajúce nároky a dôsledky sa doteraz prenášal takmer výhradne na ženy. Konflikt práca verzus rodina je považovaný za problém žien, nielen na úrovni verejnej mienky a zamestnávateľov, ale často krátko aj samotnými ženami, ktoré sa snažia „vlastnými silami“, ako jediné aktérky plnohodnotne splniť nároky zosúladenia práce a rodiny. Súvisí to s prevažujúcimi rodovými stereotypmi a tradičným chápaním rodinných rolí ako aj s nedostatočnou rodovou rovnosťou na trhu práce.

Opatrenia na zosúladenie pracovného a rodinného života sú dôležité pre zlepšenie zamestnateľnosti žien, pre vytvorenie ich relatívnej ekonomickej nezávislosti a zvýšenie

možnosti mať príjem aj v období starostlivosti o dieťa a o osoby odkázané na starostlivosť tak, aby sa vytvorila lepšia rovnováha medzi rodinným a pracovným životom. Východiskovým materiálom pre naštartovanie politiky zosúladienia rodinného/osobného a pracovného života je materiál schválený vládou SR „Návrh opatrení na zosúladienie rodinného a pracovného života na rok 2006 s výhľadom do roku 2010“

V súčasnosti je dôležitý fakt, podporený výsledkami sociologických prieskumov, že rodiny na Slovensku potrebujú pre svoje zabezpečenia dva príjmy. Absencia jedného príjmu v rodine vytvára rizikovú situáciu a potencionálne ohrozenie sociálnou exklúziou. Tak isto narastá počet detí, narodených mimo manželstva ako aj počet jednorodičovských rodín, vedených ženou. Zdá sa, že ani práca na skratený pracovný úväzok nepredstavuje v slovenských pomeroch preferovaný spôsob zosúladovania pracovného a rodinného života. Z celkového počtu 1 929 000 zamestnancov pracovalo v roku 2005 na kratší pracovný čas 2,7 % zamestnancov (ženy – 1,9 % a muži – 0,8 %). V roku 2005 bol v porovnaní s rokom 2004 zaznamenaný určitý pokles počtu zamestnancov pracujúcich na kratší pracovný čas. V roku 2004 totiž pracovalo na kratší pracovný čas z celkového počtu 1 904 200 zamestnancov (1 000 900 mužov a 903 300 žien) 2,8 % (ženy – 2 % a muži – 0,8 %). Pružné pracovné podmienky v oblasti pracovného času teda v roku 2005 využívalo o 1 700 zamestnancov menej ako to bolo v prechádzajúcom roku (u mužov o 700 a u žien o 1000). Ženy majú častejšie ako muži tendenciu prerušovať svoju pracovnú kariéru z rodinných dôvodov. Uvedené príklady (okrem mnohých ďalších) potvrdzujú existenciu nerovností medzi mužmi a ženami vzhľadom na trh práce. Tieto nerovnosti ovplyvňujú ženy aj po skončení pracovnej kariéry, lebo sa nepriamo odrážajú aj vo výške budúcich dôchodkov, pretože výška dôchodkových dávok je odvodzovaná od výšky predchádzajúcich príjmov.

Medzi najmarkantnejšie problémy patrí, že mnohí zamestnávateľia sa bránia zamestnávať ženy s malými deťmi z obáv či žena pri zvládaní dvojitého zaťaženia dokáže podať rovnaký výkon ako muž. Prerušovanie pracovného cyklu z dôvodov materstva či zodpovednosti za rodinu (zdravotne postihnutí a starší), stagnácia zvyšovania kvalifikácie a pracovných zručností, nedostatočná pružnosť na nové požiadavky trhu práce sťažuje zamestnancom udržanie sa na trhu práce. Opätovné zaradenie do pracovného procesu je vnímané ako problém, a preto je potrebné venovať mu pozornosť aj zo strany štátu, aby jeho riešenie mohlo byť individuálnou slobodnou voľbou.

Vzhľadom na pretrvávajúce rodových stereotypov a vyhranené delenie rodových rolí v slovenských rodinách, väčšinu úloh v rámci dennej starostlivosti o rodinu plní žena. Hoci opatrenia na zosúladienie pracovných a rodinných povinností sú adresované a formulované pre osoby s rodinnými povinnosťami, dilema práca a rodina sú vo väčšej miere vystavené ženy - matky.

V záujme naplňovania cieľov Lisabonskej stratégie (v roku 2010 dosiahnuť 60 % zamestnanosť žien) je potrebné vytvárať prostredie, ktoré zvýši zamestnanosť osôb s rodinnými povinnosťami. Opatrenia na zosúladienie pracovného a rodinného života môžu výrazne ovplyvniť nárast zamestnanosti žien a tým naplniť ciele Lisabonskej stratégie a naplnenie barcelonských cieľov (aby sa do roku 2010 dosiahlo poskytovanie starostlivosti o dieťa pre aspoň 90 % detí vo veku od troch rokov do veku povinnej školskej dochádzky a pre aspoň 33% detí do veku troch rokov).

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 prevyšuje alebo približuje sa 80 % v krajinách SR, ČR a Španielsko, pričom priemer EÚ - 25 je 60 %.

Správa o rodovej rovnosti potvrdzuje, že ženy, a to aj ženy s malými deťmi, nielen v SR, ale aj v ďalších nových členských štátoch EÚ pracujú na plný pracovný úväzok. SR z hľadiska cieľov lisabonskej stratégie dosahuje dobré výsledky, napriek miernemu poklesu zamestnanosti na plný úväzok od roku 1998. 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 dôsledku zmien v demografickom vývoji sa musí spoločnosť pripraviť aj na zvyšovanie podielu starších a starých ľudí a ich účasti na trhu práce. Priemerná miera zamestnanosti v SR obyvateľov vo veku 50 - 64 rokov (starších podľa národnej metodiky) v roku 2005 dosahovala úroveň 44,7 % pričom u mužov to bolo 56,3 % a u žien 34,5 %.

3.2 Analýza na úrovni prioritnej osi 1 podpora rastu zamestnanosti

3.2.1 Analýza na úrovni opatrení

Opatrenie 1.1 Podpora programov v oblasti podpory zamestnanosti a riešenia nezamestnanosti a dlhodobej nezamestnanosti

Smerovanie a realizácia opatrení aktívnej politiky trhu práce v hodnotenom období bolo determinované 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 aktívnej politiky trhu práce (ďalej APTP), zaviedol nárokovateľnosť väčšiny nástrojov APTP 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, podporu zamestnanosti najmä znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, a to podporou tvorby pracovných miest a podporou samozamestnávania.

K najdôležitejším nástrojom aktívnej politiky trhu práce, ktoré priamo integrujú uchádzačov o zamestnanie na trh práce sú podpora vytvárania pracovných miest u zamestnávateľov a podpora vytvárania pracovných miest formou samozamestnania. Ostatné nástroje aktívnej politiky trhu práce, majú až sekundárny vplyv na vytváranie pracovných miest.

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. Po ukončení dohodnutej doby zostalo v týchto dvoch krajoch pracovať na podporených pracovných miestach 24 uchádzačov o zamestnanie.

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%).

V systéme nástrojov zameraných na zvyšovanie zamestnateľnosti uchádzačov o zamestnanie významné miesto patrí vzdelávaniu a príprave pre trh práce. Svojim obsahom je zamerané na podporu uplatniteľnosti nezamestnaných osôb na trhu práce. 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 podarilo umiestniť po ukončení vzdelávania a prípravy pre trh práce 12 264 uchádzačov o zamestnanie do zamestnania, z nich viac ako tretina (35%) sa umiestnila v časovom intervale od 1 do 3 mesiacov po skončení vzdelávania a prípravy pre trh práce. Pozitívnym trendom sledovaného obdobia bolo, že úrady PSVR sa snažili vo väčšej miere zaraďovať do vzdelávania a prípravy pre trh práce znevýhodnený segment uchádzačov o zamestnanie.

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 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%).

Preventívny charakter má opatrenie zamerané na predchádzanie dlhodobej nezamestnanosti mladých ľudí do 25 rokov, získavaním 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 päťtine 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.

K tvorbe nových pracovných miest a zníženiu počtu evidovaných nezamestnaných z radov znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie v okresoch s vysokou mierou

nezamestnanosti prispeli dopytovo orientované projekty a programy, ktoré 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 dielnach 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.

Uskutočnenie inštitucionálnej a vecnej reformy verejných služieb zamestnanosti, implementácia zákona o službách zamestnanosti vytvorili inštitucionálny a legislatívny rámec na poskytovanie efektívnych a kompatibilných služieb zamestnanosti, ktoré 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.** Zmeny zamerané na odbremenenie zamestnancov verejných služieb zamestnanosti od úkonov súvisiacich s výberom poistného na poistenie v nezamestnanosti, využívanie objednávok externých výkonov (outsourcing) na vybraný segment služieb, rozšírenie systému neštátnych služieb zamestnanosti sa prejavili v znižovaní priemerného evidenčného počtu zamestnancov verejných služieb zamestnanosti. Priemerný evidenčný počet zamestnancov verejných služieb zamestnanosti sa v porovnaní s rokom 2004 znížil o 42 zamestnancov. Zníženie počtu zamestnancov sa nepremietlo do vyššieho počtu uchádzačov o zamestnanie na jedného zamestnanca verejných služieb zamestnanosti, **ani znížením kvality a rozsahu poskytovaných služieb.** V roku 2005 poklesol počet uchádzačov o zamestnanie na jedného zamestnanca verejných služieb zamestnanosti zo 113 v roku 2004 na 100 v roku 2005. Pokles uchádzačov o zamestnanie na jedného zamestnanca verejných služieb zamestnanosti bol zaznamenaný vo všetkých krajoch SR. V roku 2005 sa posilnila disponibilita zamestnancov verejných služieb zamestnanosti vo vzťahu ku klientom. Zamestnanci úradov PSVR boli k dispozícii uchádzačom o zamestnanie v priemere o 6 hodín viac ako v roku 2004 (30 hodín týždenne).

Implementácia novej legislatívy sa prejavila v postupnom zvyšovaní počtu umiestnených uchádzačov o zamestnanie prostredníctvom úradov PSVR. V roku 2005 vzrástol počet umiestnených uchádzačov o zamestnanie cez úrady PSVR 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.

Dôležitým prvkom konkurencieschopnosti verejných služieb zamestnanosti sú investície do vzdelávania zamestnancov úradov PSVR. V rokoch 2004 a 2005 vzdelávanie zamestnancov úradov PSVR bolo plošne zacielené predovšetkým na oblasť vykonania skúšok v dočasnej štátnej službe a kvalifikačných skúšok v prípravnej službe. Vzdelávaniu zamestnancov verejných služieb zamestnanosti bolo v uvedenom období venovaných približne päť služobných dní v roku, čo predstavuje 40 hodín ročne na jedného zamestnanca.

V sledovanom období sa diverzifikoval počet agentúr poskytujúcich služby sprostredkovania zamestnania.

V roku 2004 bolo vydaných 385 povolení na sprostredkovanie zamestnania za úhradu a v roku 2005 počet týchto agentúr vzrástol o viac ako štvrtinu (o 105 agentúr). Počet Agentúr podporovaného zamestnania sa oproti roku 2004 zdvojnásobil (14 v roku 2004 a 31 v roku 2005). Najvyšší počet agentúr podporovaného zamestnávania je v banskobystrickom kraji. K neštátnym poskytovateľom služieb zamestnanosti patria aj Agentúry dočasného zamestnávania – nová forma poskytovaných služieb uzákonená z.5/2004 Z.z.o službách zamestnanosti. V roku 2004 pôsobilo 74 Agentúr dočasného zamestnávania. V roku 2005 to bolo už 213, čo predstavuje 300% nárast potvrdzujúci záujem zamestnávateľov aj UoZ o túto formu zamestnávania sa.

Trh práce Slovenskej republiky je výrazne poznamenaný nízkou medziregionálnou mobilitou pracovnej sily.

Dlhodobu 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 dlhodobu 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 zníženiu regionálnych rozdielov v životnej úrovni obyvateľstva v danom regióne a následne aj sekundárne ovplyvňovať rast zamestnanosti.

Opatrenie 1.2 Podpora zosúladenia rodinného a pracovného života

Pre zosúladenie rodinného a pracovného života v SR sú špecifické regionálne diskrepancie a osobitosti, ktoré determinujú vznik dvoch skupín občanov, ktorí majú problémy so zosúladením rodinného a pracovného života.

Prvá skupina má napriek záujmu pracovať, problémy s umiestnením sa na trhu práce z dôvodu nižšej regionálnej ponuky pracovných miest. Nízke priemerné mzdy v niektorých profesiách sú brzdou pre výraznejšiu medziregionálnu mobilitu pracovnej sily.

Druhá skupina je charakteristická vyššou mierou zamestnanosti, vyššími príjmami a preto navrhujeme opatrenia nasmerovať predovšetkým na zamestnávateľov, ako napr., súťaže, audit, kolektívne dohody, semináre, informačné kampane atď.

Aktuálnym sa stáva zahrnúť do systému formálneho a neformálneho vzdelávania aj špecifické vzdelávanie v období starostlivosti o deti a odkázaných členov rodiny. Jednou z efektívnych možností je poskytovanie vzdelávania s týmto špecifickým cieľom samotným zamestnávateľom, čo však doteraz vzdelávacie útvary zamestnávateľov využívali minimálne. Harmonizácii rodinného a pracovného života by v značnej miere prispel systematickejší prístup zo strany zamestnávateľov pri uplatňovaní princípu rodovej rovnosti. V tomto smere je dôležité iniciovať vznik nových subjektov, ktoré by ponúkali na „kľúč“ metodiku pre vypracovanie „cestovného poriadku“ uplatňovania rodovej rovnosti v zamestnávateľskej organizácii. Služby uvedeného typu v SR absentujú.

Ženám uľahčujú vstup alebo návrat na trh práce rôzne subjekty formou prípravy pre trh práce a druhošancovým vzdelávaním, doškolovania, motivačných kurzov, poradensko-psychologických kurzov na odstraňovanie psychických bariér pri hľadaní a uplatnení sa v zamestnaní.

Vytvorenie podmienok na zosúladenie pracovného a rodinného života má výrazný propopulačný efekt. V tejto súvislosti je dôležité rozšírenie služieb zamestnanosti o služby pre rodičov počas rodičovskej dovolenky, aby sa mohli zúčastňovať vzdelávacích

a rekvalifikačných aktivít, prostredníctvom finančných príspevkov na služby, rozšírením a skvalitnením existujúcich služieb a rozšírenie počtu zriaďovateľských subjektov.

Jednou z ciest je vytvorenie a definovania nového modelu verejných sociálnych služieb pre rodinu, v ktorom budú fungovať všetci aktéri na základe presne stanovených pravidiel s cieľom zvýšiť zamestnateľnosť a zamestnanosť osôb s rodinnými povinnosťami a zodpovednosťou.

Dôležitú úlohu zohráva prorodinná politika zamestnávateľov, ktorá je v súčasnosti na úrovni skôr intuitívneho prijímania opatrení ako na úrovni systematických strategických cieľov a zámerov. 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.

V prorodinnej politike zamestnávateľov a obcí sú veľké rezervy, ktoré sa dajú postupne odstraňovať vzdelávacími a podpornými akciami ako sú napr. súťaže či hľadanie foriem spolufinancovania a viaczdrojového financovania opatrení na zosúladenie pracovného a rodinného života v súlade s materiálom schváleným vládou SR „Návrh opatrení na zosúladenie rodinného a pracovného života na rok 2006 s výhľadom do roku 2010.

Opatrenie 1.3 Budovanie kapacít a zlepšenie kvality verejnej správy

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 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 súčasnej dobe je v SR približne 40 000 štátnych zamestnancov, medzi ktorých zaraďujeme zamestnancov ministerstiev a špecializovanej miestnej štátnej správy (35 000), ostatných ústredných orgánov štátnej správy (4000) a ústavných inštitúcií (1200).

Právny rámec upravujúci pôsobenie štátnej služby v Slovenskej republike predstavujú dva samostatné zákony. Zákon č. 312/2001 Z.z. o štátnej službe, ktorý upravuje postavenie zamestnancov štátnych orgánov, ktorí vykonávajú úlohy štátnej správy alebo riadenie štátnych záležitostí. Zákon č. 575/2001 Z.z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy upravuje rámec organizácie ústrednej štátnej správy a zákona číslo 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl SR a o zmene a doplnení niektorých zákonov

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

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. 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.

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.

V rovnakom období došlo k prijatiu novely zákona o štátnej službe, ktorej cieľom bolo umožniť okrem iného zamestnať špičkových odborníkov v ústredných orgánoch štátnej správy za adekvátne mzdové ohodnotenie a odstrániť nepružnosť zamestnávania v štátnej službe.

V súčasnej dobe je možné konštatovať, že ciele Zákona o štátnej službe, spôsoby dosahovania a udržiavania profesionálnej, neutrálnej, flexibilnej, efektívnej a etickej služby, nie sú úplne dosahované. Medzi pretrvávajúce problémy patrí nedostatočné získavanie a udržiavanie si kvalifikovaných štátnych zamestnancov, zlá kvalita horizontálneho vzdelávania, počet zamestnancov a ich kvalita, sociálne zabezpečenie štátnych zamestnancov ako aj implementácia Etického kódexu štátnych zamestnancov.

Mnohé z uvedených problémov sú spôsobené nedostatočnou legislatívou, ktorá vytvára administratívne prekážky pri realizovaní opatrení, ktoré by stabilizovali ľudské zdroje v štátnej správe a vytvorili tak základný predpoklad pre ich rozvoj. Častá novelizácia zákona o štátnej službe je dôkazom nevhodného prvotného nastavenia a nedostatočného reflektovania problémov v oblasti štátnej služby. Problém nekvalitnej implementácie zákona, vzhľadom na jeho komplikované a ťažkopádne administratívne postupy, bol čiastočne odstránený poslednou novelou, v ktorej došlo k decentralizácii právomocí na ústredné administratívne orgány. Tzv. „veľká“ novela zákona č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe bola pripravená na základe potrieb, ktoré vyplynuli z praxe, ako aj na základe poznatkov a zámerov, ktoré boli schválené vládou SR na začiatku roku 2003 ako *Stratégia reformy zamestnávania vo verejnom sektore*. Z ustanovení tejto novely jasne vyplýva snaha autorov vytvoriť zo štátnej služby viac konkurencieschopné prostredie na trhu práce (ako jeden z cieľov *Stratégie*) prostredníctvom opatrení, ktoré majú pritaiahnuť do štátnej služby vzdelaných, jazykovo vybavených, manažérsky zdatných a inak erudovaných ľudí, ktorí primárne končia v privátnom sektore. Ďalším cieľom bolo urobiť zo štátnej služby flexibilnejšie prostredie, ktoré je schopné pohotovo reagovať na podnety zvonku. Tieto snahy sa mali realizovať cez opatrenia týkajúce sa zmien systému a spôsobu odmeňovania, zmien spôsobu manažovania ľudských zdrojov, zmien v rigídnosti postupu (napr. systemizácia) v rámci jednotlivých kategórií štátnej služby a iných.

Napriek týmto snahám Slovenská republika naďalej potrebuje vykonať niekoľko reforiem, ktoré bude potrebné zastrešiť flexibilnejšou právnou normou.

Samotná *Stratégia reformy verejného sektora* takisto nebola dostatočne implementovaná. Z tohto dôvodu sa objavuje otázka potreby jej prispôbenia potrebám profesionálnej, neutrálnej, flexibilnej, efektívnej a etickej štátnej služby. Problémovými v tejto oblasti zostávajú: nedostatočná konzistencia princípov odmeňovania, nedostatok dôvery verejnosti vo verejnú správu, nedostatok konkurencieschopnosti verejného sektora na trhu

práce, prihliadanie na najlepšie praktiky riadenia ľudských zdrojov v EÚ, porovnateľnosť štandardov zamestnancov vo verejnom sektore.

Na základe uvedených problémov v oblasti verejnej správy v SR je možné identifikovať základné oblasti, v ktorých verejná správa má zrejmé nedostatky a ktoré treba prioritne riešiť s cieľom celkového skvalitnenia jej výstupov a výsledkov.

Vysoká fluktuácia zamestnancov verejného sektora je spôsobená viacerými faktormi. Medzi základné patria nízka kvalita manažovania ľudských zdrojov, nedostatočný rozvoj systémov identifikácie potrieb v oblasti rozvoja ľudských zdrojov, nedostatočné odmeňovanie a 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.

Významnou súčasťou kvality výstupov a výsledkov verejnej správy je aj participácia mimovládnych organizácií (MVO) pri tvorbe politík v rôznych oblastiach. Princíp partnerstva je jeden zo základných princípov štrukturálnych fondov. Ako uvádza Európska komisia, medzisektorové partnerstvá v príprave a realizácii programov vedú k lepším a inovatívnejším projektom, zlepšujú monitorovanie a vyhodnocovanie ich výsledkov, v niektorých prípadoch však vedú k zvýšenej komplexnosti riadenia programov³.

Popri implementácii programov v partnerstve sa ukazuje, že partnerstvá umožňujú aktérom verejnej politiky na miestnej úrovni – verejnej správe, podnikateľom i občianskej spoločnosti spoločne plánovať miestne stratégie, adaptovať verejné politiky na miestne podmienky a preberať iniciatívu pri napĺňaní zdieľaných priorít rozvoja. Najnovšie poznatky Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (ďalej OECD) ukazujú, že hlavným prínosom existencie partnerstiev je práve ich prínos v oblasti spravovania spoločnosti, než v implementácii programov či doručovaní služieb. Partnerstvá predstavujú jeden z nástrojov ako môže spoločnosť zlepšiť spôsob ako pristupuje k problémom, ako ich rieši a ako uspokojuje svoje potreby.⁴

Efektívne vzťahy medzi verejnou správou (štátom, samosprávami) a občanmi sú dôležitým prvkom dobre spravovanej spoločnosti⁵. Je dobrou praxou, že vyspelé štáty hľadajú nové spôsoby ako zlepšiť zapájanie mimovládnych neziskových organizácií i širokej verejnosti do tvorby verejných politík.

3.3 Analýza na úrovni prioritnej osi 2 podpora sociálnej inklúzie

³ *A New Partnership for Cohesion, Third Report on Economic and Social Cohesion*, European Commission, 2004

⁴ *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>

⁵ *Civil Society and the OECD*. Policy Brief, October 2001, <http://www.oecd.org/dataoecd/36/9/2367378.pdf>

3.3.1 Analýza na úrovni opatrení

Opatrenie 2.1 Podpora sociálnej inklúzie prostredníctvom rozvoja sociálnych služieb a opatrení sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity

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 tohto 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 pod).

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.

Na druhej strane zrejmovou 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 vysokoodborných, bezplatných poradensko-psychologických služieb ich integrovaním do systému sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately možno považovať za významný krok v budovaní celkového systému sociálnoprávnej ochrany detí na Slovensku.

Za účelom zlepšenia procesu sociálneho začleňovania chudobou a vylúčením ohrozených a marginalizovaných skupín obyvateľstva SR MPSVR SR zriadilo vo februári 2004 *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. Už v súčasnosti sa snaží Fond sociálneho rozvoja smerovať podporu do najrizikovejších lokalít 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. V tejto súvislosti je treba uviesť, že operačný program zohľadňuje vzhľadom na závažnosť problému a potrebu riešiť problém rómskych marginalizovaných komunít vo všetkých regiónoch Slovenska nezávisle na početnosti rómskej populácie v jednotlivých regiónoch, nakoľko rozdiely medzi sociálnym vylúčením rómskych komunít sú v jednotlivých regiónoch minimálne, rozdiely existujú v počte príslušníkov marginalizovaných rómskych komunít, pričom jednoznačne prevažujú regióny východného Slovenska a južné okresy..

Významnou úlohou pre nadchádzajúce obdobie je zvýšiť záujem obcí o prácu s deťmi umiestnenými v Detských domovoch (ďalej DeD) a ich rodinami a záujem o prácu s ohrozenými deťmi a ohrozenými rodinami vôbec. Celkové údaje za detské domovy sa v uplynulých rokoch v podstate nezmenili. Vytvorenie rovnakých podmienok pre všetky deti

v ústavnej starostlivosti, vrátane detí zdravotne postihnutých je prvoradou úlohou nadchádzajúceho obdobia.

Osobitná pozornosť je na Slovensku venovaná náhradnej rodinnej starostlivosti. Po prijatí nových právnych predpisov je treba venovať pozornosť zvýšeniu kvality a komfortu sprostredkovania náhradnej rodinnej starostlivosti a zároveň, vzhľadom na pretrvávajúce problémy s nedôslednou a nesystematickou prácou s rodinami týchto detí, i na rozvoj terénnej sociálnej práce a iných aktivít zameraných na prácu s biologickou rodinou. Problémom sú nielen opatrenia zamerané na riešenie sociálnej jednotlivcov, rodín a skupín populácie vystavených sociálnemu vylúčeniu, ale tiež preventívne opatrenia zamerané na predchádzanie sociálnemu vylúčeniu a v končenom dôsledku predchádzaniu chudobe rizikovej a ohrozenej klientele.

Podobná ako v oblasti poskytovania opatrení sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately je aj situácia v oblasti sociálnych služieb. I napriek skutočnosti, že prioritou je poskytovanie sociálnych služieb v prirodzenom prostredí klientov, možno považovať v súčasnosti spektrum týchto služieb za vysoko nedostatočné.

Tab.8 , Zdroj: Rezortné výkazy MPSVR SR

Počet občanov, ktorým sa poskytla opatrovateľská služba v byte k 31. 12. 2005	
Bratislavský kraj	1957
Trnavský kraj	2192
Trenčiansky kraj	2314
Nitriansky kraj	2124
Žilinský kraj	2311
Banskobystrický kraj	3195
Prešovský kraj	2600
Košický kraj	1806
Spolu	18499

Jednou z najviac využívaných ambulantných sociálnych služieb, je opatrovateľská služba, nakoľko umožňuje občanovi zotrvať vo vlastnej domácnosti. V roku 2005 túto službu poskytovali obce 18 499 občanom a zabezpečovalo ju 11 983 zamestnancov. Spoločné stravovanie bolo k 31. 12. 2005 organizované obcami a mestami v SR pre 267 744 občanov a prepravná služba bola poskytnutá 1733 občanom.

Celkovo možno situáciu v oblasti terénnej sociálnej práce, vykonávaní opatrení a sociálnych služieb v rodinnom prostredí a otvorenom prostredí klientov za nevyhovujúcu. Absencia sociálnych služieb a opatrení v prirodzenom prostredí, v otvorenom prostredí, nízkoprahových 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.

Vzhľadom na to, že základným cieľom je podporovať sociálne začlenenie občanov a uspokojovať sociálne potreby ľudí v núdzi odkázaných na pomoc a ľudí ohrozených núdzou (rizikom), v súčasnosti prebiehajú prípravy na radikálnu zmenu poskytovania sociálnych služieb. Zámer dosiahnuť vyššiu efektívnosť systému, najmä ako reakciu na nepriaznivé demografické prognózy, predpokladaný trend starnutia populácie, a s tým spojený vyšší dopyt po sociálnych službách, vyžaduje najmä individuálne a adresné riešenia.

Úlohou novej právnej úpravy sociálnych služieb je taktiež utvoriť legislatívne podmienky na rozvoj komunit, komunitnej práce. Práve komunitná práca, úroveň komunitného plánovania a záujem komunit svojpomocne riešiť vlastné problémy je na Slovensku na nízkej úrovni. Vďaka programu realizovanému FSR „Podpora rozvoja komunitnej sociálnej práce v obciach“ 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 Slovenskej republike dlhodobo pretrvávajú problémy s nedostatočnou sieťou zariadení sociálnych služieb (pôsobnosť samosprávy) i zariadení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately, osobitne krízových stredísk (pôsobnosť samosprávy), a to i napriek možnosti zapojenia neštátnych subjektov za zákonom stanovených podmienok.

Na Slovensku je 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 (NGO, s.r.o., obec).

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.

Tab. 9 Obyvatelia v zariadeniach sociálnych služieb podľa krajov (Zdroj: Rezortné výkazy MPSVR SR)

Druh zariadenia	Počet zariadení	Obyvatelia k 31.12.2005	z toho	
			dlhodobo zdravotne 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

V roku 2005 sa poskytovala starostlivosť v 775 zariadeniach sociálnych služieb, ktoré mali ku koncu roku spolu 36 515 obyvateľov. Z celkového počtu obyvateľov bolo 23 975 zdravotne postihnutých. V dôchodkovom veku boli v zariadeniach sociálnych služieb poskytnuté služby 20 761 osobám.

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.

Vážnym problémom je tiež nedostatok zariadení poskytujúcich pomoc a bezpečie ženám na ktorých je páchané násilie čo potvrdil aj prvý reprezentatívny výskum v tejto oblasti na Slovensku⁶. Analýza údajov preukázala výskyt rôznych foriem násillia 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

⁶ Bodnárová, B.- Filadelfiová, J.: Domáce násilie a násilie páchané na ženách v SR, SŠPR, 2003

partnerského života. Čo sa týka násilia mimo partnerské vzťahy, 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.

Pre celú oblasť sociálnej inklúzie t. j. pre všetky subjekty – štátne samosprávne, neštátne je ohrozujúcim z pohľadu efektivity a kvality práce a znižovania rizika poškodzovania klientov neprofesionálnym prístupom je pomalý proces zvyšovania odbornej úrovne verejnej správy, najmä rozvoja miestneho potenciálu a fakt, že nie je vytvorený funkčný systém prehlbovania kvalifikácie. Vzhľadom k tomu, že problematika sociálnej inklúzie je špecifická rýchlou zmenou, citlivo reaguje na zmeny spoločnosti sa táto situácia môže stať hrozbou pre systém.

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.

Okrem už spomínaného vzdelania 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.

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.

Opatrenie 2.2 Podpora vytvárania rovnosti príležitostí v prístupe na trh práce a podpora integrácie znevýhodnených skupín na trh práce s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity

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. V rokoch 2001 až 2003 bol vývoj týchto ukazovateľov kolísavý. 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 pretrvávajúcom 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 Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny vykazuje 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, sú to aj kraje s vysokým počtom a podielom osôb z marginalizovaných rómskych komunít. Podľa výsledkov empirického výskumu UNDP⁷ 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.

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 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 postavenie 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). 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

⁷ Správa o životných podmienkach rómskych domácností na Slovensku, UNDP 2006

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. 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.

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 %.

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 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 %.

Podľa už spomínaného empirického výskumu UNDP⁸ 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

⁸ Správa o životných podmienkach rómskych domácností na Slovensku, UNDP 2006

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 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.

3.4 Analýza na úrovni prioritnej osi 3 podpora rastu zamestnanosti a sociálnej inklúzie v BSK

3.4.1 Úroveň zamestnanosti a nezamestnanosti v Bratislavskom kraji

Bratislavský kraj sa podieľal v roku 2005 na celkovom počte ekonomicky aktívnych obyvateľov SR 12,5 % a na celkovom počte pracujúcich 14,2 %, pričom jeho podiel na celkovom počte ekonomicky aktívnych ako aj na zamestnanosti v SR sa postupne znižuje.

Úrovnňou miery ekonomickej aktivity 63,8 % v roku 2005, presahuje celoslovenský priemer o 4,3 percentuálneho bodu a úrovnňou celkovej miery zamestnanosti (69,6 %) o 11,9 percentuálneho bodu.

Tento kraj je charakterizovaný aj najvyššou úrovnňou miery zamestnanosti mladých (32,9 %), ktorá presiahla v roku 2005 úroveň SR o 7,2 percentuálneho bodu, ako aj najvyššou úrovnňou 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.

Vzdelanostná úroveň pracujúcich v kraji je pomerne dobrá. Z celkového počtu pracujúcich v roku 2005 malo len základné vzdelanie alebo neúplné stredné vzdelanie (vr. učňovského bez maturity) 27,9 % pracujúcich a vysokoškolské vzdelanie 28,4 % zostatok t.j. 43,7 % pripadalo na pracujúcich s úplným stredoškolským vzdelaním.

Trvalo si udržuje najnižšiu úroveň miery nezamestnanosti. Priemerná úroveň evidovanej miery nezamestnanosti v Bratislavskom kraji v roku 2005 bola 2,86 %, čo je len 1/4 úrovne priemeru za SR. Podľa metodiky VZPS bola priemerná miera nezamestnanosti v Bratislavskom kraji (5,2 %) , čo je o 10,3 percentuálneho bodu pod priemerom SR. Taktiež úroveň špecifickej miery nezamestnanosti mladých, starších osôb a miery dlhodobej nezamestnanosti bola vysoko pod priemerom za SR .

I napriek tomu je potrebné, vzhľadom na závažnosť problému rómskych marginalizovaných komunít a minimálne rozdiely v sociálnom vylúčení rómskych v jednotlivých regiónoch podporovať aktivity zamerané na zvýšenie inklúzie tejto skupiny populácie i v Bratislavskom kraji. Rovnako je potrebné postupovať i v oblasti sociálnych služieb a sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately, nakoľko ako vyplýva zo SWOT analýzy ani v tejto oblasti nevykazuje bratislavský región významné pozitívne odchýlky v dostupnosti, adresnosti, efektivitve, kvalite a profesnom zabezpečení sociálnych služieb, sociálnoprávnej ochrany detí, sociálnej kurately a iných sprievodných opatrení na podporu sociálnej inklúzie

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 zosúladovania pracovného a rodinného života. Ďalšou 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 ústretovejšiemu prístupu 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.

3.5 Analýza na úrovni prioritnej osi 4 Technická pomoc

Technická pomoc je osobitným horizontálnym opatrením, ktorého účelom je podporovať realizáciu všetkých priorit a opatrení uvedených v operačnom programe. V programovom období 2004 – 2006 je Technická pomoc osobitným opatrením v rámci Sektorového operačného programu Ľudské zdroje a osobitným opatrením v rámci Jednotného programového dokumentu NUTS II Bratislava Cieľ 3.

Pravidlo 11 Nariadenia Európskej komisie č. 2004/448/ES určuje oblasť pôsobnosti a limity nákladov a zároveň rozlišuje dve kategórie technickej pomoci. V zmysle tohto nariadenia sú Opatrenie Technickej pomoci pre SOP IŽ a Opatrenie Technickej pomoci pre JPD NUTS II Bratislava Cieľ 3 rozčlenené na dve podopatrenia.

Opatrenie Technická pomoc v rámci SOP IŽ sa rozčleňuje na:

I. Podopatrenia podporujúce riadenie, implementáciu, monitorovanie a kontrolu: podopatrenia tvoria aktivity uvedené v Nariadení EK č. 2004/448/ES, pravidlo 11 článku 2.1 a 2.2. Výška finančných prostriedkov na toto podopatrenia je stanovená v súlade s Nariadením Európskej komisie č. 2004/448/ES, pravidlom č. 11 bod 2.4. Miera spolufinancovania z ESF je 75 %. Stanovená výška oprávnených výdavkov je limitovaná a predstavuje 1 % z celkovej alokácie pre SOP LZ, a to zo sumy 284 480 923 EUR, t.j. 5 689 618 EUR.

II. Podopatrenia zahrňujúce ďalšie výdavky technickej pomoci: podopatrenia tvoria aktivity uvedené v súlade s Nariadením Európskej komisie č. 2004/448/ES, pravidlom č. 11, článok 3, ktoré nepodliehajú podmienkam stanoveným v článku 2.4 a 2.6 tohto pravidla. Miera spolufinancovania z ESF je 75 %. Výška oprávnených výdavkov na II. podopatrenia predstavuje 1 % z celkovej alokácie pre SOP LZ, a to zo sumy 284 480 923 EUR, t.j. 2 844 809 EUR.

Opatrenie Technická pomoc v rámci JPD NUTS II Bratislava Cieľ 3 sa rozčleňuje na:

Podopatrenia 1: Limitovaná technická pomoc – výdavky na priame riadenie programu: podopatrenia tvoria aktivity uvedené v Nariadení EK č. 2004/448/ES, pravidlo 11 článku 2.1 a 2.2. Výška finančných prostriedkov na Podopatrenia 1 je stanovená v súlade s Nariadením Európskej komisie č. 2004/448/ES, pravidlom č. 11 bod 2.4. Miera spolufinancovania z ESF je 50 %. Stanovená výška oprávnených výdavkov je limitovaná a predstavuje celkovo podporu vo výške 2,5 % z celkovej alokácie pre JPD BA Cieľ 3, a to zo sumy 44 939 754, t.j. 1 123 092 EUR.

Podopatrenia 2: Nelimitovaná technická pomoc – výdavky na technickú podporu projektov: podopatrenia tvoria aktivity uvedené v súlade s Nariadením Európskej komisie č. 2004/448/ES, pravidlom č. 11, článok 3, ktoré nepodliehajú podmienkam stanoveným v článku 2.4 a 2.6 tohto pravidla. Miera spolufinancovania z ESF je 50 %. Výška oprávnených výdavkov na Podopatrenia 2 predstavuje 1 % z celkovej alokácie pre JPD Cieľ 3, a to zo sumy 44 939 754 EUR, t. j. 449 237 EUR.

Technická pomoc v rámci PD IS EQUAL

Opatrenie technickej pomoci v rámci PD IS EQUAL je prierezovým opatrením a zameriava sa na podporu efektívneho riadenia a implementácie, na zabezpečenie publicity a propagácie a na zabezpečenie efektívneho monitorovania a hodnotenia realizovaných aktivít, opatrení a priorít. Pre využívanie prostriedkov TA v rámci PD IS EQUAL bola alokovaná suma 2 555 790 €, čo predstavuje 8 % z celkového príspevku. Pomer financovania ESF : ŠR v % je 69,69 : 30,31 z toho zdroje ESF na úrovni € 1 781 308 a zdroje ŠR na úrovni € 774 482

3.6 Výsledky realizácie programového obdobia 2004 – 2006

3.6.1 Sektorový operačný program Ľudské zdroje

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR v programovom období 2004-2006 vystupovalo ako riadiaci orgán pre Sektorový operačný program Ľudské zdroje. (SOP LZ). V rámci SOP LZ bol identifikovaný jeden globálny cieľ „rast zamestnanosti založený na kvalifikovanej a flexibilnej pracovnej sile“ a tri špecifické ciele „zvýšenie zamestnatel'nosti a flexibility trhu

práce“, „rozvoj inkluzívneho trhu práce a rovnosti príležitostí“ a „zvýšenie kvalifikačného potenciálu a adaptability zamestnancov“.

Uvedené ciele boli dosahované prostredníctvom nasledovných priorít, opatrení a podopatrení:

Priorita 1: Rozvoj aktívnej politiky trhu práce

Opatrenie 1.1.: Modernizácia a zvýšenie rozsahu a kvality služieb zamestnanosti a rozvoj aktivačných programov uchádzačov o zamestnanie

Podopatrenie 1.1.A: Modernizácia a zvýšenie rozsahu a kvality služieb zamestnanosti

Medzi hlavné ciele podopatrenia patrí:

- Modernizácia systémov, foriem a prostriedkov cielenej individuálnej práce s klientmi verejných služieb zamestnanosti – s nezamestnanými, záujemcami o zmenu zamestnania a zamestnávateľmi.
- Zlepšenie poradenských služieb prvého kontaktu poskytovaných verejnými službami zamestnanosti.
- Zlepšenie sprostredkovania, poradenstva a tútorstva poskytovaného verejnými službami zamestnanosti cieľovým skupinám, ktoré bude podporované aj využívaním informačných technológií a internetu.
- Poskytovanie služieb pre uchádzačov so zdravotným postihnutím.
- Rozvoj a zainteresovanie nových foriem zamestnaneckých služieb.
- Zlepšenie úrovni zručností a profesionálnych kompetencií zamestnancov verejných a neštátnych služieb zamestnanosti

Opatrenie sa realizovalo výlučne v rámci národných projektov implementovaných Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny prostredníctvom oblastných úradov práce, sociálnych vecí a rodiny.

Podopatrenie 1.1.B: Rozvoj aktivačných programov uchádzačov o zamestnanie

Medzi hlavné ciele podopatrenia patrí:

- Zvýšenie zainteresovanosti regionálnych, mestských a obecných samospráv, mimovládnych, občianskych a komunitných organizácií na integrovaní znevýhodnených uchádzačov
- Etablovanie regionálnych a miestnych partnerstiev pre riešenie problematiky dlhodobo nezamestnaných a taktiež na zamedzenie ich dlhodobej nezamestnanosti.
- Stimulácia a motivovanie nezamestnaných poberajúcich dávky v hmotnej núdzi na účasti na programoch aktivácie.
- Aktivácia dlhodobo nezamestnaných ako aj ďalších znevýhodnených skupín v rámci programov a ich príprava na vstup na trh práce.
- Rozvoj sociálnej ekonomiky a zvyšovanie počtu pracovných miest v sociálnej ekonomike.
- Zvýšenie zainteresovanosti a aktívnej účasti zamestnávateľov na integrovaní znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie.

Opatrenie sa realizovalo výlučne v rámci národného projektu implementovaného Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny prostredníctvom oblastných úradov práce, sociálnych vecí a rodiny.

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 samostatnej zárobkovej činnosti

Medzi hlavné ciele podopatrenia patrí:

- zníženie regionálnych disparít v nezamestnanosti stimulovaním tvorby pracovných miest, najmä v regiónoch s vysokou mierou nezamestnanosti;
- stimulovanie zamestnávateľov k vytváraniu pracovných miest pre znevýhodnených uchádzačov;
- stimulovanie motivácie uchádzačov o zamestnanie k začatiu podnikania;
- zvýšenie počtu zdravotne postihnutých, ktorí sa integrujú do zamestnania alebo začnú samostatnú zárobkovú činnosť.

Opatrenie sa realizovalo výlučne v rámci národných projektov implementovaných Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny prostredníctvom oblastných úradov práce, sociálnych vecí a rodiny.

Opatrenie 1.3.: Rozvoj vzdelávania a prípravy uchádzačov o zamestnanie s cieľom zlepšiť ich možnosti na trhu práce

Medzi hlavné ciele podopatrenia patrí:

- Zabezpečiť vyššiu úroveň zručností uchádzačov o zamestnanie, najmä v sektoroch s potencionálnym rastom.
- Predchádzať dlhodobej nezamestnanosti, zabrániť prílevu do dlhodobej nezamestnanosti a zároveň znižovať súčasný stav momentálne dlhodobo nezamestnaných.
- Zvyšovať zamestnanosť uchádzačov o zamestnanie prostredníctvom programov vzdelávania a prípravy šitých na mieru na individuálne potreby uchádzačov o zamestnanie a požiadaviek zamestnávateľov.
- Znížiť regionálne potreby v kvalifikačnej štruktúre ponuky a dopytu po práci prostredníctvom programov vzdelávania a prípravy orientovaných na získavanie nových zručností alebo obnovu, doplnenie a rozšírenie súčasných zručností uchádzačov o zamestnanie v menej rozvinutých regiónoch a sektoroch, ktoré zaznamenávajú útlm.
- Zabezpečiť rovnosť príležitostí pri vstupe do vzdelávania a prípravy pre všetkých prostredníctvom programov zameraných na individuálne potreby širokého rozsahu uchádzačov o zamestnanie.
- Zvyšovať úroveň prenosných zručností, najmä v oblasti informačných a komunikačných technológií.
- Zvýšiť zainteresovanosť a aktívnu účasť zamestnávateľov na programoch vzdelávania a prípravy uchádzačov o zamestnanie.

Opatrenie sa realizovalo prostredníctvom kombinácie národných projektov a dopytovo-orientovaných projektov prijímaných na základe vyhlasovania výziev MPSVR SR.

Priorita 2: Posilnenie sociálnej inklúzie a rovnosti príležitostí na trhu práce

Opatrenie 2.1: Zlepšenie zamestnateľnosti skupín ohrozených sociálnym vylúčením

Medzi hlavné ciele podopatrenia patrí:

- Zlepšiť sociálne začlenenie zamerané na zamestnanosť skupín ohrozených sociálnym vylúčením.
- Zvýšenie počtu pracovných príležitostí a zamestnateľnosti cieľových skupín.
- Zlepšenie životných podmienok a zaistenie udržateľného príjmu cieľovej skupiny.
- Rozvoj sociálnych a pracovných zručností, preškoľovanie a celková podpora.
- Potlačenie existujúcej diskriminácie zraniteľných a vylúčením znevýhodnených skupín.
- Rozvoj osobných, sociálnych a odborných zručností, ktoré sú nevyhnutné pri opätovnom začlenení sa na trhu práce a do spoločnosti.
- Vybudovanie a posilnenie regionálnych a miestnych sietí, zameraných na rozvoj komunít a podporu solidarity.

Opatrenie sa realizovalo výlučne v rámci národného projektu realizovaného Fondom sociálneho rozvoja, ktorý je príspevkovou organizáciou MPSVR SR.

Opatrenie 2.2: Odstránenie prekážok rovnosti mužov a žien na trhu práce a dôrazom na zosúladenie pracovného a rodinného života

Medzi hlavné ciele podopatrenia patrí:

- Tvorba štruktúr, ktoré budú uľahčovať ženám (najmä osamelým matkám s deťmi) a uchádzačom o zamestnanie so zodpovednosťou za rodinu uvoľniť sa primerane z rodinných a sociálnych povinností. Účelom je hlavne umožniť tak zamestnaným ženám lepší rozvoj svojej pracovnej kariéry, ako aj nezamestnaným ženám, aby nemali obavy pri efektívnom vyhľadávaní pracovných príležitostí.
- Tvorba nových pracovných príležitostí pre zamestnanie v tomto novom sektore ekonomickej aktivity.
- Uľahčenie prístupu žien k vzdelaniu, stálemu odbornému školeniu, rekvalifikácii a celoživotnému učeniu so špecifickým dôrazom na osamelé matky s deťmi.
- Podporovať zamestnávateľov k zavedeniu flexibilných foriem práce a foriem zamestnania orientovaných na rodinu.
- Rozvoj informačných služieb v oblasti služieb starostlivosti o deti a služieb starostlivosti o osoby závislé na starostlivosti zamestnaných osôb.
- Monitorovanie situácie prístupu na trh práce u žien a uchádzačov o zamestnanie s rodinnými povinnosťami.
- Zavádzanie programov na odstraňovanie rodovej diskriminácie na trhu práce.

Opatrenie sa realizovalo prostredníctvom dopytovo-orientovaných projektov prijímaných na základe vyhlasovania výziev MPSVR SR.

Priorita 3: Zvýšenie kvalifikácie a adaptability zamestnancov a osôb vstupujúcich na trh práce

Opatrenie 3.2: Zvýšenie rozsahu, zlepšenie a širšie poskytovanie ďalšieho vzdelávania s cieľom zlepšiť kvalifikáciu a adaptabilitu zamestnancov

Medzi hlavné ciele podopatrenia patrí:

- Stimulácia dopytu po ďalšom vzdelávaní, prevažne osôb ohrozených nezamestnanosťou a osôb s nízkou úrovňou vzdelania a zručností, za účelom zvýšenia adaptability pracovnej sily;
- Podpora ďalšieho vzdelávania a prípravy zamestnancov v štátnej správe a verejnej správe, s cieľom zvýšiť administratívne kapacity.

Opatrenie sa realizovalo prostredníctvom dopytovo-orientovaných projektov prijímaných na základe vyhlasovania výziev MPSVR SR.

Podopatrenie 3.3.B: Systémy na prepojenie odborného vzdelávania a prípravy s trhom práce

Medzi hlavné ciele podopatrenia patrí:

- Vytvorenie a nepretržité fungovanie spoľahlivého a efektívneho systému výskumu, zaznamenávania a mapovania potrieb trhu práce, obzvlášť týkajúcich sa úrovne kvalifikácií početných profilov a špecializácií odborného vzdelávania a prípravy;
- Identifikácia technických špecifikácií a parametrov, ktoré vytvárajú a charakterizujú rozličné odborné špecializácie, tak isto ako aj ich účinná interpretácia a prepojenie na osnovy v odbornom vzdelávaní a príprave, založená na báze neustáleho prispôsobovania;
- Koordinácia medzi poskytovateľmi odborného vzdelávania a prípravy a ďalšieho vzdelávania týkajúca sa kvality a úrovne kurikula odborného vzdelávania a prípravy, ktoré musí každý z nich poskytovať. V tejto súvislosti budú poskytovatelia povinní spolupracovať navzájom prostredníctvom existujúcich parciálnych systémov rozvoja ľudských zdrojov, t.j. vertikálnych systémov (odborné vzdelávanie a príprava a ďalšie vzdelávanie) a horizontálnych (identifikácia požiadaviek na praktické zručnosti pre potreby trhu práce, poradenstvo o povolaniach a zamestnaniach, akreditácia zručností počiatočného a ďalšieho vzdelávania, kvalifikácie získané prostredníctvom odborného vzdelávania a akreditácia ďalšieho vzdelávania)

Opatrenie sa plánuje realizovať v rámci národného projektu MPSVR SR.

3.5.1.1 Finančná alokácia na roky 2004 - 2006

Tab.10

Finančná tabuľka pre doplnok programu SOP Ľudské zdroje podľa priorít a opatrení

Referenčné číslo pridelené Európskou komisiou pre daný operačný program: CCI: 2003 SK 05 1 PO 001

Názov: Sektorový operačný program Ľudské zdroje

Posledné rozhodnutie Európskej komisie: K(2005)-5854 z 20/12/2005

Priorita/Opatrenie	Oblasť pomoci	Celkové náklady	Verejné								
			Celkom	Účasť spoločenstva					Národná verejná účasť		
				Celkom	ERDF	ESF	EAGGF	FIFG	Celkom	Štátny rozpočet	Region
		1=2+13+14+15+16	2=3+8	3=4+5+6+7	4	5	6	7	8=9+10+11+12	9	10
Priorita 1		290 932 511	238 233 807	185 436 044		185 436 044			52 797 763	52 797 763	
Opatrenie 1.1.	21	78 920 697	78 920 697	63 136 557		63 136 557			15 784 140	15 784 140	
Opatrenie 1.2.	21	155 718 729	103 020 025	77 265 019		77 265 019			25 755 006	25 755 006	
Opatrenie 1.3.	21,23	56 293 085	56 293 085	45 034 468		45 034 468			11 258 617	11 258 617	
Priorita 2		24 625 138	24 587 557	19 324 084		19324084			5 263 473	5 263 473	
Opatrenie 2.1.	22	17 108 683	17 108 683	13 686 947		13 686 947			3 421 736	3 421 736	
Opatrenie 2.2.	25	7 516 455	7 478 874	5 637 137		5 637 137			1 841 737	1 841 737	
Priorita 3		99 762 878	92 705 771	71 186 367		71 186 367			21 519 404	21 519 404	
Opatrenie 3.1.	23	29 139 951	28 994 249	21 854 962		21 854 962			7 139 287	7 139 287	
Opatrenie 3.2.	23	58 460 184	51 548 779	39 601 210		39 601 210			11 947 569	11 947 569	
Opatrenie 3.3.	23	12 162 743	12 162 743	9 730 195		9 730 195			2 432 548	2 432 548	
Technická pomoc	41	11 379 237	11 379 237	8 534 428		8 534 428			2 844 809	2 844 809	
Celkom		426 699 764	366 906 372	284 480 923		284 480 923			82 425 449	82 425 449	

3.6.1.2 Stav kontrahovania a čerpania (v EUR, počet projektov)

Tab.11

OP	Priorita/opatrenie	Názov	Alokácia 2004-2006 v EUR	Dopyt %	kontrahovanie (ES + ŠR) %	Čerpanie
Sektorový program zdroje	Priorita 1	Rozvoj aktívnej politiky trhu práce	237 118 675,00	119,68%	96,82%	32,71%
	opatrenie 1.1.	Modernizácia a zvýšenie rozsahu a kvality služieb zamestnanosti a rozvoj aktívnych programov uchádzačov o zamestnanie	95 647 670,00	97,86%	97,86%	40,42%
	podopatrenie 1.1A	Modernizácia a zvýšenie rozsahu a kvality služieb zamestnanosti	15 072 279,00	87,04%	87,04%	20,30%
	podopatrenie 1.1B	Rozvoj aktívnych programov uchádzačov o zamestnanie	80 575 391,00	99,89%	99,89%	44,19%
	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%	95,11%	30,29%
	opatrenie 1.3.	Rozvoj vzdelávania a prípravy uchádzačov o zamestnanie s cieľom zlepšiť ich možnosti na trhu práce	56 293 085,00	193,94%	97,62%	23,27%
	Priorita 2	Posilnenie sociálnej inklúzie a rovnosti príležitostí na trhu práce	24 624 867,00	182,63%	94,35%	3,93%
	Opatrenie 2.1.	Zlepšenie zamestnateľnosti skupín ohrozených sociálnym vylúčením	17 108 684,00	92,29%	92,29%	1,56%
	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%	99,05%	9,35%
	Priorita 3	Zvýšenie kvalifikácie a adaptability zamestnancov a osôb vstupujúcich na trh práce	27 096 009,00	91,56%	48,83%	2,44%
	Opatrenie 3.2.	Zvýšenie rozsahu a kvality ďalšieho vzdelávania s dôrazom na zvýšenie kvalifikačného potenciálu a adaptability pracovnej sily	22 422 067,00	110,65%	59,01%	2,95%
	Opatrenie 3.3.	Rozvoj poradenstva o povolaniach a zamestnaniach a systémov na predvídanie zmien kvalifikačných potrieb trhu práce	4 673 942,00	0,00%	0,00%	0,00%
	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		288 839 551,00	122,41%	92,11%	27,42%

3.6.1.3 Zhodnotenie dosiahnutej efektívnosti a účinnosti realizovaných projektov

Tab. 12

Názov opatrenia	Typ indikátora	Názov indikátora	Merná jednotka	Východiskový stav indikátora	Cieľový stav indikátora 2008	Priebežný stav ku koncu 2005	Priebežný stav v % porovnaní cieľovým stavom
Podopatrenie 1.1 A	Výstup	1. Počet uchádzačov o zamestnanie, ktorí využili poradenské a sprostredkovateľské služby	Počet	0	300 000	215 666	71,88%
	Výstup	2. Počet inštalovaných samoobslužných staníc	Počet	0	300	-	-
	Výstup	3. Počet vypracovaných individuálnych akčných plánov pre uchádzačov o zamestnanie ³	Počet	0	60 000	-	-
	Výstup	4. Počet vyškolených zamestnancov verejných a iných služieb zamestnanosti	Počet	0	5 000	-	-
	Výsledok	1. Počet uchádzačov o zamestnanie umiestnených na trhu práce prostredníctvom služieb zamestnanosti	Počet	0	150 000	-	-
	Výsledok	2. Počet prístupov k samoobslužným staniciam	Počet	0	1 500 000	-	-
	Dopady	1. Znížený podiel dlhodobo nezamestnaných registrovaných uchádzačov o zamestnanie v porovnaní so stavom pred zahájením intervencie	Percento	48,20%	43,90%	-	-
	Dopady	2. Priemerná miera evidovanej nezamestnanosti v SR	Percento	15,19%	12%	-	-
Podopatrenie 1.1 B	Výstup	1. Počet uchádzačov o zamestnanie, ktorí sa zúčastnili na aktivačných programoch organizovaných verejnými službami zamestnanosti	Počet	0	150 000	163 564	109,04%
	Výsledok	1. Percento registrovaných uchádzačov o zamestnanie, ktorí sa zúčastnili na aktivačných programoch z celkového počtu registrovaných uchádzačov o zamestnanie	Percento	0	20%	-	-

	Výsledok	2. Percentuálna miera úspešnosti umiestnenia uchádzačov o zamestnanie na trhu práce do 1 mesiaca od ukončenia aktivácie verejnými službami zamestnanosti	Percento	0	5%	3,5%	
	Dopady	1. Znížený podiel dlhodobo nezamestnaných registrovaných uchádzačov o zamestnanie v porovnaní so stavom pred zahájením intervencie	Percento	48,2%	43,9%	—	-
	Dopady	2. Priemerná miera evidovanej nezamestnanosti v SR	Percento	15,19%	12%	-	-
<u>Opatrenie 1.2</u>	Výstup	1. Počet žiadostí o vytvorenie pracovných miest pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie	Počet	0	3 200	-	-
	Výstup	2. Počet žiadostí o príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť	Počet	0	15 350	-	-
	Výsledok	1. Počet pracovných miest vytvorených pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie	Počet	0	10 500	3 833	36,50%
	Výsledok	2. Počet uchádzačov o zamestnanie, ktorí začali vykonávať alebo prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť	Počet	0	13 250	9 794	73,91%
	Dopad	1. Percento zachovaných pracovných miest z celkového počtu vytvorených pracovných miest a pracovných miest vytvorených samozamestnaním	Percento	0	75%	-	-
	Dopad	2. Zníženie miery nezamestnanosti zdravotne postihnutých uchádzačov o zamestnanie	Percento	0	1%	-	-
<u>Opatrenie 1.3</u>	Výstup	1. Počet uchádzačov o zamestnanie zúčastnených na aktivitách opatrenia	Počet	0	60 000	44 903	74,83%
	Výsledok	1. Počet uchádzačov o zamestnanie, ktorí úspešne ukončili aktivity	Počet	0	50 000	2 437	4,87%
	Výsledok	2. Percento umiestnenia jeden mesiac po ukončení kurzu	Percento	0	20%	28.95%	
	Dopad	1. Percento zamestnaných absolventov vzdelávania a prípravy pre trh práce po 6 mesiacoch od ukončenia aktivity	Percento	0	25%	32.80%	

Opatrenie 2.1	Výstup	1. Počet zúčastnených znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na aktivitách projektov	Počet	0	9 000	10 544	117,15%
	Výstup	2. Počet zaangažovaných partnerstiev	Počet	0	130	100	76,92%
	Výstup	3. Počet vypracovaných strategických rozvojových plánov a akčných plánov zamestnanosti	Počet	0	100	50	50%
	Výsledok	1. Percento umiestnenia znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie zúčastnených na programoch predprípravy	Percento	0	35%	1,65%	
	Výsledok	2. Počet vytvorených pracovných miest v sektore sociálnej ekonomiky	Počet	0	300	375	125%
	Výsledok	3. Počet fungujúcich partnerstiev na konci realizácie projektu na lokálnej a mikroprojektovej úrovni	Počet	0	130	-	-
	Dopad	1. Percento zníženia nezamestnanosti cieľovej skupiny znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie	Percento	0	2%	-	-
	Dopak	2. Počet fungujúcich partnerstiev 1 rok po ukončení realizácie projektu	Počet	0	70	-	-
Opatrenie 2.2	Výstup	1. Počet osôb z cieľovej skupiny zúčastnených na aktivitách opatrenia	Počet	0	5 000	5 381	107,62%
	Výstup	2. Počet zamestnávateľov zaangažovaných na projektoch vytvárania podmienok pre rodinne orientované zamestnanie	Počet	0	100	506	506%
	Výstup	3. Počet projektov monitorovania, resp. výskumu rovnosti príležitostí žien a mužov na trhu práce	Počet	0	10	5	50%
	Výsledok	1. Počet zamestnaných osôb po absolvovaní aktivít opatrenia	Počet	0	1 200	456	38%
	Výsledok	2. Počet zamestnávateľov zúčastnených na programoch prorodinne orientovaných politik a politik na podporu rodovej rovnosti na pracovisku	Počet	0	80	233	291,25%
	Výsledok	3. Počet verejne dostupných databáz a publikácií v oblasti monitorovania a výskumu	Počet	0	10	1	10%

Opatrenie 3.2	Dopad	1. Počet zamestnaných osôb cieľovej skupiny 6 mesiacov po ukončení aktivít opatrenia	Počet	0	1 400	-	-
	Dopad	2. Zvýšenie miery zamestnanosti žien na trhu práce	Percento	0	1%	-	-
	Dopad	3. Zníženie mzdových nerovností medzi mužmi a ženami	Percento	0	-0,25%	-	-
	Výstup	1. Počet zamestnancov zúčastnených na programoch ďalšieho vzdelávania	Počet	0	10 000	14 247	142,47%
	Výstup	2. Počet učiteľov zúčastnených na programoch celoživotného vzdelávania učiteľov	Počet	0	3 000	1 993	66,43%
	Výstup	3. Počet podporených vzdelávacích inštitúcií	Počet	0	500	654	130,80%
	Výsledok	1. Počet vytvorených nových programov a foriem ďalšieho vzdelávania a systémov zabezpečujúcich zvyšovanie kvality v oblasti ďalšieho vzdelávania	Počet	0	100	10	10%
	Výsledok	2. Počet zamestnancov, ktorí ukončili rôzne formy ďalšieho vzdelávania	Počet	0	9 000	2 582	28,68%
	Výsledok	3. Počet učiteľov, ktorí ukončili program celoživotného vzdelávania učiteľov	Počet	0	2 500	–	–
	Dopad	1. Počet programov a foriem ďalšieho vzdelávania a systémov zabezpečujúcich zvyšovanie kvality v oblasti ďalšieho vzdelávania fungujúcich 12 mesiacov po ukončení pomoci	Počet	0	70	4	5,71%

	Dopad	2. Počet udržaných pracovných miest v cieľovej skupine 6 mesiacov po ukončení projektu	Počet	0	11 500	-	-
Opatrenie 3.3 B	Výstup	1. Počet prieskumov zamestnanosti	Počet	0	10	-	-
	Výstup	2. Počet prieskumov potrieb trhu práce v profesiách a špecializáciách	Počet	0	10	-	-
	Výstup	3. Počet štúdií technickej špecifikácie rozličných povolání (kľúčové povolania korešpondujúce so základnými ekonomickými aktivitami)	Počet	0	20	-	-
	Výstup	4. Školiaci program pre personál	Počet	0	1	-	-
	Výsledok	1. Fungujúci elektronický systém výskumu, zaznamenávania a mapovania potrieb trhu práce	Počet	0	1	-	-
	Výsledok	2. Koordinačná jednotka pre systémy odborného vzdelávania a prípravy, ďalšieho vzdelávania a trhu práce	Počet	0	1	-	-
	Dopad	1. Efektívny a fungujúci elektronický systém výskumu, zaznamenávania a mapovania potrieb trhu práce 1 rok po jeho spustení	A/N	0	Áno	-	-

3.6.2 Jednotný programový dokument NUTS II Bratislava Cieľ 3

Jednotný programový dokument NUTS II Bratislava Cieľ 3 (ďalej len „JPD Cieľ 3“) pre roky 2004 – 2006 bol schválený Európskou komisiou Rozhodnutím komisie K(2004) 2508 dňa 8. júla 2004. Globálnym cieľom je zvyšovanie konkurencieschopnosti bratislavského regiónu prostredníctvom rozvoja ľudských zdrojov. Špecifickými cieľmi JPD Cieľ 3 sú:

- 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.
- zvýšenie roly celoživotného vzdelávania a výskumu a vývoja pri zabezpečovaní adaptabilnej pracovnej sily požadovanej spoločnosťou založenou na vedomostiach.

Uvedené ciele boli dosahované prostredníctvom nasledovných priorít, opatrení a podopatrení:

Priorita 1 : Rozvoj aktívnej politiky trhu práce a sociálnej integrácie

Opatrenie 1.1 : Zvýšenie zamestnateľnosti znevýhodnených skupín na trhu práce a skupín ohrozených sociálnou exklúziou

Hlavným cieľom opatrenia je zlepšiť zamestnateľnosť znevýhodnených osôb prostredníctvom zásahov aktívnej politiky trhu práce založených na individuálnom prístupe.

Opatrenie 1.2 : Skvalitnenie služieb poskytovaných inštitúciami služieb zamestnanosti

Hlavným cieľom opatrenia je skvalitniť poskytovanie služieb zamestnanosti s cieľom poskytnúť uchádzačom o zamestnanie profesionálnu, účinnú a cieleňú pomoc a poradenstvo.

Priorita 2: Rozvoj celoživotného vzdelávania a podpora rozvoja výskumu a vývoja v kontexte zvyšovania kvality ľudských zdrojov

Opatrenie 2.1 : Stimulovanie a skvalitňovanie vzdelávania pre potreby zamestnávateľov a podnikateľského sektora

Hlavným cieľom opatrenia je zvýšiť adaptabilitu a konkurencieschopnosť podnikov prostredníctvom lepšieho poskytovania vzdelávacích aktivít zamestnaným osobám a osobám vstupujúcim na trh práce. Zvýšiť efektívnosť práce zamestnancov verejných inštitúcií prostredníctvom ich ďalšieho vzdelávania .

Opatrenie 2.2 : Zlepšenie kvality zamestnania a konkurencieschopnosti bratislavského regiónu prostredníctvom rozvoja ľudských zdrojov v oblasti výskumu a vývoja

Hlavným cieľom opatrenia je zlepšiť kvalitu zamestnania a konkurencieschopnosť bratislavského regiónu prostredníctvom rozvoja ľudských zdrojov v oblasti výskumu a vývoja.

Opatrenie technickej pomoci je prierezovým opatrením a zameriava sa na podporu efektívneho riadenia a implementácie, na zabezpečenie publicity a propagácie a na

zabezpečenie efektívneho monitorovania a hodnotenia realizovaných aktivít, opatrení a priorít.

3.6.2.1 Finančná alokácia na roky 2004-2006

Pôvodný finančný plán pre JPD Cieľ 3 bol v r.2005 zmenený z dôvodu nedostatočného dopytu po opatreniach priority 1 a následného nízkeho čerpania v týchto opatreniach. Ďalšia úprava finančných plánov v r.2006 sa týkala upresnenia pomerov medzi finančnými zdrojmi súkromného a verejného sektora.

Tab.13

Indiktívna Finančná Tabuľka pre Jednotný Dokument NUTS II - Bratislava Cieľ 3 podľa

Priorita/rok	Celkom spolu	Národné								
		Spolu	EU					SR		
			Spolu	ERDF	ESF	EAGGF	FIFG	Total	Central	Region
	1=2+13+14+15+16	2=3+8	3=4+5+6+7	4	5	6	7	8=9+10+11+12	9	10
Priorita 1										
2004	646 175 256	519 632 596	269 239 690	0	269 239 690	0	0	250 392 906	250 392 906	
2005	171 637 032	171 637 032	85 818 516	0	85 818 516	0	0	85 818 516	85 818 516	
2006	109 459 076	109 459 076	45 306 146	0	45 306 146	0	0	64 152 930	58 679 980	
Spolu (2004-2006)	927 271 364	800 728 704	400 364 352	0	400 364 352	0	0	400 364 352	394 891 402	
Priorita 2										
2004	588 961 810	515 425 730	269 239 690	0	269 239 690	0	0	246 186 040	246 186 040	
2005	1 096 953 866	909 919 956 1 069 850	463 430 444	0	463 430 444	0	0	446 489 512	446 489 512	
2006	1 261 539 694	138	514 927 778	0	514 927 778	0	0	554 922 360	513 664 582	
Spolu (2004-2006)	2 947 455 370	2 495 195 824	1 247 597 912	0	1 247 597 912	0	0	1 247 597 912	1 206 340 134	

Technická pomoc										
2004	39 046 140	39 046 140	19 523 070	0	19 523 070	0	0	19 523 070	19 523 070	
2005	39 827 040	39 827 040	19 913 520	0	19 913 520	0	0	19 913 520	19 913 520	
2006	40 623 596	40 623 596	20 311 798	0	20 311 798	0	0	20 311 798	20 311 798	
Spolu (2004-2006)	119 496 776	119 496 776	59 748 388	0	59 748 388	0	0	59 748 388	59 748 388	
Spolu (2004-2006)	3 994 223 510	3 415 421 304	1 707 710 652	0	1 707 710 652	0	0	1 707 710 652	1 660 979 924	

3.6.2.2 Stav kontrahovania a čerpania

Tab.14

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	20 575 840,00	70,76%	28,97%	10,21%
	Opatrenie 1.1.	Zvýšenie zamestnateľnosti znevýhodnených skupín na trhu práce a skupín ohrozených sociálnou exklúziou	12 459 648,00	108,74%	39,72%	14,65%
	Opatrenie 1.2	Skvalitnenie služieb poskytovaných inštitúciami služieb zamestnanosti	8 116 192,00	12,46%	12,46%	3,40%
	Priorita 2	Rozvoj celoživotného vzdelávania a podpora rozvoja výskumu a vývoja v kontexte zvyšovania kvality ľudských zdrojov	64 123 601,00	113,52%	23,48%	1,40%
	Opatrenie 2.1.	Stimulovanie a skvalitňovanie vzdelávania pre potreby zamestnávateľov a podnikateľského sektora	53 741 986,00	110,35%	19,02%	1,55%
	Opatrenie 2.2.	Zlepšenie kvality zamestnania a konkurencieschopnosti Bratislavského regiónu prostredníctvom rozvoja ľudských zdrojov v oblasti výskumu a vývoja	10 381 615,00	129,95%	46,54%	0,65%
	Spolu		84 699 441,00	103,13%	24,81%	3,54%

Stav indikátorov podľa opatrení/podopatrení RO JPD Cieľ 3

Názov priority, opatrenia, typ podopatrenia	typ indikátora	Názov indikátora	Merná jednotka	Východiskový stav indikátora	Cieľový stav indikátora 2006 (2008)	Cieľový stav indikátora 2005	Priebežný stav koncu 2005	Priebežný stav v % v porovnaní cieľovým stavom
Priorita 1 : Rozvoj aktívnej politiky trhu práce a sociálnej integrácie <i>Opatrenie 1.1 : Zvýšenie zamestnateľnosti znevýhodnených skupín na trhu práce a skupín ohrozených sociálnou exklúziou</i>	výstup	1. Počet uchádzačov o zamestnanie zúčastnených na aktivitách opatrenia	počet osôb	0	6 000		6 592	
		2. Počet školených uchádzačov o zamestnanie (podskupina ukazovateľa výstupu č. 1.)	počet osôb	0			3 853	
	výsledok	1. Počet uchádzačov o zamestnanie, ktorí prešli celou aktivitou v rámci opatrenia						
		2. Počet účastníkov, ktorí absolvovali aktivity v oblasti vzdelávania a rekvalifikácie (podskupina ukazovateľa výsledku č. 1.)	počet osôb				3 592	
		3. Počet vytvorených pracovných miest					278	
	dopad	1. Počet účastníkov aktivít opatrenia, ktorí sa zamestnali do 3 mesiacov od ukončenia pomoci	počet osôb				1 485	
Priorita 1 : Rozvoj aktívnej politiky trhu práce a sociálnej integrácie	výstup	1. Počet osôb, ktoré využili služby zamestnanosti	počet osôb	0	15 000		10 251	
		2. Počet vyškolených zamestnancov služieb zamestnanosti	počet osôb				0	

Opatrenie 1.2 : Skvalitnenie služieb poskytovaných inštitúciami služieb zamestnanosti	výsledok	1. Počet osôb, ktoré sa zamestnali cez služby zamestnanosti						
	dopad	1. Znížená miera nezamestnanosti v regióne	percento				K 31.12.2004 = 3,91 % K 31.12.2005 = 3,1 %	
Priorita 2: Rozvoj celoživotného vzdelávania a podpora rozvoja výskumu a vývoja v kontexte zvyšovania kvality ľudských zdrojov	výstup	1. Počet osôb zapojených v rámci opatrenia do vzdelávania, školení	počet osôb	0	6000	9144	7202	
	výsledok	1. Počet úspešných absolventov vzdelávacích a školiacich aktivít	počet osôb	0	4000	8579	5142	
	dopad	1. Počet udržaných pracovných miest v cieľovej skupine 6 mesiacov po ukončení projektu	počet osôb	0	3500	2117	717	
Opatrenie 2.1 : Stimulovanie a skvalitňovanie vzdelávania pre potreby zamestnávateľov a podnikateľského sektora								

3.6.3 Programový dokument iniciatíva Spoločenstva EQUAL

Základným poslaním iniciatívy Spoločenstva EQUAL je vytvoriť podmienky a poskytnúť priestor pre hľadanie, overenie a aplikovanie nových inovatívnych prístupov k riešeniu problémov v boji proti všetkým formám diskriminácie a nerovností na trhu práce. EÚ 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 riešeníach v rámci iniciatívy Spoločenstva EQUAL.

Z hľadiska záujmov Slovenskej republiky za najdôležitejšie prvky IS EQUAL je možné považovať:

- a) možnosť prístupu k výsledkom riešenia dosiahnutých v jednotlivých krajinách EÚ ako i možnosť prevzatia výsledkov riešení prostredníctvom mechanizmu nadnárodnej spolupráce (je to jeden z povinných princípov účasti na realizácii projektov v rámci IS EQUAL);
- b) možnosť použiť prostriedky vo výške **22,266 mil** EUR z ESF na vývoj nových prístupov k riešeniu vlastných Slovenskou republikou identifikovaných problémov (v rámci EÚ vymedzených tematických okruhov).

Na základe uvedeného vymedzenia cieľov a odporúčení expertných skupín bola pri **výbere tematických okruhov** zvolená stratégia v rámci ktorej boli pri výbere uprednostnené tie problémové okruhy:

- ktorých priorita vyplýva priamo z Nariadenia Rady (ES) č. 1260/1999 (zjednoteného rodového prístupu) a Oznámením Komisie (ES) č. (2003) 840 (problematika azylantov);
- pre ktorých charakter a orientáciu riešenia je na základe doporučení v rámci konzultačného procesu najvhodnejšia iniciatíva Spoločenstva EQUAL (problematika posilňovania sociálnej ekonomiky - tretieho sektora);
- v ktorých potreba nových inovatívnych prístupov je podľa výsledkov konzultačného procesu najaktuálnejšia (problematika uľahčenia prístupu a návratu na trh práce pre tých, ktorí majú ťažkosti s integráciou a reintegráciou na trh práce a problematika podpory adaptability podnikov a zamestnancov voči štrukturálnym ekonomickým zmenám a voči informačným a iným novým technológiám).

Z výsledkov konzultačných procesov a analýz, predpokladov pre efektívne využitie prostriedkov v rámci jednotlivých tematických okruhov boli v rámci finančného zabezpečenia realizácie programu IS EQUAL alokácie zdrojov pre jednotlivé programové priority stanovené nasledovne:

Tab.15

Poradie		1	2	3	4	5	6
Priorita		2	3	1	1	4	5
Téma		Opatrenie č. 2.1	Opatrenie č. 3.1	Opatrenie č. 1.1	Opatrenie č. 1.2	Opatrenie č. 4.1	Opatrenie č. 5.1
Alokácia Zdrojov	Celkom	23 %	21 %	20 %	13 %	12 %	3 %
	Cieľ 1	75 %	90 %	85 %	85 %	90 %	100 %
	Cieľ 3	25 %	10 %	15 %	15 %	10 %	0

Priority a opatrenia v programovom období 2004 – 2006 za PD IS EQUAL:

EQUAL je laboratórium pre testovanie nových spôsobov boja proti všetkým formám diskriminácie, preto je najväčší dôraz kladený na inovatívnosť a experimentovanie. Pre IS EQUAL bolo vybratých šesť tematických okruhov vrátane technickej asistencie. Dva tematické okruhy spadajú pod prioritu 1, pod ostatné priority spadá po jednej tematickej oblasti.

Priorita 1 (téma 1.1.) Uľahčenie prístupu a návratu na trh práce pre tých, ktorí majú ťažkosti s integráciou a reintegráciou na trh práce

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

Cieľ opatrenia:

Zníženie nezamestnanosti u marginalizovaných skupín, pôsobenie a výchova majoritnej spoločnosti k prijatiu etnických skupín a podpora ich integrácie na trh práce

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

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

Cieľ opatrenia:

Nájdenie efektívnych riešení v boji s rasizmom, xenofóbiou a diskrimináciou najmä pomocou výchovy, informovanosti a zaangažovanosti celej občianskej spoločnosti na lokálnej i celoštátnej úrovni a s využitím nadnárodných poznatkov a skúseností.

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

Opatrenie 2.1: Posilňovanie kapacity mimovládnych organizácií ako aktéra zmierňovania nerovností na trhu práce (s dôrazom na MVO poskytujúce verejnoprospešné služby obyvateľstvu)

Cieľ opatrenia:

Decentralizácia služieb podľa potrieb miest a regiónov, poskytovanie služieb pre zvýšenie zamestnanosti, zvyšovanie zaangažovanosti marginalizovaných skupín na trhu práce v prospech rozvoja tretieho sektora

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

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

Cieľ opatrenia:

Vytvárať podmienky pre zabezpečenie adaptability ľudských zdrojov v procese štrukturálnych zmien a nástupu nových technológií

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

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

Cieľ opatrenia

Rodová senzibilizácia rôznych zainteresovaných aktérov, ktorých činnosť má dopad na situáciu na trhu práce (zamestnávateľia, odbory, štátna a verejná správa, školstvo) a podpora

rodovo citlivého vzdelávania, rodového auditu a výskumu ako prostriedkov na dosiahnutie rodovej rovnosti na trhu práce

Priorita 5 (téma 5) Žiadatelia o azyl

Opatrenie č. 5.1: Podporovanie sociálnej a pracovnej integrácie žiadateľov o azyl

Cieľ opatrenia

Vytváranie systému jazykových programov pre cieľovú skupinu v rámci riešenia problému nedostatočnej jazykovej prípravy, zabezpečenie dostupnosti jazykových programov a kurzov pre potreby cieľovej skupiny.

Po ukončení výzvy na predkladanie projektov v rámci Iniciatívy Spoločenstva EQUAL Riadiaci orgán prijal 161 projektových návrhov.

Dolná hranica nenávratného finančného príspevku na jeden projekt bola stanovená na 1.2 mil. Sk, pričom horná hranica nenávratného finančného príspevku na jeden projekt bola obmedzená rozpočtom daného opatrenia. Celková alokácia finančných prostriedkov na uvedenú výzvu predstavovala 1.2 mld. Sk. Uzávierka predkladania žiadostí v rámci tejto výzvy bola dňa 15. októbra 2004 o 16.00 hod. Do tohto termínu uzávierky obdržal RO spolu 161 projektov z toho do akcie 2 prešlo 101 projektov a neskôršie 3 projekty odstúpili v súčasnosti v programe EQUAL je 98 aktívnych projektov.

Opatrenie	Počet projektov
1.1 Tvorba systému prevencie a podpory umiestňovania na trh práce osôb dlhodobo nezamestnaných, nízko kvalifikovaných a iných znevýhodnených skupín	22
1.2 Vytváranie prostredia podporujúceho hľadanie a tvorbu efektívnych riešení v boji proti všetkým formám diskriminácie, rasizmu a xenofóbie na trhu práce.	14
2.1 Posilňovanie kapacity mimovládnych organizácií ako aktéra zmierňovania nerovností na trhu práce (s dôrazom na MVO poskytujúce verejnoprospešné služby obyvateľstvu)	24
3.1 Podpora tvorby prostredia stimulujúceho rozvoj ľudských zdrojov a zabezpečujúceho ich adaptabilitu v procese štrukturálnych zmien a nástupu nových technológií	21
4.1 Rodový výskum, rodový audit a rodová senzibilizácia ako prostriedky dosiahnutia rovnosti žien a mužov na trhu práce	14
5.1 Podporovanie sociálnej a pracovnej integrácie žiadateľov o azyl	3
Spolu	98

3.7 SWOT analýza

Tabuľka 16: Schéma časti SWOT s regionálnym priemetom na úrovni NUTS 3

Silné stránky	Regionálny priemet							
Prioritná os 1	TN	TT	NI	ZA	BB	KE	PO	BA
Formovanie nových spádových oblastí dochádzky do práce súvisiacich so zahraničnými investíciami	X			X				
Realizované a prijaté opatrenia na podporu priestorovej mobility za prácou	X	X	X	X	X	X	X	X
Existencia diverzifikovanej sústavy nástrojov na podporu vzdelávania a prípravy pre trh práce a zamestnávania občanov (UoZ, ZoZ zamestnávateľov)	X	X	X	X	X	X	X	X
Existencia systému uplatňovania projektového prístupu na overovanie inovatívnych nástrojov AOTP	X	X	X	X	X	X	X	X
Vznik konkurenčného prostredia pre verejné služby zamestnanosti (VSZ) vytvorením neštátnych služieb sprostredkovania zamestnania	X	X	X	X	X	X	X	X
Existencia aktívnych opatrení na trhu práce zacielených na podporu vzdelávania, získavania odborných zručností a na podporu zamestnávania znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie	X	X	X	X	X	X	X	X
Zvýšená participácia žien na využívaní aktívnych opatrení na trhu práce	X	X	X	X	X	X	X	X
Existencia subjektov monitorujúcich dodržiavanie princípov rovnosti príležitostí v prístupe k zamestnaniu a v postupe v zamestnaní	X	X	X	X	X	X	X	X
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	X	X	X	X	X	X	X	X
Zlepšovanie právneho a inštitucionálneho rámca sociálnej inklúzie	X	X	X	X	X	X	X	X
Realizované reformy, vrátane inštitucionálnych a fiškálnych v oblasti sociálnej inklúzie, fiškálna decentralizácia	X	X	X	X	X	X	X	X
Dôraz na princíp subsidiarity	X	X	X	X	X	X	X	X
Zvyšovanie adresnosti, efektívnosti a dostupnosti opatrení sociálnej inklúzie	X	X	X	X	X	X	X	X
Dôraz na kvalitu a profesijné zabezpečenie	X	X	X	X	X	X	X	X
Novokoncipovaný systém ochrany detí	X	X	X	X	X	X	X	X
Fiškálna decentralizácia	X	X	X	X	X	X	X	X
Kvalitné neštátne subjekty pôsobiace v niektorých oblastiach sociálnej sféry	X	X	X	X	X	X	X	X
Rozvíjajúce sa VŠ vzdelávanie v oblasti sociálnej práce	X	X	X	X	X	X	X	X
Ochota zavádzať inovatívne riešenia								

	X	X	X	X	X	X	X	X
Moderný zákonník práce ústretový k flexibilným formám práce a organizácie práce	X	X	X	X	X	X	X	X
Zavádzanie podporných opatrení pre rodiny s deťmi	X	X	X	X	X	X	X	X
Fungujúci legislatívne ukotvený tripartitný sociálny dialóg	X	X	X	X	X	X	X	X
Zvyšujúce sa povedomie zamestnávateľov pri vytváraní rodine priateľského prostredia a tradícia súťaže „Zamestnávateľ ústretový k rodine“ a Audit „Rodina a práca“	X	X	X	X	X	X	X	X
Kvalitný fungujúci systém predškolských zariadení, záujem MVO o vytváranie služieb starostlivosti, existencia celoslovenského systému „materských centier“	X	X	X	X	X	X	X	X
Vysoká solidarita a podpora v rámci rodín v súvislosti so starostlivosťou o deti a odkázané osoby	X	X	X	X	X	X	X	X
Priorizácia agendy „zosúladovania“ európskymi štruktúrami	X	X	X	X	X	X	X	X
Prijaté reformné programy v oblasti skvalitnenia verejnej správy	X	X	X	X	X	X	X	X

Slabé stránky	Regionálny priemiet							
Prioritná os 1	TN	TT	NI	ZA	BB	KE	PO	BA
Pretrvávajúce tradičné spádové oblasti dochádzky za prácou						X		X
Nízka úroveň priestorovej mobility za prácou všeobecne a nízky rozsah medziokresnej a medzikrajskej dochádzky za prácou.	X	X	X	X	X	X	X	X
Etnická, kultúrna a jazyková vzdialenosť väčšiny azylantov na území Slovenska a nízka úroveň adaptability na podmienky trhu práce v SR	X	X	X	X	X	X	X	X
Absencia systému podporných poradenských a informačných služieb pre potreby pracovnej mobility (mobilitný servis)	X	X	X	X	X	X	X	X
Nízky podiel dlhodobo udržateľných pracovných miest v rámci podporovaných v rámci aktívnych opatrení na trhu práce	X	X	X	X	X	X	X	X
Absencia monitorovania kvality verejných služieb zamestnanosti cez prieskumy spokojnosti klientov	X	X	X	X	X	X	X	X
Prehlbovanie dlhodobej nezamestnanosti	X	X	X	X	X	X	X	X
Prehlbovanie mzdových disparít medzi mužmi a ženami	X	X	X	X	X	X	X	X
Absencia širšej podpory vzdelávania a zamestnávania osôb vzdialených od trhu práce dlhšie obdobie z dôvodu starostlivosti o dieťa alebo o ďalšieho člena rodiny, príslušnosti k marginalizovanej alebo vylúčenej skupine populácie	X	X	X	X	X	X	X	X
Nízky stupeň povedomia o uplatňovaní práva na rovnosť príležitosti v prístupe k zamestnaniu	X	X	X	X	X	X	X	X
Nízka dostupnosť a úzka variabilita sociálnych služieb a výkonu iných opatrení	X	X	X	X	X	X	X	X
Pomalé zavádzanie nových opatrení a nových typov sociálnych služieb do praxe a nízka udržateľnosť výsledkov	X	X	X	X	X	X	X	X

Prevažujúca defenzívna prax a vysoký počet klientov na zamestnanca	X	X	X	X	X	X	X
Nízka efektivita a dosažiteľnosť aktivít cielených na ohrozené deti, rizikové rodiny, prepustených z výkonu trestu, drogový a inak závislých a iné marginalizované skupiny populácie	X	X	X	X	X	X	X
Nedostatok aktivít zameraných na podporu začleňovania niektorých znevýhodnených skupín do spoločnosti a znižovanie rizík sociálno-patologických javov	X	X	X	X	X	X	X
Nedostatočne zabezpečená kontinuita sociálnej a zdravotnej starostlivosti pri dlhodobej odkázanosti na pomoc inej osoby a nedostatok služieb dlhodobej starostlivosti	X	X	X	X	X	X	X
Málo rozvinuté služby na podporu plnenia funkcií rodiny a zosúladzovanie pracovného a rodinného života	X	X	X	X	X	X	X
Nízka úroveň komunitného plánovania a nízky záujem komúní riešiť svojpomocne miestne problémy	X	X	X	X	X	X	X
Nedostatočné teoretické poznatky a na ne nadväzujúce praktické skúsenosti v oblasti riešenia problematiky sociálneho vylúčenia absencia komplexných relevantných údajov za jednotlivé regióny a lokality	X	X	X	X	X	X	X
Nedostatočné využívanie viaczdrojového financovania	X	X	X	X	X	X	X
Absencia systematického monitoringu a analýz, merania, plánovania v oblasti sociálnej inklúzie na všetkých úrovniach a nízka vybavenosť samosprávy informačnými a komunikačnými technológiami	X	X	X	X	X	X	X
Absencia systematického prehlbovania kvalifikácie a supervízie na úrovni štátnej správy, samosprávy i neštátnych subjektov v oblasti sociálnej inklúzie	X	X	X	X	X	X	X
Slabá súčinnosť zainteresovaných zložiek pôsobiacich v oblasti sociálnej inklúzie	X	X	X	X	X	X	X
Pretrvávajúce rodové bariéry a rodové nerovnosti na trhu práce	X	X	X	X	X	X	X
Nízka ponuka úväzkov na skrátený pracovný čas (na prechodné obdobie -nástup po rodičovskej, odchod do dôchodku) a vo flexibilných formách práce (telework) a organizácie práce	X	X	X	X	X	X	X
Slabá kooperácia aktérov (štát, samospráva, zamestnávateľia)	X	X	X	X	X	X	X
Nedostatok expertov pre rodovú problematiku a nedostatočná stimulácia výskumu	X	X	X	X	X	X	X
Trend zamestnávania prostredníctvom investičných stimulov a priemyselných parkov vytvára pracovné príležitosti predovšetkým pre mužov a menej pre ženy	X	X	X	X	X	X	X
Pretrvávajúce rodových stereotypov o úlohe ženy a muža pri starostlivosti o deti a odkázaných členov rodín	X	X	X	X	X	X	X
Nedocenenie špecifických skúseností, získaných počas							

starostlivosti o deti a odkázaných členov rodín, po návrate do zamestnania	X	X	X	X	X	X	X	X
Nedostatok zariadení pre starostlivosť o deti do 3 rokov veku	X	X	X	X	X	X	X	X
Nemožnosť striedania rodičov počas ošetrovania člena rodiny v rámci jedného prípadu ochorenia	X	X	X	X	X	X	X	X
Nedostatočná úroveň identifikovania potrieb rozvoja ľudských zdrojov	X	X	X	X	X	X	X	X
Nedostatočné nástroje hodnotenia kvality verejnej správy	X	X	X	X	X	X	X	X
Nedostatočné budovanie partnerstiev s inými inštitúciami	X	X	X	X	X	X	X	X

Príležitosti	Regionálny priemiet							
Prioritná os 1	TN	TT	NI	ZA	BB	KE	PO	BA
Zlepšujúca sa infraštruktúra a lepšie prepojenie trhov práce na susediace trhy práce	X	X	X	X	X	X	X	X
Skvalitňovanie informačnej siete EURES a diverzifikácia ich aktivít	X	X	X	X	X	X	X	X
Plnohodnotná integrácia azylantov a ich rodinných príslušníkov do spoločenského života v SR, rozšírenie multikulturálnej diverzity v SR	X	X	X	X	X	X	X	X
Využitie siete vzdelávacích inštitúcií pre vzdelávanie a prípravu pre trh práce uchádzačov o zamestnanie, záujemcov o zamestnanie a zamestnávateľov pre znalostnú ekonomiku	X	X	X	X	X	X	X	X
Zvyšovanie kvality verejných služieb zamestnanosti vybavením IKT(informačno komunikačných technológií) a	X	X	X	X	X	X	X	X
Rozvoj využívania objednávok externých výkonov (outsourcing)	X	X	X	X	X	X	X	X
Ďalší rozvoj existujúcich aktívnych opatrení na trhu práce a zavádzanie inovatívnych aktívnych opatrení na podporu začlenenia na trh práce viacnásobne znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie	X	X	X	X	X	X	X	X
Zlepšenie pozície na trhu práce príslušníkov marginalizovaných rómskych komunít prostredníctvom druhošancového vzdelávania	X	X	X	X	X	X	X	X
Odbúranie rodových stereotypov pri voľbe povolania a v prístupe k zamestnaniu	X	X	X	X	X	X	X	X
Rozšírenie aktívnych opatrení na trhu práce na podporu vzdelávania a prípravy pre trh práce a na podporu zamestnávania v atypických formách pracovných vzťahov, najmä pre rodičov počas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky	X	X	X	X	X	X	X	X
Zlepšenie systému monitorovania a odhaľovania porušovania práv občanov na rovnosť príležitostí v prístupe k zamestnaniu	X	X	X	X	X	X	X	X
Zvyšovanie adresnosti opatrení sociálnej inklúzie podľa potrieb jednotlivcov, rodín i regiónov	X	X	X	X	X	X	X	X
Podpora rozvoja sociálnych služieb, a iných opatrení, projektov a programov na podporu sociálneho začleňovania ohrozených skupín podľa ich špecifických potrieb	X	X	X	X	X	X	X	X
Utvorenie priestoru pre reflexívnu prax	X	X	X	X	X	X	X	X
Zlepšovanie systému pomoci a integrácie drogového a inak závislých, prepustených z výkonu trestu a pod.	X	X	X	X	X	X	X	X
Podpora opatrení na začleňovanie marginalizovaných rómskych komunít	X	X	X	X	X	X	X	X
Dôrazné uplatňovanie princípu subsidiarity								

	X	X	X	X	X	X	X	X
Cielená podpora výkonu samosprávnych pôsobností, zvyšovanie dôrazu na lokálne a regionálne riešenia a rozvoj svojpomocného riešenia miestnych problémov	X	X	X	X	X	X	X	X
Podpora lokálnych partnerstiev	X	X	X	X	X	X	X	X
Zrovnocenenie podmienok všetkých detí, ktoré nemôžu vyrastať vo vlastnej rodine zvyšovanie adresnosti a účelnosti pri vynakladaní verejných prostriedkov	X	X	X	X	X	X	X	X
Lepšie podmienky na zlad'ovanie prac. a rodinných povinností	X	X	X	X	X	X	X	X
Senzibilizácia verejnosti k riešeniu problematiky sociálnej inklúzie	X	X	X	X	X	X	X	X
Podpora integračných nie segregáčnych riešení	X	X	X	X	X	X	X	X
Podpora zapájania nešťátnych subjektov do riešenia problematiky sociálnej inklúzie	X	X	X	X	X	X	X	X
Začleňovanie do širšieho priestoru a vyrovňavanie európskych štandardov	X	X	X	X	X	X	X	X
Vyrovňavanie regionálnych disparít	X	X	X	X	X	X	X	X
Zvyšovanie profesionálnych kompetencií a celkovej kvality opatrení sociálnej inklúzie	X	X	X	X	X	X	X	X
Celkové zlepšovanie situácie v oblasti monitoringu, analýz, štatistických zisťovaní, plánovania, vyhodnocovania	X	X	X	X	X	X	X	X
Príležitosť pre vypracovanie implementačných stratégií pre zosúladienie rodinného a pracovného života	X	X	X	X	X	X	X	X
Efektívny monitoring rodovej rovnosti	X	X	X	X	X	X	X	X
Presadzovanie partnerského modelu rodiny	X	X	X	X	X	X	X	X
Integrácia problematiky do strategického rámca pre financovanie z európskych zdrojov v budúcnosti	X	X	X	X	X	X	X	X
Realizovanie úloh, vyplývajúcich z materiálu: „Zosúladienie pracovného a rodinného života“	X	X	X	X	X	X	X	X
Dopyt cieľových skupín po nových typoch zamestnanosti	X	X	X	X	X	X	X	X
Vytvorený právny rámec na zefektívnenie výkonu verejnej správy	X	X	X	X	X	X	X	X
Zvýšenie vzdelanostnej a kvalifikačnej úrovne ľudských zdrojov zodpovedajúcej dopytu na trhu práce a znalostnej ekonomike	X	X	X	X	X	X	X	X
Príprava ľudských zdrojov pre potreby globalizovanej ekonomiky a spoločnosti	X	X	X	X	X	X	X	X
Premena tradičných sektorových a rodových stereotypov								

kvalifikačnej štruktúry ľudských zdrojov v prospech moderných kvalifikácií a modernej sektorovej štruktúry ekonomiky	X	X	X	X	X	X	X	X
Realizácia pilotných programov v oblasti skvalitnenia ľudských zdrojov	X	X	X	X	X	X	X	X

Ohrozenia	Regionálny priemiet							
Prioritná os 1	TN	TT	NI	ZA	B B	KE	P O	B A
Pretrvávajúce stereotypy v mobilitnom správaní sa pracovnej sily	X	X	X	X	X	X	X	X
Nízky dopyt po práci v prihraničných oblastiach	X	X	X	X	X	X	X	X
Neprijatie azylantmi spôsobu života v SR, neschopnosť sa uplatniť na trhu práce v SR	X	X	X	X	X	X	X	X
Nízky záujem zamestnávateľov o prijímanie uchádzačov o zamestnanie na podporované pracovné miesta	X	X	X	X	X	X	X	X
Nedostatočný záujem zamestnávateľov o udržateľnosť vytvorených pracovných miest	X	X	X	X	X	X	X	X
Nevhodná orientácia vzdelávania zamestnancov verejných služieb zamestnanosti a podcenenie nutnosti zvyšovania zručností v oblasti práce s klientom	X	X	X	X	X	X	X	X
Pretrvávajúce trendu zvyšovania dlhodobej nezamestnanosti	X	X	X	X	X	X	X	X
Nezáujem príslušníkov rómskych marginalizovaných komunít o druhošancové vzdelávanie	X	X	X	X	X	X	X	X
Eventualita nepremietnutia zvýšeného vzdelania príslušníkov rómskych marginalizovaných komunít do zvýšenia ich šancí uplatniť sa na trhu práce	X	X	X	X	X	X	X	X
Sťažný prístup rodičov starajúcich sa o deti v predškolskom veku k aktívnym opatreniam na trhu práce	X	X	X	X	X	X	X	X
Pretrvávajúce diskriminácie na trhu práce, najmä skrytej	X	X	X	X	X	X	X	X
Kumulácia rizík sociálnej exklúzie, prehlbovanie a rozširovanie sociálno-patologických javov	X	X	X	X	X	X	X	X
Prehlbovanie chudoby u niektorých skupín populácie a reprodukcia chudoby	X	X	X	X	X	X	X	X
Neschopnosť zvládnuť nárast migrantov	X	X	X	X	X	X	X	X
Zvyšujúci sa počet odhalených prípadov násilia na ženách a deťoch	X	X	X	X	X	X	X	X
Zvyšujúci sa počet klientov odkázaných na pomoc iných nesystematickou preventívnou prácou v prirodzenom rodinnom a otvorenom prostredí	X	X	X	X	X	X	X	X
Zvyšujúce sa finančné náklady na sociálne služby a iné opatrenia pretrvávajúcim poskytovaním tradičných foriem pomoci a služieb pobytového charakteru a riziko znižovania kvality života občanov finančnou náročnosťou sociálnych služieb pre klienta	X	X	X	X	X	X	X	X
Pretrvávajúce stereotypy pri vykonávaní správy v oblasti sociálnych vecí	X	X	X	X	X	X	X	X
Neadresnosť a absencia individuálneho prístupu ku klientovi								

	X	X	X	X	X	X	X	X
Klesanie kvality poskytovaných služieb a vykonávaných opatrení v dôsledku absencie systému prehlbovania kvalifikácie a ich celková nedostatnosť	X	X	X	X	X	X	X	X
Pretrvávajúce úzke zameranie činnosti neštátnych subjektov v oblasti pomoci deťom, rodinám a plnoletým fyzickým osobám	X	X	X	X	X	X	X	X
Nedostatočné ľudské zdroje v oblasti sociálnej inklúzie na úrovni samosprávy, štátnej správy a mimovládnych organizácií	X	X	X	X	X	X	X	X
Nefunkčnosť systému z dôvodu nedostatočného realizovania kompetencií zo strany samosprávy a neschopnosť využívať viaczdrojové financovanie	X	X	X	X	X	X	X	X
Zle nastavenie globálnych, regionálnych i miestnych politík a stratégií z dôvodu absencie relevantných údajov a analýz	X	X	X	X	X	X	X	X
Absencia politickej stratégie zosúladenia	X	X	X	X	X	X	X	X
Reprodukcia rodových stereotypov pri zosúladovaní rodinného a pracovného života	X	X	X	X	X	X	X	X
Nepriaznivý demografický vývoj	X	X	X	X	X	X	X	X
Neochota zamestnávateľov prijímať zamestnancov s malými deťmi	X	X	X	X	X	X	X	X
Neschopnosť využívať viaczdrojové financovanie služieb	X	X	X	X	X	X	X	X
Nedostatok rôznych foriem služieb, poskytovaných rodine v rôznych životných etapách	X	X	X	X	X	X	X	X
Nedostatok finančných zdrojov v najrizikovejších regiónoch	X	X	X	X	X	X	X	X
Nedoriešené možnosti zamestnávania cieľových skupín	X	X	X	X	X	X	X	X
Kvalifikačná štruktúra ľudských zdrojov nezodpovedajúca požiadavkám dopytu na globalizovanom trhu práce a znalostnej ekonomike	X	X	X	X	X	X	X	X
Pretrvávajúce tradičných sektorových a odvetvových stereotypov kvalifikačnej štruktúry ľudských zdrojov	X	X	X	X	X	X	X	X
Pretrvávajúce existencie skupín obyvateľstva s nedostatočnou motiváciou k zapojeniu sa do pracovného procesu	X	X	X	X	X	X	X	X
Nízka motivácia inštitúcií investovať do rozvoja ľudských zdrojov	X	X	X	X	X	X	X	X

Slabé stránky sú identické vo všetkých krajoch, avšak v jednotlivých krajoch sú výrazné rozdiely v intenzite pomoci.

3.8 Hlavné disparity a faktory rozvoja

Tabuľka 17: Schéma rozpracovania kľúčových disparít a faktorov rozvoja s regionálnym priemetom na úrovni NUTS 3

Kľúčové disparity	Regionálny priemiet								Hlavné faktory rozvoja	Regionálny priemiet							
Prioritná os 1	TN	TT	NI	ZA	BB	KE	PO	BA	Prioritná os 1	TN	TT	NI	ZA	BB	KE	PO	BA
1. Prehlbovanie dlhodobej nezamestnanosti a nízky vplyv aktívnych opatrení na trhu práce na znižovanie dlhodobej nezamestnanosti	X	X	X	X	X	X	X	X	Ďalšie zlepšovanie fungovania trhu práce najmä zvýšením jeho flexibility a zvýšením účinnosti aktívnych opatrení na trhu práce (1,2, 3,4),	X	X	X	X	X	X	X	X
2. Nízka úroveň mobility za prácou a jej slabý vplyv na rozvoj zamestnanosti,	X	X	X	X	X	X	X	X	Rozvoj cezhraničnej integrácie trhov práce, ďalší rozvoj voľného pohybu pracovníkov v rámci EÚ a medziregionálnej individuálnej mobility za prácou prostredníctvom aktívnych opatrení na trhu práce, zvýšenie podporných služieb pre rozvoj pracovnej mobility (2),	X	X	X	X	X	X	X	X
3. Nízky vplyv aktívnych opatrení na trhu práce na zlepšovanie zamestnateľnosti a tvorbu dlhodobou udržateľných pracovných miest,	X	X	X	X	X	X	X	X	Zlepšovanie odborných zručností a sociálnych zručností uchádzačov o zamestnanie a záujemcov o zamestnanie zvýšením rozsahu a kvality vzdelávania a prípravy pre trh práce (1,3,4),	X	X	X	X	X	X	X	X
4. vysoká nezamestnanosť príslušníkov ohrozených a marginalizovaných skupín ich sťažený prístup na trh práce a celková odkázanosť na sociálnom systéme	X	X	X	X	X	X	X	X	Ďalší rozvoj druhošancového vzdelávania, ďalšie zlepšovanie projektového prístupu k riešeniu zamestnanosti znevýhodnených skupín na lokálnej úrovni (1,4),	X	X	X	X	X	X	X	X
5. nízka dostupnosť všetkých druhov verejných služieb vrátane sociálnych služieb a ich opatrení	X	X	X	X	X	X	X	X	Rozšírenie a zvýšenie kvality verejných služieb zamestnanosti poskytovaním individualizovaných služieb znevýhodneným a marginalizovaným skupinám a zvýšením ústretovosti zamestnávateľov k týmto skupinám (1, 3, 4).	X	X	X	X	X	X	X	X
6. Nepripravenosť obcí na výkon samosprávnych pôsobností	X	X	X	X	X	X	X	X	Výraznejšia podpora a cielenie opatrení sociálnej inklúzie ohrozeným a rizikových skupinám populácie a podpora rovnosti príležitostí vo všetkých oblastiach – 3,4,6	X	X	X	X	X	X	X	X
7. Nízky záujem komunít riešiť svojpomocne miestne problémy	X	X	X	X	X	X	X	X	Podpora dostupnosti a kvality služieb a opatrení s dôrazom na preventívne opatrenia inovatívnosť a udržateľnosť 4,6	X	X	X	X	X	X	X	X
8. Úzke zameranie neštátnych subjektov a súkromných									Rozšírenie zapojenia neštátnych subjektov do riešenie								

poskytovateľov	X	X	X	X	X	X	X	X	X	problematiky sociálnej inklúzie 4,5,6,10	X	X	X	X	X	X	X	X
9.Nedostatky v monitorovaní, analýzach, plánovaní vo všetkých oblastiach a na všetkých úrovniach	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Podpora výkonu samosprávnej pôsobnosti, miestneho rozvojového potenciálu a územnej a lokálnej spolupráce – 4,5,6,10	X	X	X	X	X	X	X	X
10.Ekonomicky náročná defenzívna prax	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Rozvoj manažérskeho vzdelávania na všetkých úrovniach verejnej správy, 5,7,10	X	X	X	X	X	X	X	X
11.Absencia systému prehlbovania kvalifikácie odrážajúca sa na efektívite a kvalite výkonu	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Podpora monitorovania, analýz, vyhodnocovania, plánovania a využívanie vedy a výskumu– 5,7	X	X	X	X	X	X	X	X
12.Vysoká rodová segregácia trhu práce horizontálna aj vertikálna -	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Zefektívnenie inštitucionálneho systému v oblasti sociálnych vecí	X	X	X	X	X	X	X	X
13. Vyššia miera dlhodobej nezamestnanosti žien	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Výraznejšia podpora riešenia problematiky násilia v celom komplexe	X	X	X	X	X	X	X	X
14. Pretrvávajúce rodových stereotypov pretrvávajúci nedostatok služieb starostlivosti o rodinu a služieb pre domácnosť	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Výraznejšia podpora a cielenie opatrení a špecifických aktivít pre uplatnenie rodovej rovnosti a elimináciu nerovnosti 13,14	X	X	X	X	X	X	X	X
15.Moderná sociálna podniková politika	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Podpora opatrení zvyšujúcich rodovú rovnosť a odstraňovanie rodových stereotypov	X	X	X	X	X	X	X	X
16.Nevytváranie dlhodobých stratégií rozvoja ľudských zdrojov v oblasti verejnej správy	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Podpora vyrovňovania rodového mzdového rozdielu 13,14	X	X	X	X	X	X	X	X
17.Vysoká nestabilita ľudských zdrojov vo verejnej správe	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Zvýšenie vynútiteľnosti práva občanov EÚ na rodovú rovnosť	X	X	X	X	X	X	X	X
										Pokračovanie pilotných projektov v oblasti rozvoja ľudských zdrojov vo verejnej správe 16,17	X	X	X	X	X	X	X	X
										Pretrvávajúci záujem MVO o participáciu na verejnej správe	X	X	X	X	X	X	X	X

4 Stratégia operačného programu

4.1 Východiská stratégie OP

Na základe výsledkov socio-ekonomickej analýzy v oblasti zamestnanosti, sociálnej inklúzie a budovania kapacít bol stanovený globálny cieľ operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia nasledovne: **Rast zamestnanosti, sociálnej inklúzie a budovanie kapacít.**

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 komunít, relatívne vysoká miera rizika chudoby a sociálneho vylúčenia predovšetkým rizikových skupín s dôrazom na marginalizovanú rómsku komunitu.

Snahou MPSVR SR je v rámci programového obdobia 2007 – 2013 podporovať priority, ktoré umožnia SR budovať na znalostiach založenú ekonomiku a naplňovať tým vyššie uvedený globálny cieľ stanovený v NSRR pre oblasť zamestnanosti a sociálnej inklúzie.

Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia definuje ciele, rámcové aktivity a príklady konkrétnych aktivít, ktoré budú spolufinancované zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu na území cieľov Konvergencia a Regionálna konkurencieschopnosť v období rokov 2007-2013 v rámci nasledovných prioritných osí:

1. podpora rastu zamestnanosti
2. podpora sociálnej inklúzie
3. podpora rastu zamestnanosti a sociálnej inklúzie v BSK
4. technická pomoc

Základná stratégia operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia je obsiahnutá v šiestich opatreniach, z ktorých každá na svojej úrovni naplňuje globálny cieľ programu. Rozdelenie globálneho cieľa na 6 špecifických cieľov tak predstavuje koncentráciu intervencií do oblastí identifikovaných na základe analýzy.

Stratégia bola tvorená na základe vedomostí o potrebách v oblastiach trhu práce a sociálnej inklúzie identifikovaných vo forme základných disparít a faktorov rozvoja. Uvedené oblasti je možné zhrnúť nasledovne: zvyšovanie zamestnanosti a znižovanie nezamestnanosti, zosúladenie rodinného a pracovného života, sociálna inklúzia, prístup na trh práce pre všetkých. Na základe potreby rozvíjať kvalitnú tvorbu politík v uvedených oblastiach ako aj skvalitňovať ľudský kapitál na všetkých úrovniach verejnej správy, bola k týmto piatim oblastiam pridaná aj oblasť budovania kapacít.

Následne boli jednotlivým oblastiam priradené tieto opatrenia:

- 1.1 podpora programov v oblasti podpory zamestnanosti a riešenia nezamestnanosti a dlhodobej nezamestnanosti

- 1.2 podpora zosúladienia rodinného a pracovného života a starostlivosti o deti
- 1.3 budovanie kapacít a zlepšenie kvality verejnej správy
- 1.4 podpora tvorby pracovných miest prostredníctvom rozvoja podnikania
- 2.1 podpora sociálnej inklúzie prostredníctvom rozvoja sociálnych služieb a opatrení sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity
- 2.2 podpora vytvárania rovnosti príležitostí v prístupe na trh práce a podpora integrácie znevýhodnených skupín na trh práce s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity

Výsledky analýzy uplatňovaných programov na podporu rozvoja zamestnanosti znevýhodnených skupín uchádzačov o zamestnanie a najmä dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie poukázali na nízku udržateľnosť pracovných miest, ktoré vznikli za podpory v rámci aktívnych opatrení na trhu práce, ktorá súvisí aj so slabým záujmom zamestnávateľskej sféry o prijímanie uchádzačov o zamestnanie do pracovného pomeru na takto vytvorené pracovné miesta, ale aj s nízkou snahou zamestnávateľov o udržanie takto vytvorených pracovných miest aj po skončení poskytovania podpory zo strany verejných služieb zamestnanosti. Vzhľadom na nesúlad medzi ponukou a dopytom na trhu práce podľa štruktúry kvalifikácií sa v doterajšom období uplatňoval nízky počet dopytovo orientovaných projektov zameraných na rozvoj ľudských zdrojov, chýba systém priebežného monitorovania kvality jednotlivých druhov služieb poskytovaných verejnými službami zamestnanosti na základe prieskumov spokojnosti klientov verejných služieb zamestnanosti a nedostatočne boli zvyšované zručnosti zamestnancov verejných služieb zamestnanosti zamerané na skvalitňovanie ich práce s klientom. Preto opatrenie 1.1 nadväzuje na hlavné faktory rozvoja NSRR na roky 2007 – 2013, a to na: rast zamestnanosti indukovaný hospodárskym rastom, prílevom priamych zahraničných investícií a štrukturálnymi zmenami je zamerané na ďalšie vylepšovanie fungovania trhu práce a zvyšovanie účinnosti aktívnej politiky trhu práce. Podporované intervencie sú zamerané na pokračovanie úspešných opatrení na podporu vzdelávania a prípravy pre trh práce a na podporu zamestnávania znevýhodnených skupín účastníkov na trhu práce uplatňovaných v programovacom období 2004-2006, na podporu inovatívnych nástrojov a opatrení, na podporu prehĺbenia konkurenčného prostredia pre verejné služby zamestnanosti a na ďalšie skvalitňovanie verejných služieb zamestnanosti vrátane podpory aktivít zameraných na rozvoj využívania outsourcingu a na rozvoj sociálneho podnikania..

Analýza stavu a vývoja v oblasti súladu rodinného a pracovného života viedla k záveru, že nie je vytvorený širší systém podpory bezproblémového návratu na trh práce osôb vzdialených od trhu práce dlhší čas z dôvodu starostlivosti o deti alebo o ďalších členov rodiny vrátane ich prístupu k aktívnym opatreniam na trhu práce. Zároveň boli dedukované náznaky existencie diskriminácie na trhu práce, najmä skrytej a zistený nízky stupeň povedomia o práve na rovnosť príležitostí v prístupe k zamestnaniu a v postupe v zamestnaní. Opatrenie 1.2, nadväzujúce na NSRR, je preto orientované na vytvorenie prostredia, ktoré bude podporovať prorodinné politiky na trhu práce ako aj verejné sociálne služby vrátane podporných a odľahčovacích služieb pre rodiny s cieľom zvýšiť participáciu osôb s rodičovskými povinnosťami na trhu práce. Súčasťou priority je aj podpora osôb, ktoré sa starajú o závislého (odkázaného) člena rodiny a môžu mať ťažkosti s návratom na trh práce. Opatrenie vychádza z analýzy situácie na trhu práce, ktorá jednoznačne preukázala oslabovanie štandardných sietí a potrebu prijímania špecifických opatrení na prekonanie bariér pre vstup a udržanie sa na trhu práce ako aj uplatňovanie stratégie gender mainstreamingu. Ako vyplýva z výsledkov vedecko-výskumnej činnosti je potrebné zvýšiť

kooperáciu jednotlivých aktérov a predovšetkým povzbudiť zamestnávateľov a sociálnych partnerov k väčšej angažovanosti pri realizovaní explicitne definovanej agendy rodovej rovnosti a zosúladovania rodinného a pracovného života. Súčasťou priority je aj podpora aktivít a opatrení pre ľudí, ktorí sa starajú o ďalšieho člena rodiny a z toho dôvodu môžu mať v budúcnosti ťažkosti s návratom na trh práce.

Opatrenie 1.3 vytvára možnosti skvalitňovania ľudského kapitálu v oblasti, ktorá priamo súvisí s kvalitnou správou vecí verejných. Reaguje tak na potreby v oblasti budovania kapacít v oblasti verejnej politiky, ktoré vychádzajú z analýz, v ktorých je uvedená potreba skvalitnenia manažovania ľudských zdrojov, budovania vhodných a efektívnych systémov riadenia v uvedenej oblasti ako aj potreba vytvorenia priebežného monitorovania a analyzovania výstupov jednotlivých subjektov. Navrhnuté aktivity by mali viesť k zvýšeniu kvality ľudských zdrojov v oblasti tvorby politík so zameraním na snahu pritiahnuť a udržať najlepších odborníkov v jednotlivých oblastiach.

Opatrenie 1.4 reflektuje na limity aktívnej politiky trhu práce v oblasti udržateľnosti pracovných miest spôsobenej náhlymi zmenami na trhu, ako aj na nedostatočnú prepojenosť politiky zamestnanosti s podnikateľským prostredím. Z tohto dôvodu je nevyhnutné podporovať aktivity, ktoré umožnia zamestnávateľom, ktorí sa ocitnú v ťažkej ekonomickej situácii, skvalitniť ľudské zdroje spolu so skvalitnením materiálnej vybavenosti. Opatrenie 1.4 sa bude implementovať prostredníctvom dopytovo orientovaných projektov a bude využívať možnosti cross financovania z ERDF.

Opatrenie 2.1 nadväzuje na hlavný faktor rozvoja NSRR 2007 – 2013 a to: Podpora sociálnej inklúzie marginalizovaných skupín a ich uplatnenia na trhu práce. Utvára podmienky na zachovanie, obnovu alebo rozvoj fyzických osôb a ich rodín viesť samostatný život, podporovať ich integráciu do spoločnosti a na trh práce utvárať priestor na ochranu a predchádzať sociálnemu vylúčeniu fyzických osôb a ich rodín predovšetkým prostredníctvom sociálnych služieb, opatrení sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately a rozvoj sociálneho podnikania. Analýza vývoja štruktúry nezamestnanosti preukázala trend prehlbovania dlhodobej nezamestnanosti, nízky záujem, resp. nezájum znevýhodnených a marginalizovaných skupín o druhošancové vzdelávanie na dosiahnutie vyššieho stupňa vzdelania a odborných zručností a na zvýšenie šancí uplatniť sa na trhu práce, na prehlbovanie disparít medzi mužmi a ženami na trhu práce a na problémy so systémom štatistického zisťovania a sledovania počtu a štruktúry príslušníkov rómskych marginalizovaných komunit v informačnom systéme verejných služieb zamestnanosti. Nadväzne na jej výsledky opatrenie 2.2 je zamerané na podporu uplatnenia znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na trhu práce. Obsahuje rôzne podporné nástroje a aktivity, ktorých cieľom je skvalitniť ľudský kapitál, získať a sledovať ukazovatele o vývoji šancí marginalizovaných uchádzačov o zamestnanie, zvýšiť ich šance na uplatnenie sa na trhu práce a ich ďalší rozvoj a postup v zamestnaní.

Opatrenia 1.1, 1.2, 1.4, 2.1, 2.2 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 cieľ zabezpečiť realizáciu všetkých troch priorít určených v **Usmerneniach zamestnanosti na roky 2005 – 2008**, a to:

1. zamestnanie väčšieho počtu ľudí a ich udržanie v zamestnaní, rozšírenie ponuky pracovných príležitostí a modernizácia systémov sociálnej ochrany,
2. zvýšenie prispôsobivosti zamestnancov a podnikov,

3. zvýšenie investícií do ľudského kapitálu prostredníctvom lepšieho vzdelania a zručností.

Príklady konkrétnych aktivít v rámci týchto operačných priorít sledujú plnenie usmernení č. 17 až 24 stanovených v rámci týchto priorít.

V ďalšom kroku tvorby stratégie boli identifikované špecifické ciele operačných priorít a skupiny aktivít. Tým došlo k ďalšiemu rozdeleniu priorít s cieľom špecifikovať také aktivity, ktoré by mali viesť k naplneniu špecifického a následne globálneho cieľa opatrenia.

Takto nastavená stratégia 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 špecifických 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.

Globálny cieľ prioritných osí „zvýšenie zamestnanosti, rast kvality ponuky na trhu práce, zvýšenie sociálnej inklúzie ohrozených a vylúčených skupín a skvalitnenie ľudského kapitálu v oblasti verejnej politiky“ bol zadefinovaný na základe výsledkov SWOT analýzy, ktoré poukázali na kľúčové disparity a faktory rozvoja v oblasti Zamestnanosť a sociálna inklúzia na území spadajúcom pod cieľ 1 a cieľ 2.

Operačné priority OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia priamo nadväzujú na zoznam priorít v rámci Strategických usmernení Spoločenstva (ďalej SUS). V časti 3. Väčšie množstvo a kvalitnejšie pracovné miesta je zaradených 5 priorít, ktoré sú takmer všetky reflektované v nami navrhovaných operačných prioritách.

Do napĺňania cieľa priority SUS 3.1 *Získať viac ľudí pre pracovný pomer a udržať ich v ňom a zmodernizovať systémy sociálnej ochrany* je možné zahrnúť operačné priority 1.1, 1.2, 1.4 a 2.2. Cieľom opatrenia 1.1 je zlepšenie prispôsobivosti zamestnancov investíciami do ich rozvoja a tým ich udržanie na trhu práce. Cieľom opatrenia 1.2 je udržanie rodičov a iných osôb dlhšie vzdialených od trhu práce z dôvodu starostlivosti o členov rodiny, na trhu práce resp. uľahčenie ich návratu. Cieľom opatrenia 1.4 je zvyšovanie úrovne podnikateľských zručností a dosiahnutie synergie medzi programami v oblasti podpory zamestnanosti a programami podpory podnikania. Opatrenie 2.2 obsahuje skupinu aktivít orientovaných na integráciu znevýhodnených skupín na trh práce.

Operačné priority 1.1, 1.2, 1.4 a 2.2 napĺňajú aj prioritu v rámci Strategických usmernení spoločenstva č. 3.2 *Zlepšenie prispôsobivosti pracovníkov a podnikov a flexibility trhu práce*. Cieľom opatrenia 1.1 je zlepšenie prispôsobivosti zamestnancov investíciami do ich rozvoja a tým zvýšenie flexibility celého odvetvia. V rámci opatrenia 1.2 budú realizované programy vzdelávania pre oprávnené osoby, čo zabezpečí ich väčšiu flexibilitu pri uplatňovaní sa na trhu práce. Opatrenie 1.4 podporou programov zacielených na osvojenie podnikateľských zručností má pozitívny dopad na flexibilitu trhu práce. Opatrenie 2.2 obsahuje aktivity zamerané na vzdelávanie a prípravu na trh práce, čím spĺňa cieľ zvýšenia flexibility pracovnej sily.

Ako bolo spomenuté vyššie, investície do ľudského kapitálu sa objavujú vo väčšine operačných priorít. Dochádza tým k napĺňaniu cieľa priority Strategických usmernení spoločenstva č. 3.3 *Zvýšenie investícií do ľudského kapitálu zlepšením vzdelávania a kvalifikácií*. Opatrenie 1.3 je zamerané na budovanie kapacít v oblasti verejnej politiky

a teda napĺňa cieľ priority Strategických usmernení spoločenstva č. 3.4 *Administratívne kapacity*.

Zvolené operačné priority sú vo veľkej miere v súlade s prioritami Národného programu reforiem (ďalej NPR). Operačné priority 1.1, 2.2 napĺňajú jeden zo základných cieľov NPR a to dosiahnutie vysokej miery zamestnanosti. Operačné priority 2.1 a 2.2 prispievajú k rozvoju časti NPR Inkluzívny trh práce a inkluzívna spoločnosť. Opatrenie 1.3 napĺňa cieľ NPR Vyrovnanie sa s demografickými zmenami.

MPSVR SR počíta s integrovanými opatreniami s Ministerstvom hospodárstva SR kde bude dochádzať k synergii pri tvorbe pracovných miest v oblasti zabezpečenia hmotného investičného majetku a s opatreniami v oblasti služieb zamestnanosti a mzdovou štátnou pomocou.

MPSVR SR počíta s integrovanými opatreniami s MZ SR, kde bude dochádzať k synergii pri zabezpečovaní podpory zdravia a prevencie ochorení akcentujúc špecifické potreby marginalizovaných skupín cez oblasť práce terénnych sociálnych pracovníkov

4.2 Globálny cieľ OP

Globálnym cieľom operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia je **Rast zamestnanosti, sociálnej inklúzie a budovanie kapacít.**

Prioritné osi *podpora rastu zamestnanosti, podpora sociálnej inklúzie a podpora rastu zamestnanosti a sociálnej inklúzie* v BSK svojimi aktivitami nadväzujú na Stratégiu konkurencieschopnosti Slovenska do roku 2010 v priorite Vzdelávanie a zamestnanosť, ako aj na opatrenia definované v Národnom programe reforiem v častiach Dosiahnutie vysokej miery zamestnanosti, Inkluzívny trh práce a inkluzívna spoločnosť a Vyrovnanie sa s demografickými zmenami.

Globálnym cieľom osi *Podpora rastu zamestnanosti* je „Rast zamestnanosti a budovanie kapacít.“

Globálnym cieľom osi *Podpora sociálnej inklúzie* je „podpora rastu sociálnej inklúzie.“

Globálnym cieľom osi *Podpora rastu zamestnanosti a sociálnej inklúzie v BSK* je „rast zamestnanosti a zamestnatelnosti pre vzdelanostnú ekonomiku a budovanie kapacít.“

Globálnym cieľom osi *Technická pomoc* je „Zabezpečiť implementáciu operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia v súlade s nárokmi kladenými na riadenie a administratívne štruktúry zodpovedné za realizáciu operačného programu“.

Na základe predpokladaného vývoja slovenskej ekonomiky so zohľadnením efektu využitia prostriedkov z fondov EÚ vrátane ESF v programovacom období 2007 - 2013 sme pre vybrané ukazovatele stanovili nasledujúce ciele.

Predpokladáme, že rast zamestnanosti sa pozitívne prejaví v raste miery zamestnanosti vo všetkých regiónoch Slovenska. V doterajšom vývoji je ešte stále prítomný trend, že zamestnanosť mužov rastie rýchlejšie ako zamestnanosť žien. Do budúcnosti očakávame zmiernenie tohto trendu v prospech zvýšenia rastu miery zamestnanosti žien aj vo vzťahu k predlžovaniu veku odchodu do dôchodku. Predpokladáme, že v priebehu niekoľkých rokov sa trend rastu miery zamestnanosti mužov a žien vyrovná. Tento fakt sme zohľadnili pri stanovení kvantitatívneho cieľa na rok 2013. Miera zamestnanosti starších osôb vo veku 55 až 64 rokov sa bude zvyšovať aj v súvislosti s predĺžením veku odchodu do starobného dôchodku.

Rast zamestnanosti bude sprevádzaný znižovaním počtu nezamestnaných. Dôraz musí byť kladený na znižovanie početnej skupiny dlhodobo nezamestnaných s prevažne žiadnou, resp. nízkou kvalifikáciou. Predpokladáme, že ešte v najbližších rokoch bude pokračovať trend z minulosti, keď celková miera nezamestnanosti klesala rýchlejšie ako miera nezamestnanosti dlhodobo nezamestnaných. Toto je dané najmä tým, že ešte stále nie je dosiahnutá štruktúrna, ani kvantitatívna rovnováha na trhu práce medzi ponukou a dopytom.

Ciele pre celkovú mieru chudoby a mieru chudoby detí do 15 sú založené na projekcii rastu príjmov a spotrebiteľských cien so zohľadnením pôsobenia realizácie opatrení z ESF.

Tab.18

Tabuľka: Stanovenie cieľov pre cieľ 1

Ukazovateľ	Jednotka	Rok 2007 odhad	Rok 2013 cieľ
Miera zamestnanosti 15-64 ročných	%	57.8	61.6
Miera zamestnanosti žien 15-64 ročných	%	49.5	51.8
Miera zamestnanosti 55-64 ročných	%	30.0	33.4
Miera dlhodobej nezamestnanosti (nad 1 rok)	%	11.3	7.1
Miera absolútnej chudoby	%	10.6	7.6
Miera rizika chudoby ukotvená v roku 2004	%	10.6	7.6
Miera rizika chudoby detí ukotvená v roku 2004	%	14.2	10.2

Tab.19

Tabuľka: Stanovenie cieľov pre cieľ 2 (BSK)

Ukazovateľ	Jednotka	Rok 2007 odhad	Rok 2013 cieľ
Miera zamestnanosti 15-64 ročných	%	72.1	76.1
Miera zamestnanosti žien 15-64 ročných	%	66.4	71.3
Miera zamestnanosti 55-64 ročných	%	54.6	57.1
Miera dlhodobej nezamestnanosti (nad 1 rok)	%	1.5	1.0
Miera rizika chudoby ukotvená v roku 2004	%	6.6	4.7
Miera rizika chudoby detí ukotvená v roku 2004	%	8.9	6.3

4.3 Stratégia na dosiahnutie globálneho cieľa ako výsledok tematickej a územnej koncentrácie

4.3.1 Tematická koncentrácia príspevkov

V rámci štruktúry operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia môžeme hovoriť o tematickej koncentrácii iba v rámci jednotlivých prioritných osí.

Prioritnú os 1 tvorí päť základných operačných priorít, ktoré obsahujú tematicky podobné príspevky. Ich diferenciacia je založená na typoch aktivít, ktoré sú v rámci nich podporované s cieľom naplniť špecifický cieľ priority.

Špecifickým cieľom opatrenia 1.1 podpora programov v oblasti podpory zamestnanosti a riešenia nezamestnanosti a dlhodobej nezamestnanosti je zvyšovanie zamestnanosti a znižovanie nezamestnanosti.

Nástroje AOTP podľa zákona č.5/2004 sa po 18 mesiacoch implementácie ukazujú ako účinný nástroj na riešenie znižovania nezamestnanosti a zvyšovania zamestnateľnosti uchádzačov o zamestnanie. Pre ilustráciu v 1. polroku 2005 úrady práce, sociálnych vecí a rodiny aktivizovali nástrojmi aktívnej politiky trhu práce (v zmysle zákona NR SR č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti ako aj v zmysle zákona č. 387/1996 Z.z. o zamestnanosti) 187 687 uchádzačov o zamestnanie, čo predstavovalo 57 % z priemerného počtu disponibilných uchádzačov o zamestnanie v 1. polroku 2005. Najvyšší podiel aktivizovaných na celkovom počte disponibilných uchádzačov o zamestnanie vykazovali kraje košický (78,5 %) a banskobystrický kraj (74,2 %), v ostatných krajoch sa tento podiel pohyboval v rozpätí od 41 % do 59 %.

Dopytovo orientované projekty umožňujú pilotne overovať nové nástroje aktívnej politiky trhu práce bez rizika neefektívneho mŕňania prostriedkov, pričom umožňujú aj neštátnym subjektom participovať na riešení otázky zamestnanosti. Zároveň, skvalitňovanie služieb zamestnanosti je základným predpokladom efektívneho fungovania aktívnych opatrení na trhu práce a poskytovania podpory pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie.

Špecifickým cieľom opatrenia 1.2 podpora zosúladenia rodinného a pracovného života a starostlivosti o malé deti je *zvyšovanie dostupnosti a skvalitnenie služieb zameraných na podporu zosúladenia rodinného a pracovného života*

Zamestnanci s rodinnými povinnosťami musia čeliť viacerým bariéram ako pri vstupe na trh práce, tak aj pri udržaní sa v práci. Podpora zosúladenia pracovného a rodinného života je jednou z priorít MPSVR SR, ktorá sa zameria hlavne na podporu zvýšenia flexibility trhu práce, podporu vzdelávacích aktivít zameraných na opätovné začlenenie zamestnancov s rodinnými zodpovednosťami na pracovný trh, podporu ústretovejšieho prístupu zamestnávateľa k zamestnaným rodičom, ako aj na rozvinutie špecifických služieb v oblasti starostlivosti o deti.

Špecifickým cieľom opatrenia 1.3 Budovanie kapacít a zlepšenie kvality verejnej správy je *Zvyšovanie kvality ľudských zdrojov a ich riadenia v oblasti verejnej politiky.*

Špecifickým cieľom opatrenia 1.4 Podpora tvorby pracovných miest prostredníctvom rozvoja podnikania je zvyšovanie zamestnateľnosti a udržania na pracovnom trhu ľudí ohrozených prepustením v zmysle „materiálu schválenou vládou SR „Návrh opatrení na zosúladenie rodinného a pracovného života na rok 2006 s výhľadom do roku 2010“

Špecifickým cieľom opatrenia 2.1 *podpora sociálnej inklúzie prostredníctvom rozvoja sociálnych služieb a opatrení sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity* je *zvyšovanie sociálnej inklúzie*, t. j. utvárať podmienky na zachovanie, obnovu alebo rozvoj schopností fyzických osôb a ich rodín viesť samostatný život, podporovať ich integráciu do spoločnosti a predchádzať sociálnemu vylúčeniu fyzických osôb a ich rodín prostredníctvom sociálnych služieb a opatrení sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately.“

Potreba zamerať jednu z priorít na zvyšovanie sociálnej inklúzie vychádza z nevyhnutnosti vytvárať podmienky na predchádzanie sociálnemu vylúčeniu a na riešenie sociálneho vylúčenia a chudoby jednotlivcov, ich rodín a celých skupín vo viacerých oblastiach života. Základnými princípmi tejto priority sú predchádzanie, aktivácia a ochrana, ktoré sú vyjadrené v širokom spektre aktivít a nástrojov sociálnych služieb a opatrení sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately. Tieto vychádzajú a podporujú zrejmu väzbu medzi sociálnou inklúziou a zamestnanosťou, ako aj podporou prístupu ku vzdelaniu, a to v zmysle preventívnych opatrení vzniku a reprodukcie chudoby a vylúčenia, ako aj opatrení

smerujúcich k riešeniu a zmene existujúcej situácie jednotlivca, rodiny alebo komunity. Je potrebné poskytovať podporu a ochranu tým, ktorým hrozí z rôznych dôvodov exklúzia a hľadať mechanizmy na zmenu ich postavenia a na integráciu do spoločnosti.

Ciele opatrenia a následne aj skupiny aktivít sú nastavené tak, aby konkrétne aktivity v prvom rade predchádzali predpokladaným ohrozeniam, riešili identifikované problémy, a aby bol využitý potenciál silných stránok systému.

Konkrétne skupiny aktivít sú koncipované tak, aby kládli dôraz na spoluzodpovednosť jednotlivca a jeho rodiny za riešenie vlastnej situácie a podporovali ich schopnosť riešiť problém, aby bol utvorený priestor na aktiváciu prirodzených zdrojov jednotlivcov, rodín, komunit sa vytvárali preventívne a podporné riešenia ohrozujúcich alebo vzniknutých nepriaznivých situácií pri zabezpečení ochrany určitých skupín populácie, najmä detí, vrátane tých, ktoré nemôžu vyrastať vo vlastnej rodine, aby vznikla funkčná a efektívna sociálna sieť na predchádzanie problémovým situáciám a riešenie väčšiny problémových situácií bez ich kumulácie a prehlbovania tak, aby nebolo potrebné využívať náročné intervencie a inštitucionálnu starostlivosť, aby sa znižovali dôsledky sociálno-patologických javov pre intaktnú populáciu, aby sa stalo riešenie sociálnej inklúzie efektívnejšie zlepšením plánovania, zvýšením kvality a profesionality výkonu, zlepšením procesných vzťahov vo všetkých oblastiach a na všetkých úrovniach.

Kombinácia skupiny aktivít zameraných obsahové riešenia, najmä na zvýšenie dostupnosti sociálnych služieb a výkonu opatrení sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately pre ohrozené a marginalizované skupiny obyvateľstva, na zotrvanie fyzických osôb v prirodzenom sociálnom prostredí, modernizáciu a rozvoj sociálnych služieb a iných opatrení a foriem pomoci zameraných na rodinu, na zvýšenie vnútornej aktivácie fyzických osôb prostredníctvom rozvoja sociálnych služieb nízkoprahového charakteru a iných opatrení vykonávaných v rôznych prostrediach osobitne v otvorenom prostredí a na skvalitnenie služieb v oblasti riešenia problematiky násillia páchaného na ženách má prispieť k riešeniu okruhov problémov ako sú

- pretrvávajúce tradičné foriem pomoci a nízka efektivita súčasných opatrení spôsobujúca závislosť klientov na sociálnom systéme
- 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 sociálnych služieb a iných 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

Dobrým východiskom pre tieto aktivity je najmä stále zlepšujúci sa právny a inštitucionálny rámec, realizované reformy a jasne formulované zámery a princípy a stratégia sociálnej ochrany a sociálnej inklúzie (Národná správa o stratégiách sociálnej ochrany a sociálnej inklúzie 2006-2008)

Nízka pripravenosť samosprávy na výkon samosprávnych pôsobností, úzke zameranie neštátnych subjektov a pretrvávajúce stereotypy vo vykonávaní štátnej správy v kombinácii s problémami v profesionalite vykonávaných opatrení sú identifikované ako jeden zo základných nedostatkov a ohrození zvyšovania sociálnej inklúzie. Zároveň považujeme zlepšovanie inštitucionálneho rámca a profesijného zabezpečenia problematiky sociálnej inklúzie za základný rozvojový potenciál tejto oblasti. Veľmi dobrým základom je v tejto oblasti rozvíjajúce sa vysokoškolské vzdelávanie, najmä v odbore sociálna práca, avšak na druhej strane čiastkové, nekoordinované a nesystémové vzdelávacie aktivity celoživotného vzdelávania spôsobujú celkovú nepripravenosť zamestnancov na riešenie stále vyvíjajúcej sa a meniacej sa praxe -na problémy rôzneho charakteru, rôznych cieľových skupín, výskyt menej poznaných sociálno-patologických javov, a pod. Časť aktivít preto reaguje na jednoznačnú potrebu vytvorenia systému prehlbovania kvalifikácie v sociálnej sfére, potrebu zavedenia supervízie, ako aj stanovenie základných materiálnych, personálnych a ďalších. podmienok vykonávania opatrení sociálnej inklúzie.

Za rizikové miesta v sociálnom systéme možno považovať slabý záujem komúnít riešiť svojpomocne miestne problémy, nízku úroveň komunitného plánovania nerozvinuté lokálne partnerstvá, nízku efektivitu opatrení na začleňovanie marginalizovaných rómskych komúnít., pričom práve cielená podpora a dôraz na lokálne a regionálne riešenie a rozvoj svojpomocných riešení je jednou zo základných príležitostí zvyšovania sociálnej inklúzie. Z tohto dôvodu boli skupiny aktivít opatrenia nasmerované na podporu komunitnej práce a terénnej sociálnej práce v znevýhodnených skupinách obyvateľstva, s dôrazom na marginalizované rómske komunity a podporu a vyvolanie zmien v rámci miestnych spoločenstiev, podporu aktivít členov miestnej komunity vôbec, podporu lokálnych riešení, tvorbu lokálnych partnerstiev a koordináciu aktivít v rámci partnerstiev

Navrhované aktivity rešpektujú zákonom danú pôsobnosť v tejto oblasti, utvárajú priestor na zaktivizovanie najmä samosprávy a predpokladajú využitie potenciálu neštátnych subjektov.

Špecifickým cieľom opatrenia 2.2 je *podpora vytvárania rovnosti príležitostí v prístupe na trh práce a podpora integrácie znevýhodnených skupín na trh práce s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity.*

4.3.2 Územná koncentrácia príspevkov

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

Špecifikom oblasti sociálnej inklúzie je, že vzhľadom na väčšinu adresátov v tejto oblasti (ohrození a marginalizovaní jednotlivci a skupiny), pôsobnosť a celkovú nepripravenosť miest a obcí na spoločné riešenia problémov, nie je možné v tejto oblasti v plnej miere počítat' s plnením úloh pólov rastu.

5 Prioritné osi

5.1 Podpora rastu zamestnanosti

5.1.1 Cieľ a zameranie prioritnej osi

5.1.1.1 Cieľ prioritnej osi

Globálny cieľ prioritnej osi Podpora rastu zamestnanosti bol nadefinovaný nasledovne: **„Rast zamestnanosti a budovanie kapacít.“**

Napĺňanie globálneho cieľa prioritnej osi sa uskutočňuje prostredníctvom štyroch opatrení:

- 1.1 podpora programov v oblasti podpory zamestnanosti a riešenia nezamestnanosti a dlhodobej nezamestnanosti
- 1.2 podpora zosúladenia rodinného a pracovného života a starostlivosti o malé deti
- 1.3 budovanie kapacít a zlepšenie kvality verejnej správy
- 1.4 podpora tvorby pracovných miest prostredníctvom rozvoja podnikania

Jednotlivé opatrenia majú nasledovné ciele:

- Zvyšovanie zamestnanosti a adaptability a znižovanie nezamestnanosti
- Zvyšovanie dostupnosti a skvalitnenie služieb zameraných na podporu zosúladenia rodinného a pracovného života
- Zvyšovanie kvality ľudských zdrojov a ich riadenia v oblasti verejnej politiky
- zvyšovanie zamestnatelnosti a udržania na pracovnom trhu ľudí ohrozených prepustením.

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.

Na realizácii prioritnej osi participuje Riadiaci orgán (RO), Sociálna implementačná agentúra (SIA) a Fond sociálneho rozvoja (FSR). 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. Opatrenie 1.4 bude implementované v úzkej spolupráci s MH SR.

5.1.1.2 Zameranie prioritnej osi

V prípade prioritných osí 1 a 3 sa uplatňuje čl. 34 (2) VN, na základe ktorého je možné komplementárnym spôsobom financovať, s obmedzením na 10 % prostriedkov Spoločenstva

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.

Opatrenie 1.1 Podpora programov v oblasti podpory zamestnanosti a riešenia nezamestnanosti a dlhodobej nezamestnanosti

Špecifický cieľ: Zvyšovanie zamestnanosti a adaptability a znižovanie nezamestnanosti

Rámcová aktivita: Podpora aktívnych opatrení na trhu práce

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora vzdelávania a prípravy pre trh práce uchádzačov o zamestnanie a záujemcov o zamestnanie,
- podpora tvorby dlhodobo udržateľných pracovných miest pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie,
- podpora uchádzačov o zamestnanie pri začatí prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti,
- 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,
- podpora aktivácie uchádzačov o zamestnanie s dôrazom na obnovenie a udržiavanie ich pracovných návykov,
- podpora zvyšovania zamestnatel'nosti mladých ľudí formou vykonávania absolventskej praxe,
- podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím formou vytvárania nových pracovných miest a formou samozamestnávania a ich udržania,
- podpora overovania nových aktívnych opatrení na trhu práce formou pilotných projektov a programov,
- podpora tvorby nových pracovných miest a zamestnávania znevýhodnených skupín uchádzačov o zamestnanie u zamestnávateľov pôsobiacich v sociálnej ekonomike
- existujúcich a rozvoj nových foriem a metód informačných a odborných poradenských služieb
- komplexné riešenia poskytovania preventívneho poradenstva klientom – UoZ, ZoZ, zamestnávatelia, zamestnanci, občania smerujúce k správnej voľbe povolania a výberu vhodného zamestnania vo vzťahu k vývoju na trhu práce
- podpora klientov formou individuálneho poradenstva, posudzovania individuálnych schopností a vypracovávanie individuálnych akčných plánov a rozvoj celoživotného poradenstiev
- podpora poradensko-vzdelávacích aktivít zameraných na získavanie sociálnych zručností pri hľadaní si zamestnania a komunikácie s potenciálnym zamestnávateľom pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie

Rámcová aktivita: Podpora projektov zameraných na pilotné overenie aktívnych opatrení na trhu práce, a to najmä v oblasti rozvoja ľudských zdrojov a podpory programov zamestnatel'nosti znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie

Vzhľadom na špecifický charakter projektov a aktivít, ktoré sú podporované na základe dopytu, nie je možné uviesť príklady aktivít podporované v tejto rámcovej aktivite.

Rámcová aktivita: Zvyšovanie konkurencieschopnosti verejných služieb zamestnanosti prostredníctvom investícií do vzdelávania zamestnancov úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, do modernizácie verejných služieb zamestnanosti a podpora neštátnych služieb zamestnanosti

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora vzdelávania zamestnancov verejných služieb zamestnanosti a neštátnych služieb zamestnanosti zameraného na skvalitňovanie práce s klientom,
- podpora zavedenia systému priebežného monitorovania kvality jednotlivých druhov služieb poskytovaných verejnými službami zamestnanosti a neštátnymi službami zamestnanosti,
- podpora modernizácie služieb zamestnanosti zavádzaním samoobslužných systémov prehliadania voľných pracovných miest a rozširovaním možností nahlasovania voľných pracovných miest
- aktivity zamerané na skvalitnenie a spružnenie klientovo orientovaných verejných služieb zamestnanosti,
- podpora rozšírenia neštátnych služieb zamestnanosti najmä do regiónov postihnutých dlhodobou nezamestnanosťou
- podpora poskytovania a využívania 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
- budovanie informačného systému o povolaniach ako základného východiska pre národnú sústavu povolání a poskytovanie poradenstva v tejto oblasti
- podpora analýz a pravidelnej predikcie vývoja na trhu práce

Rámcová aktivita: Podpora dochádzky do práce a z práce občanov so zdravotným postihnutím a ďalších znevýhodnených skupín, ktoré potrebujú sprevádzanie

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora znevýhodnených skupín zamestnancov a samostatne zárobkovo činných osôb, ktoré potrebujú sprevádzanie pri dochádzke na miesto výkonu práce, najmä poskytovaním príspevku na sprevádzanie takto znevýhodnenej osoby,
- podpora verejných a súkromných služieb dopravy do zamestnania a verejných a súkromných služieb sprevádzania na miesto výkonu práce znevýhodnených skupín zamestnancov a samostatne zárobkovo činných osôb, ktoré potrebujú sprevádzanie,
- podpora zamestnávateľov a samostatne zárobkovo činných osôb zabezpečujúcich dopravu do zamestnania a sprevádzanie zamestnancov, ktorí potrebujú sprevádzanie do zamestnania alebo na miesto výkonu práce.

Rámcová aktivita: Podpora medziregionálnej mobility za prácou

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora individuálnej mobility za prácou najmä úhradou časti nákladov na sťahovanie za prácou, úhradou cestovného na dochádzku za prácou, krytím časti nákladov súvisiacich so zabezpečením výdavkov na bývanie pri sťahovaní za prácou,
- podpora rozšírenia 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 flexibility verejných služieb zamestnanosti smerovaná na rozšírenie neštátnych služieb zamestnanosti najmä do regiónov postihnutých dlhodobou nezamestnanosťou tak, aby podporovali rozvoj územnej a profesijnej mobility pracovnej sily

Rámcová aktivita: Podpora cezhraničnej mobility za prácou prostredníctvom integrácie cezhraničných trhov práce

Príklady konkrétnych aktivít:

- zefektívnenie spôsobu informovanosti a obsadzovania voľných pracovných miest v prihraničnej oblasti susediaceho štátu (zabezpečenie prepojenia informačných systémov samospráv, intermediátorov na trhu práce, atď.)
- podpora vytvorenia informačného systému o možnostiach zamestnania v prihraničnej oblasti susediaceho štátu.

Podpora tvorby a udržania pracovných miest zamestnávateľmi

- podpora tvorby nových foriem chránenej a podporovanej práce (sociálne podnikanie – sociálne podniky)

Rámcová aktivita: Vytváranie zdravých a bezpečných podmienok na pracoviskách a podpora vzdelávania a rozvoja ľudských zdrojov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora šírenia inovatívnych a pružných foriem organizácie práce a pracovného času,
- podpora vytvárania zdravých a bezpečných podmienok na pracoviskách,
- podpora výchovy a vzdelávania v oblasti ochrany práce vo vzťahu k špecifickým profesiám (legislatíva, licenčná politika),
- zefektívnenie poskytovania poradenstva a informácií zamestnávateľom a zamestnancov v oblasti ochrany práce

Opatrenie 1.2 Podpora zosúladenia rodinného a pracovného života a starostlivosti o deti

Špecifický cieľ: Zvyšovanie dostupnosti a skvalitnenie služieb zameraných na podporu zosúladenia rodinného a pracovného života

Rámcová aktivita: Podpora uľahčenia vstupu na trh práce rodičov počas rodičovskej dovolenky a po nej a členov rodín počas starostlivosti o závislého člena rodiny a po jej skončení

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora získavania informácií o možnostiach uplatnenia sa na trhu práce počas rodičovskej dovolenky a po nej, počas starostlivosti o závislého člena rodiny a po nej v rámci verejných služieb zamestnanosti a v rámci neštátnych služieb zamestnanosti,
- podpora poskytovania informačných a poradenských služieb, odborných poradenských služieb a služieb sprostredkovania zamestnania zameraných na vstup na trh práce rodičov počas rodičovskej dovolenky a po uplynutí rodičovskej dovolenky, počas starostlivosti o závislého člena rodiny a po jej skončení,
- podpora aktivít zameraných na motiváciu zamestnávateľov na vytváranie pracovných miest pre rodičov počas rodičovskej dovolenky a počas starostlivosti o závislého člena rodiny, najmä vytváraním pracovných miest na vykonávanie práce doma, pracovných miest na kratší pracovný čas, delených pracovných miest, teleworkingu a podobných flexibilných foriem pracovných a služobných vzťahov,
- podpora vytvárania pracovných miest na vykonávanie práce doma, pracovných miest na kratší pracovný čas, delených pracovných miest, teleworking a podobných foriem pracovných a služobných vzťahov.
- podpora zamestnávania a účasti na vzdelávaní a príprave pre trh práce rodičov starajúcich sa o dieťa pred začatím povinnej školskej dochádzky formou poskytovania príspevku na služby pre rodinu s deťmi,
- podpora zabezpečenia starostlivosti pre rodičov starajúcich sa o deti do 6 rokov veku počas školiacich a vzdelávacích aktivít
- zriaďovanie a stála opatrovateľská služba pre deti matiek alebo rodičovských párov začínajúcich podnikat' v podnikových klastroch (tzv. femkubátory)

Rámcová aktivita: Podpora dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania a jej náležité aplikovanie v praxi ako aj rešpektovanie princípov rovnosti príležitostí pri prijímaní do zamestnania

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora vytvárania kontrolných aktivít na dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania
- podpora odstraňovania diskriminačných bariér prostredníctvom vytvárania podnikových plánov rodovej rovnosti a zosúladenia pracovného a rodinného života a antidiskriminačných dohôd
- podpora zapojenia zamestnávateľov a sociálnych partnerov do implementácie zásady rovnakého zaobchádzania v praxi a do eliminácie diskriminácie
- podpora odstraňovania rozdielov v odmeňovaní žien a mužov...
- podpora eliminácie horizontálnej a vertikálnej segregácie
- podpora zhromažďovania štatistických údajov a analýz, monitorovania a výskumu v oblasti rovnakého zaobchádzania.

Rámcová aktivita: Podpora rozšírenia možností vzdelávania a prípravy pre trh práce a druhošancového vzdelávania osôb, ktoré strávili dlhší čas mimo trhu práce starostlivosťou o závislých členov rodiny

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora udržiavania intenzívnych kontaktov s pracoviskom a umožnenia vzdelávania počas materskej a rodičovskej dovolenky
- podpora vytvorenia osobitného personálneho zabezpečenia kontaktu so zamestnancami na rodičovskej dovolenke s cieľom zvyšovania frekvencie kontaktu
- podpora aktivít súvisiacich s fungovaním inkubátorov ako medzitru práce
- podpora aktivít s cieľom zvýšenia záujmu o doplnenie odborných vedomostí a praktických zručností osôb dlhodobo neprítomných na trhu práce

Rámcová aktivita: podpora udržiavania sa na trhu práce prostredníctvom vytvárania rodinne priateľského pracovného prostredia a prorodinnej sociálnej podnikovej politiky vrátane flexibilných foriem práce, teleworkingu a pod.

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora vytvorenia informačného portálu na výmenu informácií a sieťovanie
- podpora mentoringu
- podpora sociálneho programu
- podpora výskumu, analýzy rodových pomerov v zamestnávateľskej organizácii
- podpora podnikania žien v oblasti služieb pre rodinu
- podporovanie inovatívnych riešení malých podnikov v oblasti prorodinného sociálneho programu
- návrh na vytvorenie samostatného programu na samo zamestnávanie žien a zamestnávanie žien v netradičných povolaniach
- podpora súťaže „Zamestnávateľ ústretový k rodine“ a auditu „Rodina a Práca“

Rámcová aktivita: podpora rôznych druhov služieb starostlivosti o deti a domácnosť

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora vytvárania inovatívnych foriem starostlivosti o deti na verejnej a súkromnej báze
- 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 so zodpovednosťou za rodinu, deti, zdravotne postihnutých a starších
- podpora mobilných služieb starostlivosti o domácnosť

Rámcová aktivita: zabezpečenie kontroly dodržiavania platnej legislatívy a zásad rovnosti príležitostí na trhu práce

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora aktivít zameraných na realizovanie previerok inšpekcie práce a na rozširovanie informovanosti o platnej legislatíve a možnostiach odvolania v prípade jej nedodržiavania
- podpora zvyšovania právneho povedomia samotných zamestnancov
- podpora aktivít zameraných na monitorovanie dodržiavania pracovnoprávnej legislatívy zamestnávateľskými organizáciami
- sprostredkovanie zahraničnej dobrej praxe pri kontrolovaní platnej legislatívy

Rámcová aktivita: poskytovanie inovatívnych služieb pre rodičov počas rodičovskej dovolenky

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora vytvárania špecializovaných programov (dištančné vzdelávanie, e-learning, telework) pre rodičov počas rodičovskej dovolenky (aj pre tých, ktorí sú zamestnaní) so zameraním na udržanie si pracovných zručností a ďalšieho odborného rastu
- podpora vytvárania nových subjektov a akreditačných programov so zameraním na „kompetenčné zručnosti“ získané počas materskej a rodičovskej dovolenky

Rámcová aktivita: zvyšovanie dostupnosti verejných služieb

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora aktivít na zabezpečenie optimálnych úradných hodín a podpora aktivít spojených s elektronizáciou vybavovania úradných záležitostí a zníženie administratívnej náročnosti
- podpora aktivít zabezpečujúcich ambulantné verejné služby
- podpora aktivít na zabezpečenie rodine priateľského prostredia vhodnou úpravou prostredia - kútik pre deti, kočíky

Opatrenie podporí aj medzinárodnú výmenu skúseností a vedomostí (good practice)

Opatrenie 1.3 Budovanie kapacít a zlepšenie kvality verejnej správy

Špecifický cieľ: Zvyšovanie kvality ľudských zdrojov v oblasti verejnej správy a mimovládnych neziskových organizácií.

Rámcová aktivita: Podpora rozvoja inštitucionálnej kapacity a zlepšenie kvality verejnej správy.

Príklady konkrétnych aktivít:

- skvalitnenie systému riadenia ľudských zdrojov vrátane zavedenia vhodných noriem, zlepšenia riadenia ľudských zdrojov
- identifikácie školiacich potrieb a príležitostí v oblasti rozvoja verejnej správy, verejnej politiky a budovania partnerstiev
- rozvoj efektívnych mechanizmov zameraných na zlepšenie tvorby verejných politík, príprave a koordinácie regionálnych stratégií a pod
- investície do skvalitnenia kapacity ľudských zdrojov (workshopy, tréningy, stáže, štipendiá zamerané na rozvoj ľudských zdrojov a pod.)
- budovanie a zlepšovanie inštitucionálnej kapacity (vytváranie efektívnych systémov riadenia)
- 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 znižovanie nedeklarovanej práce
- podpora aktivít zameraných na skvalitnenie všetkých foriem sociálneho dialógu

Rámcová aktivita: Podpora rozvoja inštitucionálnej kapacity a zlepšenie kvality neziskových organizácií

Príklady konkrétnych aktivít:

- investície do inštitucionálnej infraštruktúry a rozvoja, vytvárania a posilňovania efektívnych mechanizmov vnútorného riadenia a spravovania neziskových organizácií (rozvoj administratívnych kapacít, posilňovanie finančnej udržateľnosti a manažmentu neziskových organizácií, investície do informačno-technického zabezpečenia, rozvoj správnych rád a výkonných orgánov, rozvoj procesov strategického plánovania, budovanie členstva, posilnenie vytvárania vzťahov s verejnosťou, obhajoba záujmov neziskových organizácií a svojich členov, hodnotenie dopadov činnosti)
- investície do skvalitnenia kapacity ľudských zdrojov neziskových organizácií (workshopy, tréningy, stáže, štipendiá, granty zamerané na rozvoj ľudských zdrojov, vzdelávanie, výmenu a odovzdávanie skúseností, na rozvoj schopností a zručností zameraných na tvorbu a rozvoj vzťahov s inými socio-ekonomickými partnermi, 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

Rámcová aktivita: získavanie, šírenie a rozvoj poznatkov o zamestnanosti, sociálnom vylúčení, chudobe a sociálnych službách v priamej spojitosti s praktickým využitím poznatkov

Príklady konkrétnych aktivít:

- 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
- podpora aktivít mierených na zvyšovanie efektivity politík a programov zvyšovania zamestnanosti a programov predchádzania riešenia chudoby a sociálneho vylúčenia
- aktivity zamerané na získavanie a výmenu informácií, šírenie poznatkov, trendov v oblasti zamestnanosti, chudoby a sociálnej inklúzie a pod.
- podpora výskumných aktivít a štatistických zisťovaní, ktoré budú slúžiť na analýzy rodovej problematiky a politickú argumentáciu dôležitosti tejto problematiky
- príprava administratívnych štruktúr pre realizovanie rodového rozpočtovania v zamestnávateľských organizáciách
- podpora prípravy stratégií a postupov na prelamanie rodových stereotypov v záujme odstraňovania horizontálnej rodovej segregácie na trhu práce na úrovni vzdelávania

- podpora prípravy stratégií a postupov na prelamanie rodových stereotypov v záujme odstraňovania horizontálnej a vertikálnej rodovej segregácie na trhu práce na úrovni zamestnávateľských organizácií
- podpora vzniku inštitucionálneho zabezpečenia prípravy a kontroly implementovania mechanizmov eliminácie rodovej nerovnosti na trhu práce
- podpora zavádzania príkladov zahraničnej dobrej praxe na slovenské podmienky

Opatrenie podporí aj medzinárodnú výmenu skúseností a vedomostí (good practice)

Opatrenie 1.4 Podpora tvorby pracovných miest prostredníctvom rozvoja podnikania

Špecifický cieľ: zvyšovanie zamestnateľnosti a udržania na pracovnom trhu ľudí ohrozených prepustením.

Rámcová aktivita: Podpora tvorby pracovných miest v malých podnikoch, predovšetkým začínajúcich podnikov formou školení najmä pre začatie podnikania

- podpora rekvalifikácie pre MSP priamo spojená s vytváraním nových pracovných miest
- školenie podnikateľských a manažérskych zručností MSP
- podpora vytvárania pracovných miest pre dlhodobo nezamestnaných formou refundácie časti nákladov práce
- podpora budovania systémov informovanosti a podpory pre začínajúcich podnikateľov zameraných na tvorbu pracovných miest vrátane kapitálových investícií pre vytvorenie týchto systémov
- zavádzanie nových foriem a metód vzdelávania začínajúcich podnikateľov (e-learning)

Rámcová aktivita: podpora tvorby nových pracovných miest formou samozamestnania a zamestnávania zo strany SZČO a malých zamestnávateľov formou školení najmä pre začatie podnikania

- podpora vzdelávania v oblasti podnikateľských a manažérskych zručností pre SZČO
- podpora prípravy realizácie podnikateľského zámeru vo väzbe na podporu realizácie vstupných investícií pre začatie podnikania
- podpora vzdelávania na získanie podnikateľských zručností pre nezamestnaných
- podpora vytvárania spolupráce SZČO pri tvorbe zamestnanosti
- vzdelávanie k získaniu odbornej spôsobilosti pre začatie podnikania v danej činnosti

Rámcová aktivita: zlepšenie prístupu k zamestnaniu a predchádzanie nezamestnanosti prostredníctvom podpory podnikania, vytvárania podnikov vo väzbe na potreby trhu práce, regionálnych trhov práce

- podpora rozvoja zamestnanosti v sociálnej sfére a treťom sektore
- podpora rozvoja zamestnanosti obecných podnikov
- podpora vytvárania zamestnanosti pre verejnoprospešné aktivity
- tvorba chránených dielní a vytváranie pracovných miest pre rizikové skupiny

- stimulovanie dopytu zamestnávateľov pre vytváranie pracovných miest pre rizikové skupiny
- špecifické vzdelávanie pre podnikateľské subjekty vstupujúce do priemyselných parkov a podnikateľských inkubátorov
- Školenia, rekvalifikácie a praktické stáže pre nezamestnaných, tematicky zamerané na potreby regiónu alebo konkrétneho podniku

Rámcová aktivita: podpora rozvoja podnikania žien prostredníctvom vzdelávania žien a zakladania spoločných podporných centier pre ženy podnikateľky (vrátane kapitálových investícií do centier)

- podnikateľské vzdelávanie žien spojené so vstupnou investíciou pre začatie podnikania (cross financing)
- podpora zavádzania nových foriem zamestnávania a samozamestnávania žien (flexibilné formy práce, práca doma)
- podpora sprievodných aktivít pre zvýšenie participácie žien na podnikaní
- podpora podnikateliek využívajúcich služby podnikateľských inkubátorov

Rámcová aktivita: podpora tvorby a udržania pracovných miest zamestnávateľmi a samozamestnania úhradou stanoveného násobku nákladov minimálnej ceny práce v závislosti od regiónu

Rámcová aktivita: podpora podnikania založeného na reálnej štruktúre pracovnej sily v prepojenosti na aktívnu politiku trhu práce s podnikateľským prostredím

Rámcová aktivita: podpora projektov rozvoja ľudského kapitálu, zamestnanosti, udržania pracovných miest a vytvárania nových pracovných miest v prepojení na aktívne opatrenia na trhu práce

Rámcová aktivita: stimulovanie k začatiu podnikania v medzinárodnom prostredí
Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora vytvorenia informačného systému o možnostiach získavania rizikového kapitálu a iných zdrojov na začatie podnikania v oblasti s vysokou pridanou hodnotou
- podpora doškolovania a rekvalifikácie odborníkov s vyšším odborným vzdelaním
- podpora transnacionálneho spájania malých a stredných podnikateľských subjektov v rámci EÚ do podnikateľských klastrov

Opatrenie podporí aj medzinárodnú výmenu skúseností a vedomostí (good practice)
Opatrenie bude implementované prostredníctvom dopytovo orientovaných projektov.

5.2 Podpora sociálnej inklúzie

5.2.1 Cieľ a zameranie prioritnej osi

5.2.1.1 Cieľ prioritnej osi

Globálny cieľ prioritnej osi Podpora sociálnej inklúzie bol nadefinovaný nasledovne: „**Rast sociálnej inklúzie.**“

Napĺňanie globálneho cieľa prioritnej osi sa uskutočňuje prostredníctvom dvoch opatrení:

- 2.1 podpora sociálnej inklúzie prostredníctvom rozvoja sociálnych služieb a opatrení sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately a zdravotníckych služieb s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity
- 2.2 podpora vytvárania rovnosti príležitostí v prístupe na trh práce a podpora integrácie znevýhodnených skupín na trh práce s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity

Jednotlivé opatrenia majú nasledovné ciele:

- Zvyšovanie sociálnej inklúzie - utvárať podmienky na zachovanie, obnovu alebo rozvoj schopnosti fyzických osôb a ich rodín viesť samostatný život, podporovať ich integráciu do spoločnosti a predchádzať sociálnemu vylúčeniu fyzických osôb a rodín najmä prostredníctvom sociálnych služieb a opatrení sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately
- Zvyšovanie možností prístupu na trh práce pre všetky skupiny obyvateľstva

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.

Na realizácii prioritnej osi bude participovať Fond sociálneho rozvoja. Na základe zmluvy o delegovaní právomocí bude tento subjekt vykonávať implementáciu programového dokumentu. Počas programového obdobia môže dôjsť, na základe vývoja v jednotlivých oblastiach intervencií, k zaradeniu ďalších subjektov medzi subjekty vykonávajúce implementáciu programového dokumentu.

.

5.2.1.2 Zameranie prioritnej osi

V prípade prioritnej osi 2 sa uplatňuje čl. 34 (2) VN, na základe ktorého je možné komplementárnym spôsobom financovať, s obmedzením na 10 % prostriedkov Spoločenstva 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. Zároveň sa v prioritnej osi 2 uplatňuje čl. 3 (7) Nariadenia o ESF, na základe ktorého je možné navýšiť vyššie uvedené financovanie na 15 % prioritnej osi.

Opatrenie 2.1 Podpora sociálnej inklúzie prostredníctvom rozvoja sociálnych služieb a opatrení sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity

Špecifický cieľ: Zvyšovanie sociálnej inklúzie

Rámcová aktivita: podpora zvyšovania dostupnosti sociálnych služieb a vykonávania opatrení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately pre všetky ohrozené a marginalizované skupiny populácie s osobitným zreteľom na mestské a obecné rómske koncentrácie, separované a segregované obecné osídlenia.

Príklady konkrétnych aktivít:

- aktivity zamerané na rozširovanie siete sociálnych služieb a opatrení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately pre príslušníkov marginalizovaných rómskych komunít, prepustených z výkonu trestu odňatia slobody, drogov a inak závislých, bezdomovcov, azylantov a iných migrantov a príslušníkov iných ohrozených a rizikových skupín, vrátane občanov s ťažkým zdravotným postihnutím, v závislosti od potrieb regiónu a lokálnych potrieb.
- opatrenia na zabezpečenie rovnakých podmienok pre všetky deti ktoré nemôžu byť vychovávané vo vlastnej rodine
- podpora nedostatkových sociálnych služieb a iných opatrení a aktivít zameraných na predchádzanie sociálnemu vylúčeniu, udržanie a zvyšovanie kvality života starších a zdravotne postihnutých,
- podpora aktivít zameraných na predchádzanie vzniku krízových situácií v rodine
- podpora opatrení zameraných na krízovú intervenciu pre rôzne skupiny klientov
- aktivity zamerané na zamedzenie nárastu sociálno-patologických javov a obmedzovanie a odstraňovanie negatívnych vplyvov ktoré ohrozujú všestranný vývin detí a plnoletých,
- aktivity zamerané na humanizáciu sociálnych služieb a sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately
- podpora rozvoja služieb zameraných na kontinuitu sociálnej a zdravotnej starostlivosti pri dlhodobej odkázanosti na pomoc inej osoby
- **aktivity zamerané na vznik nových a podporu už vzniknutých komunitných centier**

Rámcová aktivita: modernizácia a zavádzanie nových typov sociálnych služieb a opatrení sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately cielených na podporu zotrvania fyzických osôb v prirodzenom sociálnom prostredí

Príklady konkrétnych aktivít:

- aktivity zamerané na podporu zotrvania detí a plnoletých v prirodzenom rodinnom a širšom sociálnom prostredí,
- aktivity zamerané na aktivizáciu a podporu sebestačnosti ,
- aktivity zamerané na prekonanie sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia, nepriaznivého zdravotného stavu a vyššieho veku vykonávané v prirodzenom prostredí fyzickej osoby
- aktivity zamerané na podporu náhradných rodín

- podpora služieb seniorom a zdravotne postihnutým pre ich zotrvanie v domácom prostredí a vytváranie on-line systému sociálneho alarmu po dobu 24 hodín

Rámcová aktivita: podpora rozvoja sociálnych služieb, opatrení sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately a iných opatrení zameraných na plnenie základných funkcií rodiny

Príklady konkrétnych aktivít:

- inovatívne sociálne a výchovné programy cielené na deti, mládež a rodiny
- poradenské a adaptačné programy vykonávané v náhradnom rodinnom prostredí
- aktivity zamerané na sieťovanie služieb rodine podľa potrieb regiónu
- podpora terénnej sociálnej práce s rodinou
- programy zamerané na rozvoj schopností riešiť problémové situácie a adaptovať sa na nové situácie podpora riešenia rodinných sporov mediáciou
- aktivity na podporu a motiváciu riadneho plnenia školskej dochádzky
- aktivity zamerané na pomoc ohrozeným rodinám, a pod.

Rámcová aktivita: podpora sociálnych služieb nízkoprahového charakteru a špecifických programov zameraných na aktiváciu vnútorných zdrojov fyzických osôb a na pomoc pri napájaní na vonkajšie zdroje pomoci

Príklady konkrétnych aktivít:

- projekty harm reduction, streetwork,
- aktivity zamerané na predchádzanie sociálnemu vylúčeniu ohrozených a rizikových skupín populácie
- podpora aktivít nízkoprahového charakteru, rôznych programov na zabezpečenie základných životných potrieb vrátane krátkodobého ubytovania
- sociálne programy zamerané na motiváciu k získaniu a udržaniu zamestnania, ďalšieho ubytovania alebo bývania, na nácvik hospodárenia, posilňovania hygienických spoločenských a pracovných návykov
- aktivity zamerané na skvalitnenie poskytovaných služieb v azylových domoch a útulkoch

Rámcová aktivita: aktivity zamerané na vyvolanie a podporovanie zmeny v rámci miestnych spoločenstiev a na podporu aktivít členov miestnej komunity k svojpomocnému riešeniu miestnych problémov

Príklady konkrétnych aktivít:

- aktivity zamerané na komunitné plánovanie a komunitný rozvoj,
- podpora lokálnych partnerstiev a koordinácie aktivít partnerov v rámci lokality,
- podpora spájania a spoločných riešení obcí,
- podpora rozvoja miestnych a regionálnych riešení sociálnej inklúzie.
- podpora sieťovania komunitných služieb.

- rozvoj systémových riešení a komplexného prístupu v oblasti riešenia sociálneho vylúčenia
- podpora a rozvoj sociálneho podnikania na neziskovom princípe
- podpora a rozvoj dobrovoľníctva svojpomoci.

Rámcová aktivita: zvyšovanie profesionality výkonu sociálnych služieb a budovanie ľudských kapacít v oblasti poskytovania sociálnych služieb a vykonávania sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately a ďalších oblastí sociálnej inklúzie

Príklady konkrétnych aktivít:

- vzdelávanie v oblasti tvorby a strategického plánovania, realizácie a vyhodnocovania potrieb v predmetnej oblasti. podpora vybavenosti miestnej a regionálnej samosprávy informačnými a komunikačnými technológiami
- podpora aktivít zameraných na budovania systému prehlbovania kvalifikácie
- zavádzanie supervízie
- podpora aktivít zameraných na zvyšovanie úrovne zručností a profesionálnych kompetencií poskytovateľov sociálnych služieb a vykonávateľov opatrení sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately.
- zvýšenie počtu a kvality programov ďalšieho vzdelávania poskytovateľov sociálnych služieb a vykonávateľov opatrení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately.
- podpora zavedenia systému hodnotenia kvality programov ďalšieho vzdelávania a systému certifikácie modulov vzdelávania
- podpora aktivít zameraných zlepšovanie procesných vzťahov v inštitucionálnom zabezpečení v oblasti sociálnych vecí
- zavedenie štandardov kvality sociálnych služieb
- definícia a stanovenie štandardov pre sociálnych pracovníkov a terénnych sociálnych pracovníkov

Rámcová aktivita: podpora komunitnej práce a terénnej sociálnej práce v znevýhodnených skupinách a marginalizovaných rómskych komunitách

Príklady konkrétnych aktivít:

- aktivity kombinujúce poskytovanie sociálnych služieb, realizáciu programov, budovanie kapacít, vzdelávanie, analýzy potrieb a komunitné audity.
- aktivity zamerané na nácvik sociálnych zručností a podporu zvyšovania zdravotného povedomia
- aktivity podporujúce zdravý spôsob života
- aktivity zameraná na podporu rovnosti príležitosti
- aktivity zamerané na senzibilizáciu majority
- aktivity zamerané na svojpomocnosť miestnych spoločností
- aktivity zamerané na podporu lokálnych riešení
- rozvoj medzikultúrnej sociálnej práce
- aktivity zamerané na poskytovanie doplnkových služieb pre skvalitňovanie terénnej sociálnej práce

Rámcová aktivita: podpora služieb, vzdelávania, informovanosti, pomoci a iných nástrojov riešenia problematiky násilia páchaného na ženách

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora prevencie a nulovej tolerancie voči násiliu prostredníctvom verejných informačných diskusií a kampaní,
- podpora zavádzania nových a nedostatkových služieb poskytujúcich bezpečie a ochranu obetiam násilia,
- podpora vytvárania intervenčných tímov pomáhajúcich profesií,
- podpora zavádzania štandardov činností zohľadňujúcich diverzifikované potreby žien ohrozených násilím v oblasti sociálnych služieb,
- podpora vzdelávania zainteresovaných a pomáhajúcich profesií,
- podpora informovanosti a senzibilizácie verejnosti v problematike násilia páchaného na ženách,
- rozvoj a zdokonaľovanie metód práce s obeťami zainteresovaných a pomáhajúcich profesií,
- aktivity zamerané na prácu s páchatel'mi násilia,
- podpora vytvárania partnerstiev štátnej správy, regionálnej a miestnej samosprávy a MVO.

Opatrenie podporí aj medzinárodnú výmenu skúseností a vedomostí (good practice)

Opatrenie 2.2 Podpora vytvárania rovnosti príležitostí v prístupe na trh práce a podpora integrácie znevýhodnených skupín na trh práce s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity

Špecifický cieľ: Zvyšovanie možností prístupu na trh práce pre všetky skupiny obyvateľstva

Rámcová aktivita: 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

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora cielených aktivít zameraných na vzdelávanie a prípravu pre trh práce uchádzačov o zamestnanie, záujemcov o zamestnanie a zamestnancov,
- podpora vzdelávacích aktivít 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,
- podpora vzdelávacích aktivít pre rodičov uľahčujúcich ich uplatnenie na trhu práce po skončení rodičovskej dovolenky a členov rodín po skončení starostlivosti o ďalších závislých členov rodiny,
- podpora poradenských a sprostredkovateľských aktivít zameraných 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,
- podpora vzdelávacích aktivít zameraných na prípravu na prijímacie skúšky na prijatie na vzdelávacie aktivity pre uchádzačov o zamestnanie a záujemcov o zamestnanie,

(predovšetkým znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie a príslušníkov marginalizovaných skupín),

- podpora vzdelávacích aktivít zameraných na udržiavanie a získanie nových odborných zručností uchádzačov o zamestnanie, najmä tých, ktorí sú znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie a príslušníkmi marginalizovaných skupín,
- podpora prípravy na začatie vzdelávania a prípravy pre trh práce znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie zameraná na začatie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti,
- podpora vzdelávania a prípravy pre trh práce znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie a príslušníkov marginalizovaných skupín na začatie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti,
- podpora poradenských aktivít pre účastníkov vzdelávania a prípravy pre trh práce na začatie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti zameraných na stratégiu založenia živnosti alebo firmy a jej rozbehu,
- podpora vzdelávacích aktivít zameraných na získanie sociálnych zručností pri hľadaní si zamestnania a komunikácie s potenciálnym zamestnávateľom pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie a príslušníkov marginalizovaných skupín.
- podpora poradenských aktivít pred vzdelávaním a prípravou pre trh práce pre znevýhodnené skupiny uchádzačov o zamestnanie a príslušníkov marginalizovaných skupín.

Rámcová aktivita: 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).

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora vytvárania dočasných a dlhodobu udržateľných pracovných miest pre cieľovú skupinu u zamestnávateľov v sociálnej ekonomike na komunitnej úrovni,
- podpora vytvárania sezónnych a dlhodobu udržateľných pracovných miest pre cieľovú skupinu formou partnerských projektov na regionálnej, lokálnej a komunitnej úrovni, najmä v oblasti služieb, ochrany a udržiavania životného prostredia, odpadového hospodárstva, poľnohospodárstva a lesného hospodárstva
- podpora vytvárania pracovných miest pre asistentov na podporu realizácie projektov a programov podpory vytvárania sezónnych a dlhodobu udržateľných pracovných miest pre príslušníkov cieľovej skupiny najmä formou partnerských projektov na regionálnej, lokálnej a komunitnej úrovni
- podpora inovatívnych foriem 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,
- podpora partnerských projektov zameraných na vybavenie chránených dielní a chránených pracovísk zariadeniami a osobnými kompenzačnými pomôckami prispôbenými zdravotnému stavu a pracovnému potenciálu zamestnancov so zdravotným postihnutím,
- podpora inovatívnych projektov a programov zameraných na dlhodobé udržanie pracovných miest chráneného zamestnávania formou závislého pracovného vzťahu

a prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti pre uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím,

- podpora inovatívnych projektov zameraných 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,
- podpora vytvárania miest na vykonávanie absolventskej praxe u zamestnávateľov,
- podpora vzniku inkubátorov na praktickú prípravu absolventov škôl v oblasti stratégie zakladania a rozvoja firmy vrátane zakladania a fungovania simulovaných (cvičných) firiem,
- podpora vytvárania pracovných miest pre simulované(cvičné) firmy v rámci inkubátorov na rozvoj podnikania pre absolventov škôl,
- podpora vytvorenia medzitrhu práce poskytovaním príspevku k príjmu z pracovnej činnosti nízkopříjmovým skupinám (príslušníkom cieľovej skupiny zadefinovanej pre túto rámcovú aktivitu) ktorí príjmu nízkooplatené zamestnanie,
- podpora zamestnávania dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie prostredníctvom získania odborných zručností u zamestnávateľa
- podpora tvorby nových pracovných miest a zamestnávania znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie u zamestnávateľov pôsobiacich v sociálnej ekonomike
- podpora tvorby nových foriem chránenej a podporovanej práce (sociálne podnikanie – sociálne podniky),
- podpora vytvárania tréningových miest a tréningovej praxe u zamestnávateľa počas evidencie na úrad práce, sociálnych vecí a rodiny

Rámcová aktivita: Programy druhej šance umožňujúce ukončenie základnej resp. strednej školy, získanie odborných zručností formou zamestnaneckej praxe s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora vzdelávacích aktivít zameraných 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,
- podpora vzdelávacích aktivít zameraných na dokončenie základného vzdelania v poslednom ročníku základnej školy uchádzačmi o zamestnanie a záujemcami o zamestnanie, najmä príslušníkmi skupín ohrozených sociálnym vylúčením a príslušníkmi marginalizovaných rómskych komunít,
- podpora vzdelávacích aktivít zameraných na dokončenie úplného stredného vzdelania uchádzačmi o zamestnanie a záujemcami o zamestnanie, najmä príslušníkmi skupín ohrozených sociálnym vylúčením a príslušníkmi marginalizovaných rómskych komunít,
- podpora vzdelávacích aktivít zameraných 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.

Rámcová aktivita: Programy zamerané na poskytovanie služieb zamestnanosti a vzdelávania pre zamestnancov ohrozených hromadným prepúšťaním s osobitným zreteľom na starších zamestnancov a zamestnancov s nízkym vzdelaním

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora aktivít zameraných 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,
- podpora vzdelávacích aktivít zameraných na udržanie zamestnania zamestnancov ohrozených hromadným prepúšťaním,
- podpora vzdelávacích aktivít zameraných na uľahčenie získania nového zamestnania zamestnancami ohrozenými hromadným prepúšťaním,
- podpora vzdelávacích aktivít zameraných na vzdelávanie a prípravu pre trh práce uchádzačov o zamestnanie a záujemcov o zamestnanie, ktorí stratili zamestnanie v dôsledku hromadného prepúšťania,
- podpora zamestnancov a osôb prepustených v rámci hromadného prepúšťania počas určitého obdobia pri začatí prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti,
- podpora aktivít zameraných na prípravu na začatie druhošancového vzdelávania predovšetkým starších pracovníkov a osôb s nízkym vzdelaním ohrozených hromadným prepúšťaním alebo prepustených v rámci hromadného prepúšťania,
- podpora 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,
- podpora druhošancového vzdelávania zamestnancov s nízkym vzdelaním ohrozených hromadným prepúšťaním a osôb s nízkym vzdelaním, ktoré boli prepustené v rámci hromadného prepúšťania v študijnom alebo učebnom odbore, ktoré uľahčí ich udržanie sa na trhu práce alebo návrat na trh práce.
- podpora vzdelávacích aktivít zameraných na udržanie zamestnania zamestnancov ohrozených hromadným prepúšťaním súvisiacich s predvídaním reštrukturalizácie odvetví v rámci národného hospodárstva

Rámcová aktivita: Programy zamerané na boj proti diskriminácii na pracovnom trhu so zreteľom na marginalizované rómske komunity

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora aktivít (napr. vzdelávacích, osvetovej činnosti) zameraných na zvyšovanie stupňa povedomia o povinnosti rešpektovania práva na prístup k zamestnaniu a na rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní znevýhodnenými a ohrozenými skupinami účastníkov na trhu práce, vrátane občanov so zdravotným postihnutím a príslušníkov rómskych marginalizovaných komunít,
- podpora aktivít zameraných na zlepšenie systému monitorovania a odhaľovania porušovania práv občanov na rovnosť príležitosti v prístupe k zamestnaniu a v zamestnaní,
- podpora integrácie azylantov na trh práce,
- podpora aktivít zameraných 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 komúní v prístupe na trh práce, v zamestnaní a na odhaľovanie nelegálnej práce

- aktivity zamerané na poskytovanie doplnkových služieb pre skvalitňovanie terénnej sociálnej práce

Rámcová aktivita: Podpora mechanizmov eliminácie rodovej nerovnosti na trhu práce

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora aktivít zameraných na elimináciu rodových nerovností v odmeňovaní za vykonávanie rovnakého druhu práce,
- podpora aktivít zameraných na odstraňovanie rodových nerovností v prístupe na trh práce a k zamestnaniu,
- podpora aktivít zameraných na elimináciu rodových nerovností v postupe v zamestnaní.
- podpora prípravy a implementovania plánov rodovej rovnosti v zamestnávateľských organizáciách

Rámcová aktivita: podpora dochádzky do a z práce občanom s ťažkým zdravotným postihnutím príp. iných znevýhodnených skupín, ktorí potrebujú sprevádzanie

Rámcová aktivita: podpora služieb zameraných na senzibilizáciu zamestnávateľského prostredia ústretovému zamestnávaniu znevýhodnených skupín pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania a rešpektovania princípov rovnosti príležitostí pri prijímaní do zamestnania

Rámcová aktivita: programy sociálneho rozvoja zamerané na riešenie zamestnanosti a sociálnej inklúzie na miestnej (lokálnej) úrovni, najmä prostredníctvom lokálnych partnerstiev sociálnej inklúzie

Rámcová aktivita: podpora sociálneho podnikania a tvorby sociálnych podnikov s dôrazom na marginalizované skupiny

Príklady konkrétnych aktivít:

- rozvojové programy komunitnej sociálnej práce,
- podpora lokálnych partnerstiev sociálnej inklúzie a pod.
- budovanie lokálnych kapacít.
- podpora rovnosti príležitostí.
- podpora zlepšovania vzťahov medzi majoritou a minoritou

Rámcová aktivita: sledovanie kvality pracovných podmienok na pracovisku

Rámcová aktivita: podpora tvorby pracovných miest v prirodzenom prostredí

Rámcová aktivita: podpora tvorby nových stratégií v boji proti diskriminácii znevýhodnených osôb v rámci prístupu na trh práce ako súčasť nadnárodnej spolupráce a výmeny dobrých praktík

Opatrenie podporí aj medzinárodnú výmenu skúseností a vedomostí (good practice)

5.3 Podpora rastu zamestnanosti a sociálnej inklúzie v BSK

5.3.1 Cieľ a zameranie prioritnej osi

5.3.1.1 Cieľ prioritnej osi

Globálny cieľ prioritnej osi Podpora rastu zamestnanosti a sociálnej inklúzie v BSK bol nadefinovaný nasledovne: „**Rast zamestnanosti a budovanie kapacít.**“

Napĺňanie globálneho cieľa prioritnej osi sa uskutočňuje prostredníctvom štyroch opatrení:

- 3.1 Podpora rastu zamestnanosti a zlepšenia zamestnatel'nosti a zosúladienie pracovného a rodinného života v Bratislavskom kraji
- 3.2 Podpora sociálnej inklúzie prostredníctvom rozvoja sociálnych služieb a podpora integrácie znevýhodnených skupín na trh práce v Bratislavskom kraji
- 3.3 Budovanie kapacít a zlepšenie kvality verejnej správy
- 3.4 Podpora rastu zamestnanosti a zlepšenie zamestnatel'nosti pre vzdelanostnú spoločnosť

Jednotlivé opatrenia majú nasledovné ciele:

- Zvyšovanie zamestnanosti, zvyšovanie dostupnosti a skvalitnenie služieb zameraných na podporu zosúladienia rodinného a pracovného života
- Zvyšovanie sociálnej inklúzie a možností prístupu na trh práce pre všetky skupiny obyvateľstva
- Zvyšovanie kvality ľudských zdrojov a ich riadenia v oblasti verejnej politiky
- Zvyšovanie adaptability pracovnej sily

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.

MPSVR SR predpokladá, že na realizácii prioritnej osi budú na začiatku programového obdobia participovať Fond sociálneho rozvoja, Sociálna implementačná agentúra a Riadiaci orgán.

5.3.1.2 Zameranie prioritnej osi

Opatrenie 3.1 Podpora rastu zamestnanosti a zlepšenia zamestnatel'nosti a zosúladienie pracovného a rodinného života v BSK

Špecifický cieľ: Zvyšovanie zamestnanosti, zvyšovanie dostupnosti a skvalitnenie služieb zameraných na podporu zosúladenia rodinného a pracovného života

Rámcová aktivita: Podpora aktívnych opatrení na trhu práce

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora vzdelávania a prípravy pre trh práce uchádzačov o zamestnanie a záujemcov o zamestnanie,
- podpora tvorby dlhodobu udržateľných pracovných miest pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie,
- podpora uchádzačov o zamestnanie pri začatí prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti,
- podpora tvorby nových pracovných miest formou samozamestnania a zamestnávania zo strany samostatne zárobkovo činných osôb a malých zamestnávateľov s dôrazom na znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie,
- podpora aktivácie uchádzačov o zamestnanie s dôrazom na obnovenie a udržiavanie ich pracovných návykov,
- podpora zvyšovania zamestnateľnosti mladých ľudí formou vykonávania absolventskej praxe,
- podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím formou vytvárania nových pracovných miest a formou samozamestnávania a ich udržania,
- podpora overovania nových aktívnych opatrení na trhu práce formou pilotných projektov a programov,
- podpora tvorby nových pracovných miest a zamestnávania znevýhodnených skupín uchádzačov o zamestnanie u zamestnávateľov pôsobiach v sociálnej ekonomike

Rámcová aktivita: Podpora projektov zameraných na pilotné overenie aktívnych opatrení na trhu práce, a to najmä v oblasti rozvoja ľudských zdrojov a podpory programov zamestnateľnosti znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie

Vzhľadom na špecifický charakter projektov a aktivít, ktoré sú podporované na základe dopytu, nie je možné uviesť príklady aktivít podporované v tejto rámcovej aktivite.

Rámcová aktivita: Zvyšovanie konkurencieschopnosti verejných služieb zamestnanosti prostredníctvom investícií do vzdelávania zamestnancov úradov práce, sociálnych vecí a rodiny , do modernizácie verejných služieb zamestnanosti a podpora neštátnych služieb zamestnanosti

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora vzdelávania zamestnancov verejných služieb zamestnanosti a neštátnych služieb zamestnanosti zameraného na skvalitňovanie práce s klientom,
- podpora zavedenia systému priebežného monitorovania kvality jednotlivých druhov služieb poskytovaných verejnými službami zamestnanosti a neštátnymi službami zamestnanosti,
- podpora modernizácie služieb zamestnanosti zavádzaním samoobslužných systémov prehliadania voľných pracovných miest a rozširovaním možností nahlasovania voľných pracovných miest

- aktivity zamerané na skvalitnenie a spružnenie klientovo orientovaných verejných služieb zamestnanosti,
- podpora rozšírenia neštátnych služieb zamestnanosti najmä do regiónov postihnutých dlhodobou nezamestnanosťou
- podpora poskytovania a využívania 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.

Rámcová aktivita: Podpora dochádzky do práce a z práce občanov so zdravotným postihnutím a ďalších znevýhodnených skupín, ktoré potrebujú sprevádzanie

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora znevýhodnených skupín zamestnancov a samostatne zárobkovo činných osôb, ktoré potrebujú sprevádzanie pri dochádzke na miesto výkonu práce, najmä poskytovaním príspevku na sprevádzanie takto znevýhodnenej osoby,
- podpora verejných a súkromných služieb dopravy do zamestnania a verejných a súkromných služieb sprevádzania na miesto výkonu práce znevýhodnených skupín zamestnancov a samostatne zárobkovo činných osôb, ktoré potrebujú sprevádzanie,
- podpora zamestnávateľov a samostatne zárobkovo činných osôb zabezpečujúcich dopravu do zamestnania a sprevádzanie zamestnancov, ktorí potrebujú sprevádzanie do zamestnania alebo na miesto výkonu práce.

Rámcová aktivita: Podpora medziregionálnej mobility za prácou

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora individuálnej mobility za prácou najmä úhradou časti nákladov na sťahovanie za prácou, úhradou cestovného na dochádzku za prácou, krytím časti nákladov súvisiacich so zabezpečením výdavkov na bývanie pri sťahovaní za prácou,
- podpora rozšírenia 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 flexibility verejných služieb zamestnanosti smerovaná na rozšírenie neštátnych služieb zamestnanosti najmä do regiónov postihnutých dlhodobou nezamestnanosťou tak, aby podporovali rozvoj územnej a profesijnej mobility pracovnej sily

Rámcová aktivita: Podpora cezhraničnej mobility za prácou prostredníctvom integrácie cezhraničných trhov práce

Príklady konkrétnych aktivít:

- zefektívnenie spôsobu informovanosti a obsadzovania voľných pracovných miest v prihraničnej oblasti susediaceho štátu (zabezpečenie prepojenia informačných systémov samospráv, intermediátorov na trhu práce, atď.)

- podpora vytvorenia informačného systému o možnostiach zamestnania v prihraničnej oblasti susediaceho štátu.

Rámcová aktivita: Vytváranie zdravých a bezpečných podmienok na pracoviskách a podpora vzdelávania a rozvoja ľudských zdrojov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora šírenia inovatívnych a pružných foriem organizácie práce a pracovného času,
- podpora vytvárania zdravých a bezpečných podmienok na pracoviskách,
- podpora výchovy a vzdelávania v oblasti ochrany práce vo vzťahu k špecifickým profesiám (legislatíva, licenčná politika),
- podpora zefektívnenia poskytovania poradenstva a informácií zamestnávateľom a zamestnancov v oblasti ochrany práce

Rámcová aktivita: Podpora uľahčenia vstupu na trh práce rodičov počas rodičovskej dovolenky a po nej a členov rodín počas starostlivosti o závislého člena rodiny a po jej skončení

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora získavania informácií o možnostiach uplatnenia sa na trhu práce počas rodičovskej dovolenky a po nej, počas starostlivosti o závislého člena rodiny a po nej v rámci verejných služieb zamestnanosti a v rámci neštátnych služieb zamestnanosti,
- podpora poskytovania informačných a poradenských služieb, odborných poradenských služieb a služieb sprostredkovania zamestnania zameraných na vstup na trh práce rodičov počas rodičovskej dovolenky a po uplynutí rodičovskej dovolenky, počas starostlivosti o závislého člena rodiny a po jej skončení,
- podpora aktivít zameraných na motiváciu zamestnávateľov na vytváranie pracovných miest pre rodičov počas rodičovskej dovolenky a počas starostlivosti o závislého člena rodiny, najmä vytváraním pracovných miest na vykonávanie práce doma, pracovných miest na kratší pracovný čas, delených pracovných miest, teleworkingu a podobných flexibilných foriem pracovných a služobných vzťahov,
- podpora vytvárania pracovných miest na vykonávanie práce doma, pracovných miest na kratší pracovný čas, delených pracovných miest, teleworkingu a podobných foriem pracovných a služobných vzťahov.
- Podpora zamestnávania a účasti na vzdelávaní a príprave pre trh práce rodičov starajúcich sa o dieťa pred začatím povinnej školskej dochádzky formou poskytovania príspevku na služby pre rodinu s deťmi,
- podpora zabezpečenia starostlivosti pre rodičov starajúcich sa o deti do 6 rokov veku počas prítomnosti rodičov v zamestnaní a počas školiacich a vzdelávacích aktivít
- zriaďovanie a stála opatrovateľská služba pre deti matiek alebo rodičovských párov začínajúcich podnikat' v podnikových klastroch (tzv. femkubátory)

Rámcová aktivita: Podpora dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania a jej náležité aplikovanie v praxi ako aj rešpektovanie princípov rovnosti príležitostí pri prijímaní do zamestnania

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora vytvárania kontrolných aktivít na dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania
- podpora odstraňovania diskriminačných bariér prostredníctvom vytvárania podnikových plánov rodovej rovnosti a zosúladenia pracovného a rodinného života a antidiskriminačných dohôd
- podpora zapojenia zamestnávateľov a sociálnych partnerov do implementácie zásady rovnakého zaobchádzania v praxi a do eliminácie diskriminácie
- podpora zapojenia zamestnávateľov do eliminácie diskriminácie
- podpora odstraňovania rozdielov v odmeňovaní žien a mužov...
- podpora eliminácie horizontálnej a vertikálnej segregácie
- podpora zhromažďovania štatistických údajov a analýz, monitorovania a výskumu...

Rámcová aktivita: Podpora rozšírenia možností vzdelávania a prípravy pre trh práce a druhošancového vzdelávania osôb, ktoré strávili dlhší čas mimo trhu práce starostlivosťou o závislých členov rodiny

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora udržiavania intenzívnych kontaktov s pracoviskom a umožnenia vzdelávania počas materskej a rodičovskej dovolenky
- podpora vytvorenia osobitného personálneho zabezpečenia kontaktu so zamestnancami na rodičovskej dovolenke s cieľom zvyšovania frekvencie kontaktu
- podpora aktivít súvisiacich s fungovaním inkubátorov ako medzitrhu práce
- podpora aktivít s cieľom zvýšenia záujmu o doplnenie odborných vedomostí a praktických zručností osôb dlhodobo neprítomných na trhu práce

Rámcová aktivita: podpora udržiavania sa na trhu práce prostredníctvom vytvárania rodinnej priateľského pracovného prostredia a prorodinnej sociálnej podnikovej politiky vrátane flexibilných foriem práce, teleworkingu a pod.

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora vytvorenia informačného portálu na výmenu informácií a sieťovanie
- podpora mentoringu
- podpora sociálneho programu
- podpora výskumu, analýzy rodových pomerov v zamestnávateľskej organizácii
- podpora podnikania žien v oblasti služieb pre rodinu
- podporovanie inovatívnych riešení malých podnikov v oblasti prorodinného sociálneho programu
- návrh na vytvorenie samostatného programu na samozamestnanie žien a zamestnávanie žien v netradičných povolaniach
- podpora súťaže „Zamestnávateľ ústretový k rodine“ a auditu „Rodina a Práca“

Rámcová aktivita: podpora rôznych druhov služieb starostlivosti o deti a domácnosť

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora vytvárania inovatívnych foriem starostlivosti o deti na verejnej a súkromnej báze
- 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 so zodpovednosťou za rodinu, deti, zdravotne postihnutých a starších
- podpora mobilných služieb starostlivosti o domácnosť

Rámcová aktivita: zabezpečenie kontroly dodržiavania platnej legislatívy a zásad rovnosti príležitostí na trhu práce

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora aktivít zameraných na realizovanie previerok inšpekcie práce a na rozširovanie informovanosti o platnej legislatíve a možnostiach odvolania v prípade jej nedodržiavania
- podpora zvyšovania právneho povedomia samotných zamestnancov
- podpora aktivít zameraných na monitorovanie dodržiavania pracovnoprávnej legislatívy zamestnávateľskými organizáciami na monitoring dodržiavania pracovnoprávnej legislatívy zamestnávateľskou organizáciou
- sprostredkovanie zahraničnej dobrej praxe pri kontrolovaní platnej legislatívy

Rámcová aktivita: poskytovanie inovatívnych služieb pre rodičov počas rodičovskej dovolenky

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora vytvárania špecializovaných programov (dištančné vzdelávanie, e-learning, telework) pre rodičov počas rodičovskej dovolenky (aj pre tých, ktorí sú zamestnaní) so zameraním na udržanie si pracovných zručností a ďalšieho odborného rastu
- podpora vytvárania nových subjektov a akreditačných programov so zameraním na „kompetenčné zručnosti“ získané počas materskej a rodičovskej dovolenky

Rámcová aktivita: zvyšovanie dostupnosti verejných služieb

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora aktivít na zabezpečenie optimálnych úradných hodín a podpora aktivít spojených s elektronizáciou vybavovania úradných záležitostí a zníženie administratívnej náročnosti
- podpora aktivít zabezpečujúcich ambulantné verejné služby
- podpora aktivít na zabezpečenie rodine priateľského prostredia vhodnou úpravou prostredia - kútik pre deti, kočíky

Opatrenie podporí aj medzinárodnú výmenu skúseností a vedomostí (good practice)

Opatrenie 3.2 Podpora sociálnej inklúzie prostredníctvom rozvoja sociálnych služieb, opatrení sociálnoprávnej ochrany, sociálnej kurately a podpora integrácie znevýhodnených skupín na trh práce v Bratislavskom kraji

Špecifický cieľ: Zvyšovanie sociálnej inklúzie a možností prístupu na trh práce pre všetky skupiny obyvateľstva

Rámcová aktivita: podpora zvyšovanie dostupnosti sociálnych služieb a vykonávania opatrení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately pre všetky ohrozené a marginalizované skupiny populácie s osobitým zreteľom na mestské a obecné rómske koncentrácie, separované a segregované obecné osídlenia.

Príklady konkrétnych aktivít:

- aktivity zamerané na rozširovanie siete sociálnych služieb a opatrení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately pre príslušníkov marginalizovaných rómskych komunít, prepustených z výkonu trestu odňatia slobody, drogov a inak závislých, bezdomovcov, azylantov a iných migrantov a príslušníkov iných ohrozených a rizikových skupín, vrátane občanov s ťažkým zdravotným postihnutím, v závislosti od potrieb regiónu a lokálnych potrieb.
- opatrenia na zabezpečenie rovnakých podmienok pre všetky deti ktoré nemôžu byť vychovávané vo vlastnej rodine
- podpora nedostatkových sociálnych služieb a iných opatrení a aktivít zameraných na predchádzanie sociálnemu vylúčeniu, udržanie a zvyšovanie kvality života starších a zdravotne postihnutých,
- podpora aktivít zameraných na predchádzanie vzniku krízových situácií v rodine
- podpora opatrení zameraných na krízovú intervenciu pre rôzne skupiny klientov
- aktivity zamerané na zamedzenie nárastu sociálno-patologických javov a obmedzovanie a odstraňovanie negatívnych vplyvov ktoré ohrozujú všestranný vývin detí a plnoletých,
- aktivity zamerané na humanizáciu sociálnych služieb a sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately
- podpora rozvoja služieb zameraných na kontinuitu sociálnej a zdravotnej starostlivosti pri dlhodobej odkázanosti na pomoc inej osoby,

Rámcová aktivita: modernizácia a zavádzanie nových typov sociálnych služieb a opatrení sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately cielených na podporu zotrvania fyzických osôb v prirodzenom sociálnom prostredí

Príklady konkrétnych aktivít:

- aktivity zamerané na podporu zotrvania detí a plnoletých v prirodzenom rodinnom a širšom sociálnom prostredí,
- aktivity zamerané na aktivizáciu a podporu sebestačnosti ,
- aktivity zamerané na prekonanie sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia, nepriaznivého zdravotného stavu a vyššieho veku vykonávané v prirodzenom prostredí fyzickej osoby
- podpora a rozvoj sociálneho podnikania na neziskovom princípe
- aktivity zamerané na podporu náhradných rodín
- podpora služieb seniorom a zdravotne postihnutým pre ich zotrvanie v domácom prostredí a vytváranie on-line systému sociálneho alarmu po dobu 24 hodín.

Rámcová aktivita: podpora rozvoja sociálnych služieb, opatrení sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately a iných opatrení zameraných na plnenie základných funkcií rodiny

Príklady konkrétnych aktivít:

- inovatívne sociálne a výchovné programy cielené na deti a rodiny
- poradenské a adaptačné programy vykonávané v náhradnom rodinnom prostredí
- aktivity zamerané na sieťovanie služieb rodine podľa potrieb regiónu
- podpora terénnej sociálnej práce s rodinou
- programy zamerané na rozvoj schopností riešiť problémové situácie a adaptovať sa na nové situácie podpora riešenia rodinných sporov mediáciou
- aktivity na podporu a motiváciu riadneho plnenia školskej dochádzky
- aktivity zamerané na pomoc ohrozeným rodinám, a pod.

Rámcová aktivita: podpora sociálnych služieb nízkoprahového charakteru a špecifických programov zameraných na aktiváciu vnútorných zdrojov fyzických osôb a na pomoc pri napájaní na vonkajšie zdroje pomoci

Príklady konkrétnych aktivít:

- projekty harm reduction, streetwork,
- aktivity zamerané na predchádzanie sociálnemu vylúčeniu ohrozených a rizikových skupín populácie
- podpora aktivít nízkoprahového charakteru, rôznych programov na zabezpečenie základných životných potrieb vrátane krátkodobého ubytovania
- sociálne programy zamerané na motiváciu k získaniu a udržaniu zamestnania, ďalšieho ubytovania alebo bývania, na nácvik hospodárenia, posilňovania hygienických spoločenských a pracovných návykov

Rámcová aktivita: aktivity zamerané na vyvolanie a podporovanie zmeny v rámci miestnych spoločenských a na podporu aktivít členov miestnej komunity k svojpomocnému riešeniu miestnych problémov

Príklady konkrétnych aktivít:

- aktivity zamerané na komunitné plánovanie a komunitný rozvoj,
- podpora lokálnych partnerstiev a koordinácie aktivít partnerov v rámci lokality,
- podpora spájania a spoločných riešení obcí,
- podpora rozvoja miestnych a regionálnych riešení sociálnej inklúzie.
- podpora sieťovania komunitných služieb.
- rozvoj systémových riešení a komplexného prístupu v oblasti riešenia sociálneho vylúčenia.
- podpora a rozvoj dobrovoľníctva svojpomoci.
- podpora a rozvoj sociálneho podnikania na neziskovom princípe

Rámcová aktivita: zvyšovanie profesionality a budovanie ľudských kapacít v oblasti sociálnych služieb a sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately a ďalších oblastí sociálnej inklúzie

Príklady konkrétnych aktivít:

- vzdelávanie v oblasti tvorby a strategického plánovania, realizácie a vyhodnocovania potrieb v predmetnej oblasti, podpora vybavenosti miestnej a regionálnej samosprávy informačnými a komunikačnými technológiami
- podpora aktivít zameraných na budovanie systému prehlbovania kvalifikácie
- zavádzanie supervízie
- podpora aktivít zameraných na zvyšovanie úrovne zručností a profesionálnych kompetencií poskytovateľov sociálnych služieb a vykonávateľov opatrení sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately.
- zvýšenie počtu a kvality programov ďalšieho vzdelávania poskytovateľov sociálnych služieb a vykonávateľov opatrení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately.
- podpora zavedenia systému hodnotenia kvality programov ďalšieho vzdelávania a systému certifikácie modulov vzdelávania
- zavedenie štandardov kvality sociálnych služieb
- podpora aktivít zameraných na zlepšovanie procesných vzťahov v inštitucionálnom zabezpečení v oblasti sociálnych vecí

Rámcová aktivita: podpora služieb, vzdelávania, informovanosti, pomoci a iných nástrojov riešenia problematiky násilia páchaného na ženách

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora prevencie a nulovej tolerance voči násiliu prostredníctvom verejných informačných diskusií a kampaní,
- podpora zavádzania nových a nedostatkových služieb poskytujúcich bezpečie a ochranu obetiam násilia,
- podpora vytvárania intervenčných tímov pomáhajúcich profesií,
- podpora zavádzania štandardov činností zohľadňujúcich diverzifikované potreby žien ohrozených násilím v oblasti sociálnych služieb,
- podpora vzdelávania zainteresovaných a pomáhajúcich profesií,
- podpora informovanosti a senzibilizácie verejnosti v problematike násilia páchaného na ženách,
- rozvoj a zdokonaľovanie metodík práce s obetami zainteresovaných a pomáhajúcich profesií,
- aktivity zamerané na prácu s páchatelmi násilia,
- podpora vytvárania partnerstiev štátnej správy, regionálnej a miestnej samosprávy a MVO.

Rámcová aktivita: Programy vzdelávania a prípravy pre trh práce znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie s výrazným zacielením na osoby vzdialené od trhu práce

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora cielených aktivít zameraných na vzdelávanie a prípravu pre trh práce uchádzačov o zamestnanie, záujemcov o zamestnanie a zamestnancov,

- podpora vzdelávacích aktivít 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,
- podpora vzdelávacích aktivít pre rodičov uľahčujúcich ich uplatnenie na trhu práce po skončení rodičovskej dovolenky a členov rodín po skončení starostlivosti o ďalších závislých členov rodiny,
- podpora poradenských a sprostredkovateľských aktivít zameraných 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,
- podpora vzdelávacích aktivít zameraných na prípravu na prijímacie skúšky na prijatie na vzdelávacie aktivity pre uchádzačov o zamestnanie a záujemcov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím, dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie azylantov, migrantov, skupín ohrozených sociálnym vylúčením a príslušníkov marginalizovaných rómskych komunít,
- podpora vzdelávacích aktivít zameraných na udržiavanie a získanie nových odborných zručností uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím, dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie, azylantov, skupín ohrozených sociálnym vylúčením a príslušníkov marginalizovaných rómskych komunít,
- podpora prípravy na začatie vzdelávania a prípravy pre trh práce znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie zameranej na začatie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti,
- podpora vzdelávania a prípravy pre trh práce znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na začatie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti,
- podpora poradenských aktivít pre účastníkov vzdelávania a prípravy pre trh práce na začatie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti zameraných na stratégiu založenia a rozvoja živnosti alebo firmy,
- podpora vzdelávacích aktivít zameraných na získanie sociálnych zručností pri hľadaní si zamestnania a komunikácie s potenciálnym zamestnávateľom pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie.

Rámcová aktivita: 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).

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora vytvárania dočasných a dlhodobo udržateľných pracovných miest pre cieľovú skupinu u zamestnávateľov v sociálnej ekonomike na komunitnej úrovni,
- podpora vytvárania sezónnych a dlhodobo udržateľných pracovných miest pre cieľovú skupinu formou partnerských projektov na regionálnej, lokálnej a komunitnej úrovni, najmä v oblasti služieb, ochrany a udržiavania životného prostredia, odpadového hospodárstva, poľnohospodárstva a lesného hospodárstva,
- podpora vytvárania pracovných miest pre asistentov na podporu realizácie projektov a programov podpory vytvárania sezónnych a dlhodobo udržateľných pracovných miest pre príslušníkov cieľovej skupiny najmä formou partnerských projektov na regionálnej, lokálnej a komunitnej úrovni,

- podpora inovatívnych foriem 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,
- podpora partnerských projektov zameraných na vybavenie chránených dielní a chránených pracovísk zariadeniami a osobnými kompenzačnými pomôckami prispôbujúcimi zdravotnému stavu a pracovnému potenciálu zamestnancov so zdravotným postihnutím,
- podpora inovatívnych projektov a programov zameraných na dlhodobé udržanie pracovných miest chráneného zamestnávania formou závislého pracovného vzťahu a prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti pre uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím,
- podpora inovatívnych projektov zameraných 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,
- podpora vytvárania miest na vykonávanie absolventskej praxe u zamestnávateľov,
- podpora vzniku inkubátorov na praktickú prípravu absolventov škôl v oblasti stratégie zakladania a rozvoja firmy vrátane zakladania a fungovania simulovaných (cvičných) firiem,
- podpora vytvárania pracovných miest pre simulované(cvičné) firmy v rámci inkubátorov na rozvoj podnikania pre absolventov škôl,
- podpora vytvorenia medzitrhu práce poskytovaním príspevku k príjmu z pracovnej činnosti nízkopríjmovým skupinám (príslušníkom cieľovej skupiny zadefinovanej pre túto rámcovú aktivitu) ktorí príjmu nízkoplatené zamestnanie,
- podpora zamestnávania dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie prostredníctvom získania odborných zručností u zamestnávateľa, podpora tvorby nových pracovných miest a zamestnávania znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie u zamestnávateľov pôsobiacich v sociálnej ekonomike,
- podpora tvorby nových foriem chránenej a podporovanej práce (sociálne podnikanie – sociálne podniky),
- podpora vytvárania tréningových miest a tréningovej praxe u zamestnávateľa počas evidencie na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny.

Rámcová aktivita: Podpora tvorby nových pracovných miest vrátane projektov podpory samozamestnania a inovatívnych prístupov pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora vytvárania dočasných a dlhodobo udržateľných pracovných miest pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie u zamestnávateľov v sociálnej ekonomike na komunitnej úrovni,
- podpora vytvárania sezónnych a dlhodobo udržateľných pracovných miest pre dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie, vrátane poberateľov dávky v hmotnej núdzi a príslušníkov rómskych marginalizovaných komunít formou partnerských projektov na regionálnej, lokálnej a komunitnej úrovni, najmä v oblasti služieb, ochrany a udržiavania životného prostredia, odpadového hospodárstva, poľnohospodárstva a lesného hospodárstva,

- podpora vytvárania pracovných miest pre asistentov na podporu realizácie projektov a programov podpory vytvárania sezónnych a dlhodobu udržateľných pracovných miest pre dlhodobu nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie, vrátane poberateľov dávky v hmotnej núdzi a príslušníkov rómskych marginalizovaných komunít najmä formou partnerských projektov na regionálnej, lokálnej a komunitnej úrovni,
- podpora inovatívnych foriem 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,
- podpora partnerských projektov zameraných na vybavenie chránených dielní a chránených pracovísk zariadeniami a osobnými kompenzačnými pomôckami prispôbenými zdravotnému stavu a pracovnému potenciálu zamestnancov so zdravotným postihnutím,
- podpora inovatívnych projektov a programov zameraných na dlhodobé udržanie pracovných miest chráneného zamestnávania formou závislého pracovného vzťahu a prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti pre uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú občanmi so zdravotným postihnutím,
- podpora inovatívnych projektov zameraných 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,
- podpora vytvárania miest na vykonávanie absolventskej praxe u zamestnávateľov,
- podpora vzniku inkubátorov na praktickú prípravu absolventov škôl v oblasti stratégie zakladania a rozvoja firmy vrátane zakladania a fungovania simulovaných (cvičných) firiem,
- podpora vytvárania pracovných miest pre simulované(cvičné) firmy v rámci inkubátorov na rozvoj podnikania pre absolventov škôl,
- podpora vytvorenia medzitrhu práce poskytovaním príspevku k príjmu z pracovnej činnosti nízkopríjmovým skupinám znevýhodnených skupín účastníkov na trhu práce, najmä osobám ohrozeným sociálnym vylúčením, sociálne vylúčeným osobám a príslušníkom marginalizovaných rómskych komunít, ktorí príjmu nízkoplatené zamestnanie,
- podpora zamestnávania dlhodobu nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie prostredníctvom získania odborných zručností u zamestnávateľa.
- podpora tvorby nových pracovných miest a zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím u zamestnávateľov pôsobiach v sociálnej ekonomike

Rámcová aktivita: Programy druhej šance umožňujúce ukončenie základnej resp. strednej školy, získanie odborných zručností formou zamestnaneckej praxe s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora vzdelávacích aktivít zameraných 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,

- podpora vzdelávacích aktivít zameraných na dokončenie základného vzdelania v poslednom ročníku základnej školy uchádzačmi o zamestnanie a záujemcami o zamestnanie, najmä príslušníkmi skupín ohrozených sociálnym vylúčením a príslušníkmi marginalizovaných rómskych komunít,
- podpora vzdelávacích aktivít zameraných na dokončenie úplného stredného vzdelania uchádzačmi o zamestnanie a záujemcami o zamestnanie, najmä príslušníkmi skupín ohrozených sociálnym vylúčením a príslušníkmi marginalizovaných rómskych komunít,
- podpora vzdelávacích aktivít zameraných 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.

Rámcová aktivita: Programy zamerané na poskytovanie služieb zamestnanosti a vzdelávania pre zamestnancov ohrozených hromadným prepúšťaním s osobitným zreteľom na starších zamestnancov a zamestnancov s nízkym vzdelaním

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora aktivít zameraných 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,
- podpora vzdelávacích aktivít zameraných na udržanie zamestnania zamestnancov ohrozených hromadným prepúšťaním,
- podpora vzdelávacích aktivít zameraných na uľahčenie získania nového zamestnania zamestnancami ohrozenými hromadným prepúšťaním,
- podpora vzdelávacích aktivít zameraných na vzdelávanie a prípravu pre trh práce uchádzačov o zamestnanie a záujemcov o zamestnanie, ktorí stratili zamestnanie v dôsledku hromadného prepúšťania,
- podpora zamestnancov a osôb prepustených v rámci hromadného prepúšťania počas určitého obdobia pri začatí prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti,
- podpora aktivít zameraných na prípravu na začatie druhošancového vzdelávania starších pracovníkov a osôb s nízkym vzdelaním ohrozených hromadným prepúšťaním alebo prepustených v rámci hromadného prepúšťania,
- podpora 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 na trhu práce alebo návrat na trh práce,
- podpora druhošancového vzdelávania zamestnancov s nízkym vzdelaním ohrozených hromadným prepúšťaním a osôb s nízkym vzdelaním, ktoré boli prepustené v rámci hromadného prepúšťania v študijnom alebo učebnom odbore, ktoré uľahčí ich udržanie na trhu práce alebo návrat na trh práce.
- podpora vzdelávacích aktivít zameraných na udržanie zamestnania zamestnancov ohrozených hromadným prepúšťaním súvisiacich s predvídaním reštrukturalizácie odvetví v rámci národného hospodárstva

Rámcová aktivita: Programy zamerané na boj proti diskriminácii na pracovnom trhu so zreteľom na marginalizované rómske komunity

Príklady konkrétnych aktivít:

- podpora aktivít (napr. vzdelávacích, osvetovej činnosti) zameraných na zvyšovanie stupňa povedomia o povinnosti rešpektovania práva na prístup k zamestnaniu a na rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní znevýhodnenými a ohrozenými skupinami účastníkov na trhu práce, vrátane občanov so zdravotným postihnutím a príslušníkov rómskych marginalizovaných komunít,
- podpora aktivít zameraných na zlepšenie systému monitorovania a odhaľovania porušovania práv občanov na rovnosť príležitosti v prístupe k zamestnaniu a v zamestnaní,
- podpora integrácie azylantov na trh práce,
- podpora aktivít zameraných 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.

Rámcová aktivita: rozšírenia služieb zamestnanosti o segment služieb pre uchádzačov o zamestnanie a ich rodinných príslušníkov, ktorí sa sťahujú za prácou do bratislavského kraja (mobilitné centrá)

Rámcová aktivita: podpora sociálneho podnikania a tvorby sociálnych podnikov s dôrazom na marginalizované skupiny

Opatrenie podporí aj medzinárodnú výmenu skúseností a vedomostí (good practice)

Opatrenie 3.3 Budovanie kapacít a zlepšenie kvality verejnej správy

Špecifický cieľ: Zvyšovanie kvality ľudských zdrojov a ich riadenia v oblasti verejnej správy a mimovládnych neziskových organizácií

Rámcová aktivita: Podpora rozvoja inštitucionálnej kapacity a zlepšenie kvality verejnej správy.

Príklady konkrétnych aktivít:

- skvalitnenie systému riadenia ľudských zdrojov vrátane zavedenia vhodných noriem, zlepšenia riadenia ľudských zdrojov
- identifikácie školiacich potrieb a príležitostí v oblasti rozvoja verejnej správy, verejnej politiky a budovania partnerstiev
- rozvoj efektívnych mechanizmov zameraných na zlepšenie tvorby verejných politík, príprave a koordinácie regionálnych stratégií a pod
- investície do skvalitnenia kapacity ľudských zdrojov (workshopy, tréningy, stáže, štipendiá zamerané na rozvoj ľudských zdrojov a pod.)
- budovanie a zlepšovanie inštitucionálnej kapacity (vytváranie efektívnych systémov riadenia)
- 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 znižovanie nedeklarovanej práce;

Rámcová aktivita: Podpora rozvoja inštitucionálnej kapacity a zlepšenie kvality neziskových organizácií

Príklady konkrétnych aktivít:

- investície do inštitucionálnej infraštruktúry a rozvoja, vytvárania a posilňovania efektívnych mechanizmov vnútorného riadenia a spravovania neziskových organizácií (rozvoj administratívnych kapacít, posilňovanie finančnej udržateľnosti a manažmentu neziskových organizácií, investície do informačno-technického zabezpečenia, rozvoj správnych rád a výkonných orgánov, rozvoj procesov strategického plánovania, budovanie členstva, posilnenie vytvárania vzťahov s verejnosťou, obhajoba záujmov neziskových organizácií a svojich členov, hodnotenie dopadov činnosti)
- investície do skvalitnenia kapacity ľudských zdrojov neziskových organizácií (workshopy, tréningy, stáže, štipendiá, granty zamerané na rozvoj ľudských zdrojov, vzdelávanie, výmenu a odovzdávanie skúseností, na rozvoj schopností a zručností zameraných na tvorbu a rozvoj vzťahov s inými socio-ekonomickými partnermi, 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

Rámcová aktivita: získavanie, šírenie a rozvoj poznatkov o zamestnanosti, sociálnom vylúčení, chudobe a sociálnych službách v priamej spojitosti s praktickým využitím poznatkov

Príklady konkrétnych aktivít:

- 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
- podpora aktivít mierených na zvyšovanie efektivity politík a programov zvyšovania zamestnanosti a programov predchádzania riešenia chudoby a sociálneho vylúčenia
- aktivity zamerané na získavanie a výmenu informácií, šírenie poznatkov, trendov v oblasti zamestnanosti, chudoby a sociálnej inklúzie a pod.
- podpora výskumných aktivít a štatistických zisťovaní, ktoré budú slúžiť na rodové analýzy problematiku a politickú argumentáciu dôležitosti tejto problematiky
- príprava administratívnych štruktúr pre realizovanie rodového rozpočtovania v zamestnávateľských organizáciách
- podpora prípravy stratégií a postupov na prelamanie rodových stereotypov v záujme odstraňovania horizontálnej rodovej segregácie na trhu práce na úrovni vzdelávania

- podpora prípravy stratégií a postupov na prelamovanie rodových stereotypov v záujme odstraňovania horizontálnej a vertikálnej rodovej segregácie na trhu práce na úrovni zamestnávateľských organizácií
- podpora vzniku inštitucionálneho zabezpečenia prípravy a kontroly implementovania mechanizmov eliminácie rodovej nerovnosti na trhu práce
- podpora zavádzania príkladov zahraničnej dobrej praxe na slovenské podmienky

Opatrenie podporí aj medzinárodnú výmenu skúseností a vedomostí (good practice)

Opatrenie 3.4 Podpora rastu zamestnanosti a zlepšenie zamestnatel'nosti pre vzdelanostnú spoločnosť

Špecifický cieľ: Zvyšovanie adaptability pracovnej sily

Rámcová aktivita: Zvýšenie prispôsobivosti zamestnancov a zamestnávateľov formou rozvoja kvalifikačných zručností pre nové technológie, využívanie IKT a podporou inovácií

Rámcová aktivita: Podpora tvorby pracovných miest v malých podnikoch, predovšetkým začínajúcich podnikov formou školení najmä pre začatie podnikania

Rámcová aktivita: podpora tvorby nových pracovných miest formou samozamestnania a zamestnávania zo strany SZČO a malých zamestnávateľov formou školení najmä pre začatie podnikania

Rámcová aktivita: zlepšenie prístupu k zamestnaniu a predchádzanie nezamestnanosti prostredníctvom podpory podnikania, vytvárania podnikov vo väzbe na potreby trhu práce, regionálnych trhov práce

Rámcová aktivita: podpora tvorby a udržiavania pracovných miest zamestnávateľmi a samozamestnania úhradou stanoveného násobku nákladov minimálnej ceny práce v závislosti od regiónu

Rámcová aktivita: podpora podnikania založeného na reálnej štruktúre pracovnej sily v prepojení na aktívnu politiku trhu práce s podnikateľským prostredím

Rámcová aktivita: podpora projektov rozvoja ľudského kapitálu, zamestnanosti, udržiavania pracovných miest a vytvárania nových pracovných miest v prepojení na aktívne opatrenia na trhu práce

Opatrenie podporí aj medzinárodnú výmenu skúseností a vedomostí (good practice)
Opatrenie bude implementované prostredníctvom dopytovo orientovaných projektov.

5.4 Technická pomoc

5.4.1 Cieľ a zameranie prioritnej osi

Špecifický cieľ: zabezpečenie implementácie operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia v súlade s nárokmi kladenými na riadenie a administratívne štruktúry zodpovedné za realizáciu operačného programu v súlade s uplatňovaním zásady rovnosti príležitostí.

1. podpora administratívneho personálu v procese poskytovania pomoci z ESF
2. podpora pri budovaní SO/RO
3. zabezpečenie kvality a kontinuity hodnotenia a monitorovania počas celého programového obdobia
4. vypracovanie špecifických štúdií a analýz, analytická podpora implementácie
5. zabezpečenie dostatočnej informovanosti a propagácie poskytovanej pomoci a tým podporovať kvalitnú absorpciu systému rozvoja ľudských zdrojov
6. vybudovanie a skvalitnenie finančného riadenia, vrátane auditu a kontroly
7. zabezpečenie kvalitných návrhov projektov (vrátane riadených monotematických grantových schém – „projektov na kľúč“) zo strany žiadateľov o poskytnutie pomoci
8. zabezpečenie činnosti monitorovacieho výboru a podvýborov v súlade s potrebami
9. výmena skúseností z realizácie pomoci

5.4.2 Zdôvodnenie prioritnej osi

Technická pomoc je osobitnou prioritnou osou operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia, ktorej účelom je podporovať realizáciu všetkých prioritných osí, priorit, cieľov a opatrení uvedených v operačnom programe. Efektívna implementácia operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia závisí od schopnosti riadiacich inštitúcií vykonávať svoje funkcie v súlade s pravidlami riadenia ESF. Úspešná implementácia Operačného programu prináša so sebou ďalšie aktivity týkajúce sa riadenia a administratívnych postupov zapojených do procesu. Dôraz je kladený na potrebu vysokej odbornosti pri riadení, implementácii, monitorovaní, hodnotení a kontrole. V tomto procese budú využité skúsenosti z implementácie Sektorového operačného programu Ľudské zdroje a Jednotného programového dokumentu NUTS II Bratislava Cieľ 3.

6 Horizontálne priority

6.1 Marginalizované rómske komunity

Využitie zdrojov ESF v prospech marginalizovaných rómskych komunít bude v programovom období 2007 – 2013 hodnotené formou priebežných evaluácií, ktoré bude zabezpečovať Inštitút sociálnej politiky na MPSVR SR. Evaluácie budú zamerané na všetky opatrenia v rámci OP a budú vyhodnocovať prospech podporených aktivít pre marginalizované rómske komunity na základe vzorkovej evaluácie.

Problematika marginalizovaných rómskych komunít je obsiahnutá vo viacerých operačných prioritách OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia. Je koncentrovaná najmä do operačných priorít 2.1, 2.2 a 1.1. Opatrenie 1.1 vytvára, prostredníctvom aktívnej politiky trhu práce, priestor pre podporu aktivít, ktoré sú orientované aj na cieľové skupiny znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Medzi tieto skupiny patria aj ľudia žijúci v marginalizovaných komunitách, medzi ktoré radíme aj marginalizované rómske komunity.

Opatrenie 2.1 vo svojich rámcových aktivitách podporuje rozvoj sociálnych služieb a ich dostupnosti pre všetky marginalizované skupiny obyvateľstva s dôrazom na rómske marginalizované komunity. Zároveň súčasťou tohto opatrenia je aj podpora komunitnej práce a terénnej sociálnej práce v marginalizovaných rómskych komunitách.

Súčasťou opatrenia 2.2 sú skupiny aktivít smerujúce k vytváraniu rovnosti príležitostí v prístupe na trh práce a k integrácii znevýhodnených skupín na trhu práce s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity. Medzi aktivity patria programy vzdelávania a prípravy pre trh práce, podpory samozamestnania a inovatívnych prístupov, programy druhej šance ako aj programy zamerané na boj proti diskriminácii voči etnickým skupinám na pracovnom trhu so zreteľom na marginalizované rómske komunity.

6.2 Rovnosť príležitostí

Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia podporuje rovnosť príležitostí prierezovo vo všetkých operačných prioritách a to 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.

Opatrenie 1.2 umožňuje podporu aktivít, ktoré majú cielene zvyšovať možnosť ľudí vzdialených od trhu práce participovať na zvyšovaní svojich schopností a tým zabezpečiť rovnaký prístup na trh práce. Aktivity sú orientované aj na podporu nediskriminácie pri prijímaní do zamestnania.

Opatrenie 2.2 podporuje skupiny aktivít, ktoré sú orientované na zabezpečenie rovnosti príležitostí v prístupe na trh práce.

Horizontálna priorita „Rovnosť príležitostí“ bude uplatňovaná a monitorovaná vo všetkých štyroch prioritných osiach a vo všetkých opatreniach z dôrazom na prístupnosť projektov a ich výstupov pre skupiny znevýhodnených občanov.

6.3 Trvalo udržateľný rozvoj

OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia kladie dôraz na súlad so strategickými dokumentmi SR v oblasti trvalo udržateľného rozvoja. Z hlavných cieľov Národnej stratégie trvalo udržateľného rozvoja SR sú pre OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia relevantné najmä nasledovné:

4. Zlepšenie fungovania štátu, jeho hlavných inštitúcií a verejnej správy – rozvíjané v rámci rozvoja kapacít verejného sektora
5. Podpora mimovládnych organizácií, záujmových združení a verejnosti v účasti na rozvoji spoločnosti – zahrnuté v rámci budovania kapacít a zahrnutím mimovládneho sektora medzi konečných prijímateľov pomoci.
6. Posilnenie právneho vedomia, zmena hodnotových orientácií obyvateľov, výchova a osвета – zahrnuté v rámci podpory sociálnej inklúzie a vzdelávania
8. Vybudovanie moderného a kvalitného školského systému, podpora vedy a výskumu – zahrnuté najmä v podpore výskumu v oblastiach zamestnanosť a sociálna inklúzia
10. Prednostný rozvoj problémových (okrajových, marginálnych) regiónov – zahrnuté v rámci podpory zvyšovania zamestnanosti a sociálnej inklúzie s dôrazom na slabšie regióny.
12. Dosiahnutie priaznivých trendov a vyváženej demografickej štruktúry – zahrnuté vo forme podpory zosúladovania rodinného a pracovného života.
14. Zmiernenie sociálnych rozdielov v spoločnosti, zníženie miery nezamestnanosti , ukončenie transformácie systému sociálneho zabezpečenia a podpora politiky zamestnanosti – zahrnuté v rámci podpory zamestnanosti a znižovania nezamestnanosti prostredníctvom AOTP.
15. Zvýšenie podpory pre sociálne ohrozené skupiny obyvateľov a rodinu – zahrnuté v rámci podpory sociálnej inklúzie
16. Komplexné zlepšenie postavenia rómskej menšiny – zahrnuté v rámci zvyšovania zamestnanosti a sociálnej inklúzie spolu so skvalitňovaním sociálnych služieb.
17. Minimalizácia výskytu sociálno-patologických javov – zahrnuté v rámci podpory sociálnych služieb a začleňovania marginalizovaných a ohrozených skupín do spoločnosti.

Uvedené intervencie sú súčasťou prioritnej osi 1, 2 a 3

6.4 Informačná spoločnosť

OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia sa vo svojej snahe naplniť globálny cieľ Podpora rastu zamestnanosti, sociálnej inklúzie a budovanie kapacít snaží, v čo najširšej miere, podporovať aktivity, ktoré majú vysokú pridanú hodnotu pre rozvoj informačnej spoločnosti v SR. Jednotlivé skupiny aktivít v oblasti zvyšovania zamestnanosti sú orientované na podporu využívania informačných technológií a osvojenie si základných zručností v tejto oblasti. Práve príprava na vstup resp. snaha o udržanie sa na trhu práce priamo súvisí s rozvojom informačných technológií a ich využívaním. V oblasti modernizácie služieb zamestnanosti

a sociálnych služieb je ambíciou OP vytvoriť moderný systém, ktorý sa vďaka využívaniu informačných technológií priblíži čo najbližšie občanovi a zároveň bude flexibilne reagovať na zmeny požiadaviek na trhu práce.

Podpora zosúladovania pracovného a rodinného života je priamo prepojená s využívaním informačných technológií, keďže jednotlivé aktivity vychádzajú z potreby rozširovania základných zručností počas obdobia kedy je osoba vzdialená z trhu práce. Zároveň dochádza v prípade mnohých aktivít k využívaniu dištančných foriem vzdelávania t.j. e-learning a pod.

V oblasti budovania kapacít v oblasti verejnej politiky je využívanie informačných technológií a zavádzanie e-governmentu nástrojom na skvalitnenie celkových výstupov a produktov v oblasti verejnej správy.

7 Súlad stratégie s politikami, dokumentmi a cieľmi

7.1 Súlad so strategickými dokumentmi a politikami EÚ

7.1.1 Súlad strategických a špecifických priorít NSRR 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 získavaním 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.

OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia	Prioritná os č.1 podpora zamestnanosti rastu	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	Zvýšenie investícií do ľudského kapitálu zlepšením vzdelávania a kvalifikácií
		Podpora programov v oblasti podpory zamestnanosti a riešenia nezamestnanosti a dlhodobej nezamestnanosti			
		Podpora zosúladenia rodinného a pracovného života a starostlivosti o malé deti			
		Budovanie kapacít a zlepšenie kvality verejnej správy			
		Podpora tvorby pracovných miest prostredníctvom rozvoja podnikania			

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 získavaním 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	Zvýšenie ľudského kapitálu zlepšením vzdelávania a kvalifikácií
	Prioritná os č.2 Podpora sociálnej inklúzie	Podpora sociálnej inklúzie prostredníctvom rozvoja sociálnych služieb, opatrení sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity			
		Podpora vytvárania rovnosti príležitostí v prístupe na trh práce a podpora integrácie znevýhodnených skupín na trh práce s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity			
	Prioritná os č.3 podpora rastu zamestnanosti a sociálnej inklúzie v BSK				

Priority strategických usmernení Spoločenstva sa na úrovni operačných priorít odrážajú nasledovne:

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

Podpora zosúladenia rodinného a pracovného života a starostlivosti o malé deti

- 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

Budovanie kapacít a zlepšenie kvality verejnej správy

- 3.4 Administratívne kapacity

Podpora tvorby pracovných miest prostredníctvom rozvoja podnikania

- 3.2 Zlepšenie prispôsobivosti pracovníkov a podnikov a flexibility trhu práce
- 3.3 Zvýšenie investícií do ľudského kapitálu zlepšením vzdelávania a kvalifikácií

Podpora sociálnej inklúzie prostredníctvom rozvoja sociálnych služieb, opatrení sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately 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

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

7.1.2 Legislatíva ES v oblasti kohéznej politiky

V zmysle Všeobecného nariadenia o ERDF, ESF a KF majú byť prostriedky štrukturálnych fondov v programovacom 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.

Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia bude prostredníctvom príspevkov zo zdrojov ESF podporovať nadobúdanie základných zručností a kľúčových kompetencií potrebných vo vzdelanostnej ekonomike v zmysle prvých dvoch cieľov kohéznej politiky EÚ – cieľ Konvergencia i cieľ Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť. Členenie na dva ciele je zohľadnené na úrovni prioritných osí. Prioritné osi podpora rastu zamestnanosti a podpora sociálnej inklúzie sú orientované na celé územie SR s výnimkou Bratislavského kraja. Prioritná os podpora rastu zamestnanosti a sociálnej inklúzie v Bratislavskom kraji je orientovaná na podporu intervencií v rámci BSK.

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 operačných priorít 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 do zamestnania. 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 a 2 schémy štátnej pomoci a schémy de minimis.

7.1.4 Legislatíva ES v oblasti pravidiel hospodárskej súťaže

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.

7.1.5 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. 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.

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.

7.1.6 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.

7.1.7 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 napomáhať k vytváraniu systematickej a trvalej pozornosti problematike 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 premieta 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 príležitostí pri dostupnosti trhu práce. Takisto opatrenie Podpora zosúladenia rodinného a pracovného života a starostlivosti o malé deti 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.

7.1.8 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 politík zamestnanosti vo všetkých členských štátoch. EES zohráva významnú úlohu pri vykonávaní cieľov *Lisabonskej stratégie* v oblasti zamestnanosti. Jej ciele sú:⁹

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

⁹ Európska rada: Rozhodnutie Rady z 12. júla 2005 o usmerneniach politík zamestnanosti členských štátov. Bruxelles: (2005/600/ES).

- 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.

7.2 Súlad so strategickými dokumentmi a politikami SR

7.2.1 Národný program reforiem/Akčné plány Stratégie rozvoja konkurencieschopnosti Slovenska do roku 2010

Opatrenia 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

Prioritná os č.1	Podpora programov v oblasti podpory zamestnanosti a riešenia nezamestnanosti a dlhodobej nezamestnanosti		
podpora zamestnanosti a sociálnej inklúzie	Podpora zosúladenia rodinného a pracovného života a starostlivosti o malé deti		
	Podpora tvorby pracovných miest prostredníctvom rozvoja podnikania		
	Budovanie kapacít a zlepšenie kvality verejnej správy a neziskových organizácií		

Opatrenia 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
. Prioritná os č.2 Podpora sociálnej inklúzie	Podpora sociálnej inklúzie prostredníctvom rozvoja sociálnych služieb, opatrení sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity				
	Podpora vytvárania rovnosti príležitostí v prístupe na trh práce a podpora integrácie znevýhodnených skupín na trh práce s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity				
Prioritná os č.3 podpora rastu zamestnanosti a sociálnej inklúzie v BSK					

7.3 Prepojenie na iné finančné nástroje EÚ¹⁰

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 zamestnatelnosti 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

Tab.20

Číslo a názov projektu	7.1.1.1 Cieľ projektu	Grant PHARE/P F	Spolu- financo- vanie (MEUR)
------------------------	-----------------------	-----------------------	---------------------------------------

¹⁰ výdavky spolufinancované z fondov nemôžu získať pomoc z ďalšieho finančného nástroja Spoločenstva (čl. 53(.5) VN)

<p>2002/000.610-15 Grantová schéma – Rozvoj ľudských zdrojov 1. komp. – Rozvoj strategických plánov RLZ a tvorba partnerstiev 2. komp. – Flexibilita trhu práce 3. komp. – Kvalita trhu práce 4. komp. - Technická asistencia</p>	<p>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.</p>	<p>1. komp. 0,5 MEUR 2. komp. 1,4 MEUR 3. komp. 1,4 MEUR 4. komp. 0,182 MEUR</p>	<p>0,1 MEUR 1,0 MEUR 0,5 MEUR -</p>
<p>2003-004-995-03-11 Grantová schéma rovnosti príležitostí a podpory sociálnej inklúzie Aktivita č. 1 – Sociálna inklúzia Aktivita č. 2 – Rovnosť príležitostí</p>	<p>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.</p>	<p>Sociálna inklúzia 1,4 MEUR Rovnosť príležitostí 1,0 MEUR</p>	<p>Sociálna inklúzia 0,37 MEUR Rovnosť príležitostí 0,267MEUR</p>
<p>2003-004-995-03-13 Rozvoj administratívnych kapacít pre realizáciu iniciatívy EQUAL Twinningová zmluva</p>	<p>Aktívna účasť SR na iniciatíve spoločenstva EQUAL. Podpora riadiaceho orgánu IS EQUAL pri rozvíjaní mechanizmu na efektívnu realizáciu a správnu kontrolu IS EQUAL.</p>	<p>0,3 MEUR</p>	<p>-</p>
<p>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</p>	<p>Rýchle absorbovanie a maximálny dosah ESF v SR po prijatí do EÚ. Pripravenosť slovenských orgánov na regionálnej a miestnej úrovni ako aj potenciálnych príjemcov pomoci na čerpanie prostriedkov z ESF.</p>	<p>Twinning light zmluva: 0,25 MEUR Servisná zmluva o 2 častiach: 1,25 MEUR</p>	<p>-</p>

2004/016-764.04.01 Posilnenie administratívnych kapacít v oblasti gender mainstreaming Twiningová 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	0,25 MEUR	-

8 Finančný plán

8.1 Finančný plán OP – ročné záväzky podľa fondu

(v EUR, v stálych cenách r. 2004)

Tab.21

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	126 123 387	0	126 123 387
2013	159 877 008	0	159 877 008
Celkom 2007-2013	864 000 000	0	864 000 000

cieľ 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

pre celý OP ZaSI (cieľ Konvergencia a cieľ Konkurencieschopnosť a zamestnanosť spolu):

(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	128 767 136	0	128 767 136
2013	162 573 632	0	162 573 632
Celkom 2007-2013	881 801 578	0	881 801 578

8.2 Finančný plán OP za celé programové obdobie podľa prioritných osí a zdrojov financovania

(v EUR, v stálych cenách r. 2004)

Tab.22

	EU zdroje (a)	SR verejné zdroje (b)	Celkom (d) = (a)+(b)+(c)	Miera kofinancovania (e) = (a)/(d)	EIB príspevok (informatívne)	Iné zdroje (informatívne)
Prioritná os č.1 Fond: ESF	697 000 000	104 550 000	801 550 000	15		
Prioritná os č.2 Fond: ESF	143 000 000	21 450 000	164 450 000	15		
Prioritná os č.3 Fond: ESF	17267531	2 590 130	19 857 661	15		
Prioritná os č.4 Fond: ESF	24 534 047	3 680 107	28 214 154	15		
Celkom	890 000 000	133 500 000	1 023 500 000	15		

8.3 Rozdelenie príspevku z fondu/fondov do kategórií pomoci zo ŠF 2007 – 2013 na úrovni OP

Tabuľka 23: Informatívne rozdelenie príspevku z fondu/fondov do kategórií dimenzie „Prioritná téma“

Kód kategórie	Indikatívna suma prostriedkov (EUR) v rámci kategórie
65*	15 000 000
66*	25 000 000
67*	410 000 000
68*	30 000 000
69	160 000 000
70	5 000 000
71	160 000 000
Spolu	805 000 000
OP Spolu * (OP Spolu * [■])	890 000 000

Tabuľka 24: Informatívne rozdelenie príspevku z fondov do kategórií dimenzie „Forma finančného príspevku“

Kód kategórie	Indikatívna suma prostriedkov (EUR) v rámci kategórie
01	890 000 000

02	
03	
04	
Spolu	890 000 000

Tabuľka 25: Informatívne rozdelenie príspevku z fondov do kategórií dimenzie „Podporované územie“

Kód kategórie	Indikatívna suma prostriedkov (EUR) v rámci kategórie
00	890 000 000
Spolu	890 000 000

V programovom období 2007-2013 budú pravidlá oprávnenosti výdavkov zohľadňovať aj zvýšené výdavky realizátorov a príjemcov so zdravotným postihnutím, tam kde je to relevantné.

Ide o položky ako napr. náklady na osobného asistenta občana so zdravotným postihnutím, zvýšené náklady z dôvodu nedostupnosti lacnejších bezbariérových priestorov na organizovanie aktivít v rámci projektov, tlmočnicke služby pre nepočujúcich a nedoslýchavých, sprístupňovanie dokumentov a iné.

9 Systém implementácie

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.

9.1 Orgány zapojené do riadenia a implementácie programu

9.1.1 Centrálny koordinačný orgán

Na základe uznesenia vlády SR č. 832 z 8. októbra 2006, Ministerstvo výstavby a regionálneho rozvoja SR ako Centrálny koordinačný orgán pre operačné programy v Národnom strategickom referenčnom rámci SR na roky 2007 – 2013 (ďalej len „CKO“) zabezpečuje strategickú úroveň systému riadenia NSRR. V tejto súvislosti vykonáva CKO v oblasti riadenia pomoci zo ŠF a KF najmä nasledovné funkcie:

- 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 v súlade so Systémom riadenia ŠF a KF;
- metodicky usmerňuje subjekty zapojené do riadenia a implementácie operačných programov;
- zodpovedá za vývoj, prevádzku a údržbu ITMS;
- plní funkciu RO pre OP Technická pomoc.

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;
- vedenie NMV pre NSRR a 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;
- ak relevantné 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 pre predložením prvej žiadosti o priebežnú platbu alebo najneskôr do 12 mesiacov od schválenia OP.

anosť a sociálna inklúzia je

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 a 2 schémy štátnej pomoci a schémy de minimis. K ich vypracovaniu dôjde až v roku 2007 po usmernení EK o schémach štátnej pomoci.

9.1.2 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. ... z 2006 sprostredkovateľským orgánom/sprostredkovateľskými orgánmi pre OP pre Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia sú:

- Sociálna implementačná agentúra
- Fond sociálneho rozvoja SR

9.1.3 Typy 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. 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 predom 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 – nap. V Cestovnom ruchu
- **globálne granty** - využívané na riešenie vybraných problémov na znižovanie regionálnych disparít v zamestnanosti a sociálnej inklúzi

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 princípom 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 špecifických cieľov 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 navrhovať 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 výstavby a regionálneho rozvoja SR ako predstaviteľ CKO pre NSRR. Funkciu sekretariátu vykonáva CKO. Štatút a rokovací poriadok schvaľuje NMV pri svojom prvom zasadnutí.

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 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;
- schvaľovanie prerozdeľovania prostriedkov medzi operačnými programami
- plní funkciu monitorovacieho výboru pre OP Technická pomoc

9.2 Monitorovanie

9.2.1 Systém monitorovania

Monitorovanie pozostáva z pravidelného kontrolovania uskutočňovania intervencie – implementácii operácii. Za zavedenie systému pre zhromažďovanie spoľahlivých finančných a štatistických informácií o vykonávaní pomoci a za výber ukazovateľov monitorovania zodpovedá riadiaci orgán.

Indikátory sa musia vzťahovať k špecifickým cieľom, 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 rôzny 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 poskytl potrebné informácie o vstupoch, výstupoch, výsledkoch, dopadoch a zodpovedajúcich ukazovateľoch na úrovni opatrení a priorít. 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 vyhodnocovacími 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 priorít bude vykonávané RO. SORO budú vykonávať monitorovanie a zber údajov na úrovni projektov a na úrovni operačných priorít. Údaje sa budú zbierať 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 priorít 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.

Ukazovatele operačného programu sú uvedené v prílohe č. X11.

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.

¹¹ Príloha č. X bude doplnená v nadväznosti na vypracovanie národného systému ukazovateľov pre 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

Riadiaci orgán je 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 priorít vo vzťahu k jeho špecifickým cieľom, 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 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.

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.

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 XYZ 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 XYZ a Komisii;
- zabezpečuje komunikáciu s EK a vstupy pre následné hodnotenie OP a prípadné strategické hodnotenie vykonávané EK.

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 programovacieho obdobia, kvalitu procedúr a prekážky implementácie, monitorovania, hodnotenia a finančného manažmentu.

9.3.2 Priebežné hodnotenie

Počas programovacie obdobia vykoná členský štát hodnotenie súvisiace s monitorovaním operačného programu (podstatný odklon od cieľov stanovených v operačnom programe alebo návrhy na revíziu operačného programu). Výsledky priebežného hodnotenia sa posielajú MV 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 príspevok 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 nesúladov 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 XYZ vo vzťahu k ITMS:

- udržiava inicializačné dáta svojho programu v aktuálnom stave;
- zodpovedá za zadávanie údajov o programe, 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 pravidiel 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 ošetrované pomocou zaručeného elektronického podpisu, ktorý bude vydaný pre ITMS II.

Za identifikáciu užívateľov a klientských 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 akčný 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 akčný 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 XYZ v oblasti informovania a publicity:

- vypracuje komunikačný akčný plán pre OP;
- pri vypracovaní komunikačného akčného plánu a ostatných aktivítach 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) ošetrovaním týchto náležitostí v zmluve s prijímateľom.

9.7 Finančné riadenie a audit

Systém finančného riadenia štrukturálnych fondov a Kohézneho fondu zahŕňa komplex na seba nadväzujúcich a vzájomne prepojených podsystémov 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.

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, 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 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:

- 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 **orgánu auditu** zabezpečuje MF SR. Hlavné úlohy orgánu auditu sú:

- a) zabezpečenie, aby sa audity vykonávali s cieľom preveriť účinné fungovanie systému riadenia a kontroly operačného programu;
- b) zabezpečenie, aby sa audity operácií vykonávali na vhodnej vzorke, aby sa preverili deklarované výdavky;
- c) predloženie Komisii do deviatich mesiacov od schválenia operačného programu stratégie auditu, ktorá sa bude 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.
- d) do 31. decembra každého roku od roku 2008 do 2015 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 e);
 - (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.

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.

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 zo dňa 8. októbra 2006 a uverejnenom na www.finance.gov.sk.

Vzhľadom na špecifickosť intervencií z ESF MPSVR SR zvažuje vytvorenie sprostredkovateľského orgánu pod certifikačným orgánom.

10 Prílohy

Príloha 1: Zoznam skratiek

Príloha 2: Zoznam použitej literatúry