

**Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR**

**Riadiaci orgán  
pre Sektorový operačný program Ľudské zdroje**



# **Sektorový operačný program Ľudské zdroje**

**Bratislava 2004**

Vydalo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky  
Neprešlo jazykovou korektúrou  
Bratislava 2004

# O bsah

Úvod .....	5
1 Analýza ekonomickej a sociálnej situácie v Slovenskej republike v oblasti ľudských zdrojov .....	7
1.1 Vývoj HDP a produktivity práce .....	7
1.2 Demografický vývoj v SR za obdobie 1996 – 2001 .....	7
1.3 Celoživotné učenie v SR .....	7
1.3.1 Počiatočné vzdelávanie .....	8
1.3.2 Kvalita počiatočného vzdelávania .....	8
1.3.3 Ďalšie vzdelávanie .....	8
1.4 Situácia na trhu práce .....	8
1.4.1 Miera ekonomickej aktivity obyvateľov .....	8
1.4.2 Vývoj zamestnanosti v SR .....	8
1.4.3 Kvalifikačná štruktúra obyvateľov .....	9
1.4.4 Sektorová zamestnanosť .....	9
1.4.5 Mobilita pracovnej sily .....	9
1.4.6 Vývoj miezd .....	9
1.4.7 Vývoj nezamestnanosti v SR .....	9
1.4.8 Aktívna politika trhu práce .....	10
1.5 Služby zamestnanosti .....	11
1.6 Rovnosť príležitostí mužov a žien na trhu práce .....	11
1.7 Sociálna inklúzia (začlenenie) .....	12
1.8 Rámec predvstupovej pomoci EÚ na podporu zamestnanosti a rozvoja ľudských zdrojov .....	13
2 SWOT analýza .....	14
3 Stratégia a priority operačného programu .....	15
3.1 Horizontálne priority Programového dokumentu .....	15
3.2 Stratégia operačného programu .....	17
3.3 Priority a opatrenia operačného programu .....	23
Priorita 1: Rozvoj aktívnej politiky trhu práce .....	23
Priorita 2: Posilnenie sociálnej inklúzie a rovnosti príležitostí na trhu práce .....	28
Priorita 3: Zvýšenie kvalifikácie a adaptability zamestnancov a osôb vstupujúcich na trh práce .....	31
Opatrenie technickej pomoci .....	35

4	Indikatívny finančný plán .....	37
4.1	Alokácia finančných prostriedkov .....	37
5	Ustanovenia pre riadenie, implementáciu a hodnotenie .....	39
5.1	Riadiace štruktúry operačného programu .....	39
5.1.1	Riadiaci orgán .....	39
5.1.2	Sprostredkovateľský orgán pod riadiacim orgánom .....	40
5.1.3	Monitorovací výbor .....	40
5.2	Systém finančného riadenia, kontroly a auditu programu .....	41
5.2.1	Platobný orgán .....	41
5.2.2	Platobná jednotka .....	42
5.2.3	Úlohy riadiaceho orgánu, sprostredkovateľského orgánu pod riadiacim orgánom a konečného prijímateľa v systéme finančného riadenia .....	42
5.2.4	Systém finančných tokov operačného programu .....	43
5.2.5	Kontrola plnenia operačného programu .....	43
5.2.6	Nezávislosť vnútorného auditu .....	44
5.2.7	Správy o nezrovnalostiach .....	44
5.2.8	Zabezpečenie výkonu audit trailu na každej úrovni riadenia, kontroly a implementácie .....	45
5.2.9	Prehlásenie o ukončení pomoci .....	45
5.2.10	Používanie mien a kurzové rozdiely .....	45
5.3	Monitorovanie realizácie programu .....	45
5.3.1	Výročné a záverečné správy o vykonávaní pomoci .....	46
5.4	Hodnotenie .....	47
5.5	Publicita a informovanie .....	48
5.6	Zabezpečovanie kompatibility s právom Európskej únie .....	49
5.7	Technická pomoc .....	50
5.8	Programový doplnok .....	50
6	Partnerstvo .....	51
7	Záverečná správa o ex-ante hodnotení .....	52
8	Prílohy .....	53

# Úvod

Sektorový operačný program Ľudské zdroje (operačný program) definuje globálny cieľ, ciele, priority a opatrenia v oblasti rozvoja ľudských zdrojov, ktoré budú podporované v rámci Cieľa 1 v období rokov 2004 – 2006 zo zdrojov európskych štrukturálnych fondov. Z geografického hľadiska pokrýva celé územie Slovenskej republiky s výnimkou Bratislavského kraja, pre ktorý bude spracovaný Jednotný programový dokument. Z hľadiska NUTS III (nomenklatúra územných štatistických jednotiek) ide o Trnavský, Trenčiansky, Nitriansky, Žilinský, Banskobystrický, Prešovský a Košický kraj.

Návrh operačného programu je vypracovaný v súlade so zameraním Národného rozvojového plánu a jeho obsah bol harmonizovaný s ostatnými sektorovými operačnými programami a Regionálnym operačným programom Slovenská republika. V súlade s odporúčaním Európskej komisie, aby každý sektorový operačný program bol (spolu) financovaný vždy iba z jedného európskeho štrukturálneho fondu, bude operačný program využívať finančné prostriedky Európskeho sociálneho fondu (ESF).

Zároveň sa návrh operačného programu opiera o Európsku stratégiu zamestnanosti a viaceré ťažiskové dokumenty zamerané na oblasť zamestnanosti a vzdelávania (predovšetkým odborného vzdelávania a prípravy a ďalšieho vzdelávania), ktoré boli v poslednom období pripravené a schválené v Slovenskej republike. Medzi tieto dokumenty patrí:

- Národný plán zamestnanosti (november 2000);
- Spoločné hodnotenie priorít zamestnanosti v Slovenskej republike (november 2001);
- Národný akčný plán zamestnanosti na rok 2002 (apríl 2002);
- Národný akčný plán zamestnanosti na rok 2003 (máj 2003);

- Správa o plnení záverov a priorít z dokumentu „Spoločné hodnotenie priorít zamestnanosti v Slovenskej republike“ za rok 2001 (jún 2002);
- Millénium – Národný program výchovy a vzdelávania v Slovenskej republike na najbližších 15-20 rokov (december 2002);
- Programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky (november 2002);
- Stratégia podpory rastu zamestnanosti na základe reformy sociálneho systému a trhu práce (apríl 2003);
- Spoločné memorandum o inklúzii (december 2003).

Pri vypracovaní tohto dokumentu sa zároveň vychádzalo z Memoranda o celoživotnom vzdelávaní vypracovaného Európskou komisiou v roku 2000 a predloženého na celo-európsku diskusiu o vytvorení komplexnej stratégie realizácie celoživotného vzdelávania na úrovni jednotlivcov a inštitúcií, ako aj vo všetkých oblastiach života na obdobie 10 – 15 rokov, ku ktorému bola vypracovaná Národná správa za Slovenskú republiku.

Globálny cieľ operačného programu **Rast zamestnanosti založený na kvalifikovanej a flexibilnej pracovnej sile** vychádza z analýzy súčasnej ekonomickej a sociálnej situácie, zamestnanosti, nezamestnanosti, možností a potrieb rozvoja ľudských zdrojov, z Programového vyhlásenia vlády SR a zo Stratégie podpory rastu zamestnanosti na základe reformy sociálneho systému a trhu práce, ktorý obsahuje ciele a kroky vlády pre najbližšie obdobie zamerané na stabilizáciu zamestnanosti, jej postupné zvyšovanie a na znižovanie nezamestnanosti prostredníctvom reformy sociálneho systému a trhu práce a odborného vzdelávania.

Prostredníctvom troch cieľov:

- Zvýšenie zamestnateľnosti a pružnosti trhu práce,
- Rozvoj inkluzívneho trhu práce a posilnenie princípu rovnosti príležitostí,

- Zvýšenie kvalifikačného potenciálu a adaptability pracovnej sily, sa súčasne zabezpečuje väzba na päť oblastí politik, ktoré je možné podporovať z Európskeho sociálneho fondu v zmysle nariadenia Európskeho parlamentu a Rady Európskej únie č. 99/1784/ES o Európskom sociálnom fonde.

Operačný program na zabezpečenie stanovených cieľov definuje tri priority:

- Rozvoj aktívnej politiky trhu práce,
- Posilnenie sociálnej inklúzie a rovnosti príležitostí na trhu práce,
- Zvýšenie kvalifikácie a adaptability zamestnancov a osôb vstupujúcich na trh práce.

Priority sú rozpracované do ôsmich konkrétnych opatrení. Deviatym samostatným opatrením je Opatrenie technickej pomoci.

Pri prácach na príprave operačného programu bol plne rešpektovaný a uplatnený princíp partnerstva. Pracovná verzia operačného programu, ktorú pripravili odborníci Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky bola prerokovaná medzirezortnou pracovnou skupinou. Táto bola zložená zo zástupcov orgánov štátnej správy, vyšších územných celkov, miestnej štátnej správy, výskumných inštitúcií a mimovládnych organizácií. V medzirezortnej pracovnej skupine mali zastúpenie aj sociálni partneri a Združenie miest a obcí Slovenska.

Návrh operačného programu bol verejnosti prístupný na internetovej stránke Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, čím bol vytvorený priestor pre verejnú diskusiu. Doručené pripomienky boli v prevažnej miere zohľadnené v texte návrhu operačného programu.

# 1. Analýza ekonomickej a sociálnej situácie v Slovenskej republike v oblasti ľudských zdrojov

## 1.1 Vývoj HDP a produktivity práce

V rokoch 1996 – I. polrok 2002 dosahoval nasledovné tempo rastu:

Rok	1996	1997	1998	1999	2000	2001	I. polrok 2002
HDP (v s.c.) rast v %	5,8	5,6	4,0	1,3	2,2	3,3	3,9

Prameň: Štatistický úrad SR – Štatistická správa o základných vývojových tendenciách v hospodárstve SR

Tvorba HDP v Slovenskej republike dosiahla 48,1 % priemeru HDP krajín Európskej únie<sup>1</sup>.

Návrh štátneho rozpočtu na rok 2003 predpokladá tempo rastu HDP 3,7 %. Predvstupový ekonomický program si kladie ako hlavný cieľ dosiahnuť reálny rast HDP v roku 2005 na úrovni 5 %.

Z analýzy vzťahu vývoja ekonomického rastu a vývoja zamestnanosti v SR vyplýva, že len malá časť ekonomického rastu sa transformovala do zvýšenia dopytu na trhu práce, a tým aj do tvorby nových pracovných miest. Uvedenú skutočnosť možno z makroekonomického hľadiska vysvetliť vysokým rastom produktivity práce.

V rokoch 2002 až 2005 sa očakáva rast produktivity práce priemerne ročne o 3,3 %.

## 1.2 Demografický vývoj v SR za obdobie 1996 – 2001

Výsledkom demografických procesov od roku 1996 boli zmeny vo vekovom zložení obyvateľstva. Pokračoval pro-

<sup>1</sup> Prameň: FES: A. Marcinčin a M. Lubyová, EÚ – Monitoring integrácie Slovenskej republiky do Európskej únie 2002

ces starnutia obyvateľstva, dôkazom čoho je zvýšenie priemerného veku u oboch pohlaví, zhoršovanie indexu starnutia, ako aj predĺženie strednej dĺžky života pri narodení u oboch pohlaví<sup>2</sup>. Štruktúra pracovnej sily na Slovensku

u mladšej generácie bola ovplyvnená populačnou explóziou v rokoch 1973-78.

Je preto potrebné plánovať opatrenia zamerané na dlhodobé udržanie osôb na trhu práce, na zabezpečenie flexibility pracovníkov z vyšších vekových skupín a na rozvoj sociálnych služieb pre starých občanov.

## 1.3 Celoživotné učenie v SR

Podiel pracovnej sily s post sekundárnym a terciárnym vzdelaním na ekonomicky aktívnej populácii je v porovnaní s priemerom EÚ nízky. V roku 2001 len 11 % z celkového počtu ekonomicky aktívnej populácie disponovalo vyšším než stredoškolským vzdelaním (ISCED 4-6), zatiaľ čo úplné stredné vzdelanie (ISCED 3a) malo 40 % a stredné vzdelanie bez maturity (ISCED 3c) taktiež 40 %. Podiel pracovnej sily so základným vzdelaním a bez vzdelania (ISCED 0-2) osciloval na úrovni 9 %.

<sup>2</sup> Index starnutia – Sauvyho index/Ageing index = počet osôb v produktívnom veku na 100 osôb vo veku 0 až 14 rokov. Stredná dĺžka života pri narodení – nádej na dožitie pri narodení – priemerný počet rokov, ktoré pravdepodobne prežije práve narodená osoba za predpokladu, že sa úmrtnostné pomery nezmenia.

### 1.3.1 Počiatočné vzdelávanie

Prístup k základnému vzdelávaniu je v Slovenskej republike univerzálny a miera účasti detskej časti populácie na prvom stupni (1. – 4. trieda) a na druhom stupni (5. – 9. trieda) základného vzdelávania je vysoká. Menej než 3 % žiakov opustí základnú školu pred ukončením povinnej školskej dochádzky. Okrem žiakov s problémami pri učení, väčšina z nich patrí do ohrozených cieľových skupín (sociálne znevýhodnené prostredie, Rómska komunita, a pod.).

Stredoškolské vzdelávanie sa zabezpečuje tromi druhmi škôl: gymnáziami (všeobecné vzdelávanie – ICSED 3a), strednými odbornými školami (ISCED 3a) a strednými odbornými učilišťami (ISCED 3c a 3a). V školskom roku 2001/2002 väčšina stredoškolských študentov navštevovala stredné odborné školy a stredné odborné učilištia (spolu 83 %) a len 17 % navštevovalo gymnázia. V poslednom období vzrástol počet študentov v odboroch umožňujúcich získať úplné stredoškolské vzdelanie (maturitu): podiel študentov v maturitných vzdelávacích programoch v školskom roku 2000/2001 predstavoval 78 %.

Počet uchádzačov prijatých na vysoké školy významne vzrástol (zo 16 % z populačného ročníka v roku 1990 na 26 % v roku 2000), avšak miera účasti na terciárnom vzdelávaní je výrazne nižšia v porovnaní s priemerom v EÚ.

Sú pripravené opatrenia na podporu dosahovania vyšších stupňov vzdelania zamerané najmä na študentov z rodín v núdzi.

### 1.3.2 Kvalita počiatočného vzdelávania

Odborné vzdelávanie a príprava nie je v súčasnosti dostatočne orientovaná na rozvoj kľúčových kompetencií všeobecne použiteľných na trhu práce. Obsah učiva je kvantitatívne preťažený a je zameraný na encyklopedickú orientáciu na vedomosti založené na memorovaní bez rozvíjania tvorivého myslenia. Vzdelávacie programy nezohľadňujú individuálne potreby žiakov a študentov. Tvorba učebných osnov sa uskutočňuje bez aktívnej účasti zamestnávateľov a miera zapojenia podnikovej sféry do procesu formulovania obsahu vzdelávania je nedostačujúca. Vybavenosť základných, stredných a vysokých škôl informačnými a komunikačnými technológiami výrazne zaostáva za európskym štandardom.

### 1.3.3 Ďalšie vzdelávanie

Ďalšie vzdelávanie v Slovenskej republike uskutočňujú najmä stredné a vysoké školy, štátne a súkromné vzdelávacie inštitúcie. Za pozitívny trend v ďalšom vzdelávaní

možno označiť orientáciu vzdelávacích programov na informačné a komunikačné technológie, na riadenie podnikov a ľudských zdrojov a cudzie jazyky, tento trend by mal pokračovať.

Na financovaní ďalšieho vzdelávania sa v súčasnosti podieľajú 36 percentami samotní účastníci vzdelávania, 21 percentami štátny rozpočet, 18 percentami zamestnávateľa, 19 percentami iné zdroje (napr. dary, výnosy). Z prostriedkov aktívnej politiky trhu práce sa financovalo iba 6,7 % ďalšieho vzdelávania.

Napriek širokej sieti inštitúcií poskytujúcich ďalšie vzdelávanie a ponuky vzdelávacích programov, ich kvalita a systém overovania a uznávania získanej kvalifikácie zostáva problematickou. Rovnako zostávajú nedoriešené otázky financovania ďalšieho vzdelávania, budovania informačného systému o ponuke vzdelávacích programov a rozvoja ľudských zdrojov v systéme ďalšieho vzdelávania.

## 1.4 Situácia na trhu práce

### 1.4.1 Miera ekonomickej aktivity obyvateľov

Miera ekonomickej aktivity obyvateľstva patrí k najvyšším v Európe. V štátoch EÚ predstavovala miera ekonomickej aktivity obyvateľov v roku 2000 v priemere 69,0 % (Employment in Europe 2001, EK júl 2001), a v SR v roku 2001 70,0 % u mužov a 70,6 % u žien.

Najvyššiu mieru ekonomickej aktivity si v jednotlivých 5-ročných vekových skupinách udržuje obyvateľstvo vo veku 35 – 49 rokov, ktorá osciluje na úrovni 90 %.

### 1.4.2 Vývoj zamestnanosti v SR

Kým počet ekonomicky aktívnych obyvateľov sa v roku 2001 zvýšil oproti roku 1996 o 143,4 tis. osôb, zamestnanosť klesala až do roku 2000 (v roku 2000 oproti roku 1996 počet pracujúcich v hospodárstve SR poklesol o 123,2 tis. osôb). V roku 2001 zamestnanosť vzrástla medziročne o 22 tis. osôb. Rast bol dosiahnutý v skupine zamestnancov, podnikateľov a samozamestnaných. Tento vývoj bol dôsledkom reštrukturalizácie hospodárstva.

Miera zamestnanosti obyvateľov v produktívnom veku (15 – 64 rokov) počas celého obdobia 1996 – 2001 postupne klesala a v roku 2001 dosiahla úroveň 56,5 % (u žien 51,8 %, u mužov 61,4 %).



Vzhľadom na makroekonomickú predikciu upevnenia stabilného vývoja hospodárstva a dosahovania ekonomického rastu sa očakáva do roku 2005 rast zamestnanosti priemerne ročne o 1 %.

### 1.4.3 Kvalifikačná štruktúra obyvateľov

Súčasná kvalifikačná štruktúra obyvateľov v produktívnom veku je charakteristická vysokým podielom obyvateľov so stredoškolským vzdelaním (vrátane učňovského), ktoré je v populácii SR vo veku 15 – 64 rokov zastúpené viac ako 70 %-ami, pričom sa ich podiel za posledné roky neustále zvyšuje. Súčasne sa postupne znižuje podiel obyvateľov so základným vzdelaním a bez vzdelania, podiel ktorých v roku 2001 na celkovej počte obyvateľov v produktívnom veku predstavoval 20 % (v roku 1998 to bolo 24 %). Podiel pracovnej sily s vysokoškolským vzdelaním na produktívnom obyvateľstve dosiahol v roku 2001 úroveň 9%.

Štruktúra vzdelania žien a mužov v produktívnom veku sa vyznačuje rozdielmi. Medzi ženami v produktívnom veku je 68% so stredoškolským vzdelaním, zatiaľ čo medzi mužmi ich podiel bol 74 %. Takmer štvrtina z celkového počtu žien v produktívnom veku dosahuje základné vzdelanie, zatiaľ čo u mužov tento podiel predstavoval 18 %. Avšak u žien narastá podiel vyššieho a vysokoškolského vzdelania, ktorý je za posledné obdobie výraznejší ako u mužov. Tento trend by mal pokračovať.

### 1.4.4 Sektorová zamestnanosť

Zamestnanosť sa naďalej posúva do terciárneho sektora. Medziročný rast zamestnanosti zaznamenala väčšina odvetví terciárneho sektora (v roku 2001 to bolo v priemere o 1,3 %).

Počas celého hodnoteného obdobia bol zaznamenaný pokles zamestnanosti v pôdohospodárstve. V roku 2001 sa odvetvie pôdohospodárstva podieľalo na celkovej zamestnanosti SR 6,1 %.

V priebehu roku 2001 sa podarilo zastaviť pokles zamestnanosti v niektorých priemyselných odvetviach. V dôsledku toho sa v roku 2001 podarilo zvýšiť celkovú zamestnanosť v sekundárnom sektore medziročne v priemere o 2 %, ako aj podiel tohto sektoru na celkovej zamestnanosti v SR z 37,3 % v roku 2000 na 37,7 % v roku 2001 (v roku 1996 sa tento sektor podieľal na celkovej zamestnanosti v SR 39,5 %).

Po niekoľkoročnom poklese zamestnanosti v odvetví stavebníctva bol v roku 2001 zaznamenaný jej medziročný rast v tomto odvetví o 0,2 %.

V porovnaní s vyspelými štátmi je podiel zamestnanosti v sekundárnom sektore ešte stále vysoký a podiel zamestnanosti v terciárnom sektore nízky. Terciárny sektor je perspektívnym sektorom z hľadiska absorpcie pracovnej sily najmä v jeho odvetviach služieb, vrátane sociálnych služieb, v informačných a komunikačných technológiách. Vzdelávací systém musí reagovať na tieto potreby.

### 1.4.5 Mobilita pracovnej sily

Úroveň územnej mobility za prácou v súčasnosti osciluje na extrémne nízkych hodnotách. Celkový objem vnútornej migrácie podľa údajov Štatistického úradu SR dosiahol v roku 2001 úroveň 76 898 osôb, čo predstavuje 14,8 ‰. Prevládajúcou formou vnútornej migrácie na Slovensku je sťahovanie na kratšie vzdialenosti, t.j. z obce do obce v rámci jedného okresu, ktoré tvorí necelú polovicu z celkového objemu vnútornej migrácie.

Hlavné bariéry územnej mobility za prácou spočívajú v nefunkčnosti trhu bývania, vysokých nákladoch súvisiacich so sťahovaním, absencii mechanizmov podporujúcich územnú mobilitu ľudských zdrojov a nedostatočnej úrovni informácií o voľných pracovných miestach v regiónoch Slovenska.

### 1.4.6 Vývoj miezd

Priemerná nominálna mzda v roku 2001 dosiahla úroveň 12 365 Sk pri medziročnom indexe rastu oproti predchádzajúcemu roku 108,2 %. Oproti roku 1998 predstavoval index rastu nominálnej mzdy 123,6 %, ale index rastu životných nákladov predstavoval za rovnaké obdobie 131,8 %. Pri zohľadnení tohto rastu indexu životných nákladov v porovnaní s rokom 1998 došlo k poklesu reálnej mzdy o 6,2 %.

Priemerný zárobok žien v roku 2001 dosahoval 74,1 % úrovne priemerného zárobku mužov, čo oproti roku 1998 (77,0 %) predstavuje pokles o 2,9 percentuálneho bodu. Uvedený pokles bol spôsobený predovšetkým tým, že v roku 2001 oproti roku 1998 vzrástol podiel počtu žien v porovnaní s mužmi v odvetviach s dlhodobou nízkymi absolútnymi úrovňami priemernej nominálnej mzdy, a to v odvetví textilnej výroby, výroby kožených výrobkov a v zdravotníctve.

### 1.4.7 Vývoj nezamestnanosti v SR

Pretrvávajúca vysoká nezamestnanosť je jedným z hlavných ekonomických a sociálnych problémov Slovenskej

republiky. Miera evidovanej nezamestnanosti na úrovni 18,2 % (miera nezamestnanosti podľa ILO – Medzinárodná organizácia práce 19,2 %) v roku 2001 je jednou z najvyšších v rámci členských krajín OECD. Vysoká nezamestnanosť vedie k nevyužívaniu veľkého počtu voľnej pracovnej sily k rastu ekonomického potenciálu krajiny a v konečnom dôsledku k erózii ľudského kapitálu.

Na vývoj nezamestnanosti v SR okrem základných príčin (reštrukturalizácia podnikového a finančného sektora, nízka tvorba pracovných miest<sup>3</sup>, rigidita pracovného trhu, nízka flexibilita pracovnej sily a demotivačné pôsobenie daňového a sociálneho systému) pôsobí intenzívny rast obyvateľstva v produktívnom veku<sup>4</sup>, vysoké prírastky pracovnej sily, ktoré trh práce nie je v súčasnosti schopný absorbovať.

Miera nezamestnanosti je výrazne diferencovaná v závislosti od veku a vzdelania. V Slovenskej republike, rovnako ako v mnohých krajinách OECD, je vysoká nezamestnanosť mladých ľudí. Podiel nezamestnaných vo veku 19 až 29 rokov na celkovej nezamestnanosti predstavoval koncom roku 2001 41,2%. Úroveň nezamestnanosti výrazne koreluje so stupňom vzdelania: na celkovej evidovanej nezamestnanosti sa viac ako tretinou (35,9 %) podieľali nezamestnaní s vyučným listom a ďalšou tretinou (31,7 %) nezamestnaní s ukončeným základným vzdelaním a bez vzdelania (pre porovnanie: podiel nezamestnaných s vysokoškolským vzdelaním predstavoval iba 2,6 %). Nízky stupeň vzdelania alebo úzko špecializované odborné vzdelanie predstavujú hlavné prekážky pri uplatnení sa na trhu práce.

Vysoká nezamestnanosť osôb s nízkym vzdelaním svedčí o štrukturálnych zmenách v dopyte po práci a jeho orientácii na kvalifikovanú a kvalifikačne flexibilnú pracovnú silu.

Nezamestnanosť v podmienkach Slovenskej republiky má výrazný etnický rozmer, ktorý sa prejavuje v extrémne vysokej nezamestnanosti príslušníkov rómskej komunity. Podľa údajov Štatistického úradu miera nezamestnanosti Rómov oscillovala na úrovni 73 % (zatiaľ čo miera zamestnanosti predstavovala 14,3 %). Z rómskej populácie má len 0,17% ukončené stredoškolské alebo univerzitné vzdelanie.

Horší prístup ku vzdelaniu a zamestnaniu vyplývajúci z jazykovej bariéry, kultúrnych faktorov, nízkej mobility, so-

ciálnej a ekonomickej situácie rodín sú potenciálnymi príčinami vysokej nezamestnanosti Rómskych obyvateľov.

Napriek poklesu podielu dlhodobej nezamestnanosti z 43,6 % v roku 2000 na 41,2 % v roku 2001, jej úroveň naďalej zostáva vysoká. Osobitne závažným problémom trhu práce SR sú extrémne dlhodobé formy nezamestnanosti (tzv. tvrdé jadro): ku koncu roku 2001 pätina (20,6%) z celkového počtu evidovaných nezamestnaných bola bez práce viac ako 2 roky. Priemerná doba trvania evidencie nezamestnaných v roku 2001 predstavovala 13,5 mesiacov, a aj napriek jej miernemu poklesu v porovnaní s rokom 2000, zostáva extrémne vysokou. Výskyt dlhodobých foriem nezamestnanosti je výrazne vyšší u zamestnancov s nízkym vzdelaním a u zamestnancov s úzkou odbornou kvalifikáciou (vyučení), čo nasvedčuje o vysokej úrovni štrukturálnej nezamestnanosti.

Kľúčové ukazovatele o regionálnej zamestnanosti a nezamestnanosti sú uvedené v prílohe č. 2.

Vysokou dlhodobou nezamestnanosťou sú postihnuté najmä regióny na východe Slovenska (Košický a Prešovský kraj) a čiastočne na západe Slovenska (Nitriansky kraj).

Nezamestnanosť v SR má výrazne regionálne disparity: rozdiel medzi najvyššou a najnižšou mierou nezamestnanosti na úrovni krajov predstavovala v roku 2001 19,8 %. Na úrovni okresov je tento rozdiel výrazne vyšší a osciluje v rozmedzí 31,7 %. Príčiny regionálnych rozdielov v miere nezamestnanosti sú v zdedenej odvetvovej a sektorovej štruktúre hospodárstva (predchádzajúca orientácia na ťažobný priemysel, poľnohospodárstvo alebo zbrojný priemysel), demografickom a vzdelanostnom profile obyvateľstva, úrovni prílevu zahraničných investícií a úrovni rozvoja malého a stredného podnikania.

### 1.4.8 Aktívna politika trhu práce

Celkové výdavky na politiku trhu práce v SR za obdobie rokov 1998 – 2001 oscillovali na úrovni 1,2 % z HDP, čo dosahuje úroveň zhruba dvoch tretín priemeru adekvátnych výdavkov v krajinách OECD. Na celkových výdavkoch politiky trhu práce sa podstatnou mierou podieľali výdavky na pasívnu politiku trhu práce. V roku 2001 podiel prostriedkov vynaložených na pasívnu politiku predstavoval 68,2 %. Takmer tri štvrtiny z týchto výdavkov bolo použitých na podporu v nezamestnanosti a viac ako štvrtina na odvody príspevkov na zdravotné, nemocenské a dôchodkové poistenie evidovaných nezamestnaných.

Ťažisko aktívnej politiky trhu práce v rokoch 2000 a 2001 bolo koncentrované na podporu zamestnávania dlhodobo nezamestnaných prostredníctvom verejno-prospešných prác a na podporu zamestnávania mladých

<sup>3</sup> Ku koncu roku 2001 pripadalo na jedno voľné pracovné miesto 53 evidovaných nezamestnaných.

<sup>4</sup> Počet obyvateľstva v produktívnom veku vzrástol za obdobie rokov 1996 až 2001 o 128,7 tis. osôb a podiel produktívneho obyvateľstva na celkovom počte obyvateľov SR vzrástol z 60,7% v roku 1996 na 63,1% v roku 2001 (dôvodom je populačná explózia v rokoch 1973-78).

ľudí prostredníctvom poradenstva a aktívneho sprostredkovania zamestnania zo strany verejných služieb zamestnanosti.

Napriek zvýšeniu výdavkov na aktívnu politiku trhu práce v poslednom období ich úroveň v porovnaní s priemerom v krajinách OECD zostáva nízkou. Pretrváva výrazný nepocher medzi výdavkami na pasívnu a aktívnu politiku trhu práce: objem zdrojov alokovaných na pasívnu politiku predstavoval dvojnásobok zdrojov na aktívnu politiku. Aktívna politika trhu práce bola koncentrovaná na podporu tvorby dočasných pracovných miest (verejnoprospešné práce), čiastočne na začatie podnikania, na opatrenia pre postihnuté osoby alebo rekvalifikácie. Avšak opatrenia pre poradenstvo a rekvalifikácie boli menej cielené, menej individuálne prispôbené na skutočné potreby jednotlivých uchádzačov a trhu práce. Chýbali alternatívne služby alebo podporné služby k trhu práce. Zvlášť nevyhnutnými sa javia cielené rekvalifikácie, pri ktorých sa vytvorí inštitucionálne zabezpečenie a zreformuje systém poskytovania služieb na jednej strane a forma a obsah na strane druhej. Ako príklad možno uviesť programy prechodu medzi školou a zamestnaním, vzdelávanie vo firmách, prispôbenie trhu práce pre znevýhodnené skupiny a pod. Počet rekvalifikovaných v pomere k rozsahu nezamestnanosti v SR je extrémne nízky.

## 1.5 Služby zamestnanosti

Monopolné postavenie v službách zamestnanosti majú v Slovenskej republike verejné služby zamestnanosti. Rezentantom verejných služieb zamestnanosti je Národný úrad práce. Národný úrad práce so svojou sieťou a územnými úradmi je hlavnou inštitúciou realizujúcou pasívnu politiku trhu práce a programy aktívnej politiky trhu práce v spolupráci s tripartitnými partnermi. Sieť úradov práce by mala prejsť podstatnou reformou v súvislosti s novým zákonom o službách zamestnanosti platným od 1. januára 2004. Reforma prinesie nový právny štatút tejto inštitúcie ako aj vnútornú reštrukturalizáciu zameranú na kvalitu, pôsobnosť, poskytovanie služieb zamestnanosti a na technickú modernizáciu.

Hlavným dôvodom na navrhnuté zmeny v systéme poskytovania služieb zamestnanosti je potreba modernizácie výkonu služieb zamestnanosti, potreba vytvoriť podmienky pre ich flexibilné organizovanie a poskytovanie v závislosti od diferencovaných potrieb uchádzačov o zamestnanie, pri dôraze na zlepšenie práce so znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie v regiónoch, v kto-

rých žijú, s cieľom, vytvoriť rovnaké podmienky v prístupe k službám zamestnanosti, k rozsahu a kvalite ich poskytovania pre všetkých občanov a zabezpečovať na potrebnej kvalitatívnej úrovni.

Návrh na financovanie činnosti služieb zamestnanosti prostredníctvom štátneho rozpočtu je dôležitý najmä z hľadiska možnosti vytvorenia podmienky pre efektívne a bezpečné využívanie finančných zdrojov Európskeho sociálneho fondu a garantovanie ich využitia v súlade s príslušnými predpismi a pravidlami Európskej komisie.

Táto zmena zároveň vytvára právny rámec na poskytovanie služieb zamestnanosti inými subjektami ako sú orgány štátnej správy a na spoluprácu medzi orgánmi štátnej správy na úseku služieb zamestnanosti a ostatnými subjektami poskytujúcimi služby zamestnanosti v rozsahu dohodnutom v uzatvorenej písomnej dohode.

V roku 2002 mal NÚP 5 487 zamestnancov (z toho 80% žien), 240 osôb pracovalo na ústredí, 336 osôb na krajských úradoch práce a 4 911 osôb na okresných úradoch práce. Takmer 25% zamestnancov NÚP boli zamestnanci prvého kontaktu .

Predpokladá sa razantná zmena v dnešnej sieti štátnej správy a NÚP tak, aby sa vytvorila sieť, ktorá prostredníctvom pobočiek a kontaktných miest bude zodpovedať potrebám jednotlivých trhov práce a dostupnosti služieb pre občanov, nie centrálne určenému administratívne usporiadaniu. Predpokladá sa tiež významné posilnenie oblastí s vysokou mierou nezamestnanosti. Celý proces by mal skončiť v roku 2006.

## 1.6 Rovnosť príležitostí mužov a žien na trhu práce

Analýzy v posledných rokoch ukazujú, že medzi mužmi a ženami v SR existujú mnohé nerovnosti, ktoré sa najmarkantnejšie prejavujú práve na trhu práce. Priemerná mzda žien za posledné roky dosahuje cca 75% priemernej mzdy mužov, pričom ženy dosahujú nižšiu mzdu v každej vzdelanostnej kategórii. Práca vykonávaná ženami sa často považuje za menej hodnotnú: vo verejnej aj v súkromnej sfére sfére je podhodnocovaná. Z tradičného stereotypného rozdelenia práce na tzv. typicky ženskú a mužskú vyplýva, že ženy pracujú väčšinou v odvetviach pre ktoré je typické nižšie mzdové ohodnotenie a majú nižší sociálny status. Z týchto skutočností vyplýva výrazná rodová segregácia na trhu práce (horizontálna aj vertikálna). Týka sa to sektorov ako je zdravotníctvo a sociálna starostlivosť

(v roku 2001 82,4 %) a v školstve (v roku 2001 79,6 %). Mzdy v týchto sektoroch sú nižšie ako v ostatných odvetviach.

Pre dosiahnutie progresu v eliminácii rodovej segregácie na trhu práce bude preto potrebné začať s programami vzdelávania pracovníkov služieb zamestnanosti v oblasti rovnosti príležitostí a eliminácie diskriminačných prejavov a rodových stereotypov ako aj s programami monitorovania trhu práce z hľadiska uplatňovania zásady rovnosti príležitostí s osobitným zreteľom na prístup k zamestnaniu, prístup k odbornému vzdelávaniu a príprave, kariérny rast, pracovné podmienky, otázky odmeňovania a iné rodové nerovnosti. Rovnako potrebné bude tiež rozvíjať inovatívne programy poradenstva pre mužov a ženy s dôrazom na orientáciu na rodovo netradičné povolania.

Z preventívneho hľadiska bude dôležité začať už v príprave na povolanie (v súčasnosti pretrvávajú stereotypné vzdelávanie – príprava na tzv. typické ženské a typické mužské povolania) s narušením rodovo stereotypných vzdelávacích koncepcií a to: začať s prípravou na rodovo netradičné povolania, podporovať rodovo špecifické prístupy pri príprave, tvorbe učebníc a metodických pomôcok pri výučbe, podporovať vzdelávanie zamerané na elimináciu bariér zamestnateľnosti spôsobených rodovo stereotypnou socializáciou.

Výrazným problémom na trhu práce z rodového hľadiska je aj nedostatočná flexibilita v organizácii práce. Prejavuje sa to najmä u rodín s malými deťmi alebo u rodín s odkázanými členmi domácnosti – táto skupina zamestnaných má problém so zosúladením rodiny a práce a s udrжанím si pozície na pracovnom trhu. K problémovej skupine je nutné zaradiť aj ženy, ktoré sú na rodičovskej dovolenke (v SR čerpá MD až 98% žien a len 2% mužov) – ostávajú doma nepretržite dlho, pričom strácajú kontakt s trhom práce. Práve z týchto dôvodov sme formulovali opatrenia na zosúladenie rodinného a pracovného života a to prostredníctvom podpory zvýšenia flexibility trhu práce (programy na zvyšovanie motivácie zamestnávateľov pre zavádzanie flexibilných foriem práce), podpory vzdelávacích aktivít zameraných na opätovné začlenenie žien na pracovný trh (programy na podporu návratu žien a mužov na trh práce po materskej a rodičovskej dovolenke, programy na uľahčenie prispôsobenia sa žien novým požiadavkám na trhu práce vrátane informačných technológií), podpory ústretovejšieho prístupu zamestnávateľa k zamestnaným rodičom. Pre tieto skupiny je dôležité, aby boli vo zvýšenej miere informované o existujúcej sieti služieb starostlivosti o deti a o osoby odkázané na starostlivosť zamestnaných osôb poskytovaných v pôsobnosti štátnych a neštátnych subjektov (programy podpory informovanosti nezamestnaných

rodičov o sieti služieb starostlivosti o deti, starších ľudí a pod.).

I keď ženy majú vysoký podiel na trhu práce, ich úloha v riadení je minoritná (tzv. „glass ceiling“). V rokoch 1997 – 2001 mali ženy nižšie zastúpenie vo vyšších riadiacich pozíciách. V skupine zamestnaní „zákonodarcovia, vedúci a riadiaci zamestnanci“ v priemere o 30,8 percentuálnych bodov. Nižšie zastúpenie žien je aj medzi podnikateľmi. Počet žien podnikateľiek predstavuje približne 25% z celkového počtu podnikateľov. V dôsledku týchto skutočností je nutné konštatovať, že rodová segregácia na trhu práce (horizontálna i vertikálna) je pomerne výrazná.

Na odstránenie prekážok rodovej rovnosti na trhu práce je potrebné prijať systematický prístup a dôsledne začať s uplatňovaním princípu „gender mainstreamingu“ na všetkých úrovniach. Jedným zo spôsobov vyrovnávania rodových nerovností na trhu práce je aj potreba klásť dôraz na zosúladenie rodinného a pracovného života.

## 1.7 Sociálna inklúzia (začlenenie)

### Skupiny ohrozené rizikom sociálneho vylúčenia

Jedným z hlavných sociálnych dôsledkov ekonomickej transformácie je rast počtu osôb, ktoré z dôvodov rozličných znevýhodnení majú zvýšené riziko sociálneho vylúčenia. Ide predovšetkým o dlhodobo nezamestnané osoby, príslušníkov rómskej etnickej menšiny, občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou a občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím, starších občanov, osoby s problémami sociálneho začlenenia (osoby po výkone trestu, bezdomovci, osoby závislé na alkohole a drogách), rodiny s väčším počtom detí a neúplne rodiny s nezaopatrenými deťmi, mládež vyrastajúcu v znevýhodnenom sociálnom a rodinnom prostredí, migrantov, utečencov a azylantov. Prevažná väčšina týchto osôb je dlhodobo vylúčená z trhu práce, je odkázaná na dávky sociálnej pomoci a žije na hranici chudoby.

*Výsledky výskumu ukazujú, že medzi hlavné determinanty sociálneho vylúčenia patria:*

1. **V skupine dlhodobo nezamestnaných** riziko sociálneho vylúčenia spôsobuje nízka úroveň vzdelania a kvalifikácie, ktoré znižujú šance nezamestnaných uplatniť sa na trhu práce.
2. **V skupine rómskej etnickej menšiny** k základným faktorom sociálneho vylúčenia patria nízka úroveň vzdelania detskej a dospeljej zložky rómskeho obyvateľstva, nízka

úroveň kvalifikácie a zamestnateľnosti Rómov, vysoká úroveň nezamestnanosti a jej výrazná regionálna alokácia, vysoká úroveň závislosti na systéme záchrannej sociálnej siete. Znevýhodnené postavenie Rómov na trhu práce je sťažené skrytou diskrimináciou a predsudkami zo strany zamestnávateľov.

3. **V skupine občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou** a občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou s ťažším zdravotným postihnutím sa riziko sociálneho vylúčenia prejavuje najmarkantnejšie. Prechodné alebo trvalé poškodenie zdravia v prípade tejto skupiny vedie spravidla k obmedzeniam v prístupe ku vzdelaniu, čo zapríčiňuje nízku úroveň kvalifikácie týchto osôb.
4. **V skupine starších osôb** a nezamestnaných osôb vo veku nad 50 rokov hlavnými faktormi ich znevýhodnenia sú skrytá diskriminácia vo vzťahu k veku, nízka atraktivita pre zamestnávateľa, nižšia adaptabilita na meniace sa požiadavky pracovného trhu a zväčša nevyhovujúca kvalifikácia.
5. **V skupine osôb s problémami sociálneho začlenenia** (osoby po výkone trestu, bezdomovci a osoby závislé na drogách a alkohole) hlavným rizikom sociálneho vylúčenia je extrémne sťažený prístup k trhu práce v dôsledku nízkej zamestnateľnosti (strata kvalifikácie, pracovných návykov, neatraktivnosť pre zamestnávateľa, sociálna deprivácia).
6. **V rodinách s väčším počtom detí, neúplných rodinách s neopatrovanými deťmi** riziká sociálneho vylúčenia vyplývajú predovšetkým z dôvodu nízkeho príjmu.
7. **V skupine mládeže vyrastajúcej v znevýhodnenom sociálnom a rodinnom prostredí** ohrozenia sociálneho vylúčenia pramenia z charakteru rodinného prostredia.
8. **V skupine migrantov, utečencov a azylantov** sú podmienky sociálneho začlenenia sťažené najmä nízkou úrovňou ich adaptability a zamestnateľnosti z dôvodu jazykovej bariéry, nedostatočného vzdelania a kvalifikácie.

Väčšina ľudí na okraji spoločnosti je dlhodobo nezamestnaná a má veľmi slabú perspektívu reintegrácie. Vzhľadom na prepojenie sociálnej exklúzie a nezamestnanosti, bude stratégia SOP zameraná na reintegráciu sociálne vylúčených na trh práce. Podpora sa zameria na zvýšenie zamestnateľnosti a reintegráciu na trh práce prostredníctvom nástrojov aktívnej politiky trhu práce a povedie následne k zlepšeniu sociálneho začlenenia týchto skupín.

V rámci politiky zamestnanosti a sociálnej inklúzie je zámerom uľahčiť prístup týchto skupín k zamestnaniu tiež prostredníctvom aktivít Fondu sociálneho rozvoja a dopytovo orientovaných projektov predkladaných prostredníctvom výziev na predkladanie projektov organizovaných MPSVR SR.

## 1.8 Rámec predvstupovej pomoci EÚ na podporu zamestnanosti a rozvoja ľudských zdrojov

Z predvstupových fondov sa podporila politika v oblasti zamestnanosti a rozvoja ľudských zdrojov, najmä prostredníctvom pilotných projektov, ako napr.: akčné plány v regiónoch, hodnotenie opatrení politiky zamestnanosti, grantové schémy pre projekty rozvoja ľudských zdrojov, pracovná rehabilitácia a zhodnotenie pracovného potenciálu, odborné poradenstvo v NÚP, štyri pilotné programy na vytvorenie agentúr podporovaného zamestnania, posilnenie zamestnateľnosti rómskej mládeže (vrátane akčných plánov), posilnenie fungovania Garančného fondu, a pod.

V rámci predvstupového programu Phare sa od roku 1998 k 30. 6. 2002 realizovalo celkovo 25 projektov vrátane príspevku na komunitárne programy. Na základe rozhodnutia Asociačnej rady SR/EÚ boli z predvstupového programu Phare poskytnuté finančné prostriedky vo výške EUR 13 036 000 na úhradu „vstupenky“ do komunitárnych programov pre vedu a techniku – tzv. 5. Rámcového programu ES (viď prílohu č. 5). Na základe Finančných memoránd k týmto projektom a komunitárnym programom bolo v uvedenom období pre Slovenskú republiku alokovaných celkom EUR 40 114 500 (viď prílohy č. 3, 4, a 5). Z tejto čiastky bolo k 30. 6. 2002 vyplatené EUR 18 555 120. Detailnejšie vyhodnotenie časti projektov je uvedené v prílohe č. 8.

Zo zrealizovaných projektov medzi najlepšie hodnotené projekty patrí Špeciálny prípravný program, priorita B „Akčné plány rozvoja zamestnanosti na regionálnej/lokálnej úrovni“. Výstupom tohto projektu sú štyri akčné plány rozvoja zamestnanosti a vytvorenie regionálnych partnerstiev.

## 2. SWOT analýza

Táto SWOT analýza identifikuje silné stránky, slabé stránky, príležitosti a ohrozenia, ktoré vyplývajú z analýzy ekonomickej a sociálnej situácie v Slovenskej republike v oblasti Ľudských zdrojov a sú identifikované najmä v týchto strategických a politických dokumentoch:

- Národný plán zamestnanosti,
- Spoločné hodnotenie priorít zamestnanosti v SR (November 2001),
- Národný akčný plán zamestnanosti na roky 2002 a 2003,
- Správa o plnení záverov a priorít z dokumentu „Spoločné hodnotenie priorít zamestnanosti v SR“ za rok 2001,
- Programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky,
- Stratégia podpory rastu zamestnanosti na základe zmien sociálneho systému a trhu práce.

### Silné stránky

- nízke pracovné náklady, priaznivý vývoj produktivity práce,
- relatívne vysoká úroveň formálneho vzdelania,
- vysoký podiel pracovnej sily s druhým stupňom vzdelania,
- záujem o ďalšie vzdelávanie a tréning,
- široká sieť vzdelávacích a tréningových zariadení.

### Slabé stránky

- vysoká miera nezamestnanosti, najmä nezamestnanosť mladých a dlhodobá nezamestnanosť,

- silne segmentovaný trh práce s regionálnymi rozdielmi v nezamestnanosti,
- nízka úroveň mobility a flexibility pracovnej sily,
- nedostatočná tvorba pracovných miest, čiastočne spôsobená rigidnosťou trhu statkov a trhu práce,
- nedostatočná regionálna diferenciácia miezd a príjmov,
- nedostatočná úroveň služieb zamestnanosti,
- vysoká úroveň sociálnej segregácie a význam znevýhodnených skupín,
- nedostatočná prepojenosť medzi systémom vzdelávania a potrebami trhu práce,
- absencia stratégie celoživotného vzdelávania,
- nesúlad kvalifikácie a všeobecný nedostatok kvalifikácií požadovaných v modernej ekonomike.

### Príležitosti

- rozvoj nových zdrojov zamestnanosti a príležitostí regionálnej zamestnanosti,
- decentralizácia verejnej správy a prehĺbenie partnerskej spolupráce na princípe subsidiarity v oblasti verejnej zamestnanosti a rozvoja ľudských zdrojov.

### Ohrozenia

- zväčšenie nerovností na trhu práce a rast dlhodobej nezamestnanosti,
- odliv kvalifikovanej pracovnej sily,
- ďalšie prehlbovanie marginalizácie, vytlačanie väčšieho počtu znevýhodnených skupín z trhu práce, prehĺbenie sociálnej exklúzie.

# 3. Stratégia a priority operačného programu

Navrhnuté ciele vychádzajú z analýzy súčasnej ekonomickej a sociálnej situácie, zamestnanosti, nezamestnanosti a možností rozvoja ľudských zdrojov.

Prostredníctvom týchto cieľov sa zároveň zabezpečuje väzba na päť oblastí politik, ktoré je možné podporovať z Európskeho sociálneho fondu v zmysle nariadenia Európskeho parlamentu a Rady č. 99/1784/ES o Európskom sociálnom fonde.

## 3.1 Horizontálne priority Programového dokumentu

Implementácia programu prispeje k naplneniu horizontálnych priorít ESF posilnením princípu rodovej rovnosti, zabezpečením narastajúceho dopadu informačných a komunikačných technológií (ICT) na zamestnanosť a na rozvoj miestnej zamestnanosti.

Implementácia činností v rámci SOP Ľudské zdroje nebude mať priamy dopad na životné prostredie. Avšak opatrenia budú zahŕňať vzdelávacie aktivity, ktoré zlepšia prax a poznatky ohľadom životného prostredia. Príprava a výber činností bude realizovaný s ohľadom na ochranu životného prostredia.

### Rovnosť príležitostí pre ženy a mužov

Nariadenie Rady č. 94/C 231/01 a 96/C 386/1 ohľadom podpory rovnosti príležitostí pre obidve pohlavia v rámci Štrukturálnych fondov a ostatné pravidlá týkajúce sa rodového hľadiska ( v súlade s dokumentom Technical Paper 3 Hľadisko rovnosti príležitostí pre ženy a mužov

v programoch a projektoch Štrukturálnych fondov, marec 2000 ) budú zohľadnené počas implementácie programu. Poskytnutá podpora ako aj dopad realizovaných opatrení bude priebežne monitorovaný a bude predmetom interného a ex-post hodnotenia. Predložené projektové návrhy budú posudzované z hľadiska rodového dopadu na ženy a mužov. Adekvátne pozornosť bude vyžadovaná v dodržiavaní princípu rovnosti príležitostí. Nasledovné aktivity budú zavedené tak, aby bol Riadiaci orgán schopný efektívne implementovať princíp rodového hľadiska:

- organizovanie rodových tréningov pre manažment zodpovedný za rozhodovanie v rámci Štrukturálnych fondov
- vypracovanie a distribúcia manuálov o rodovom princípe a spôsoboch, ako implementovať rodové hľadisko
- vypracovanie monitorovacieho mechanizmu pre dodržiavanie princípu rovnosti príležitostí v rámci projektov/opatrení/priorít SOP Ľudské zdroje
- poskytovanie poradenských služieb tým, ktorí vypracúvajú projektové návrhy tak, aby bolo zabezpečené konzistentné dodržiavanie princípu rodového hľadiska.

Opatrenie 2.2 bude zamerané najmä na princíp rovnosti príležitostí. Toto opatrenie je zacielené na tvorbu nástrojov, ktoré umožnia efektívnejšiu implementáciu politiky rovnosti príležitostí na trhu práce. Opatrenie je tiež zamerané na elimináciu a odstránenie nerovností obidvoch rodov, najmä žien na trhu práce prostredníctvom implementácie princípu rovnosti príležitostí v praxi, ako aj monitorovaním situácie na trhu práce z hľadiska rovnosti príležitostí. Keďže problematika rovnosti príležitostí je zohľadnená v rámci všetkých priorít operačného programu vo forme horizontálneho aspektu, toto opatrenie je primárne zamerané na vytvorenie podmienok na podporu harmonizovaného plnenia pracovných a rodičovských povinností.

### Sociálna dimenzia a dimenzia trhu práce v informačnej spoločnosti

Narastajúca dôležitosť informačných a komunikačných technológií v rámci modernej spoločnosti založenej na vedomostiach je zohľadnená v dvoch základných národných strategických dokumentoch v oblasti vzdelávania: Konceptia celoživotného vzdelávania a Národný program prípravy a vzdelávania pre nasledovných 15 – 20 rokov. V oboch dokumentoch je posilnenie kompetencií v informačných a komunikačných technológiách považované za jeden z hlavných kľúčových cieľov národnej vzdelávacej stratégie.

Zvýšený dôraz na podporu a aplikáciu informačných a komunikačných technológií je do istej miery obsiahnutý vo všetkých opatreniach definovaných v programovom dokumente. Chýbajúce zručnosti v ovládaní práce s počítačom sú niekedy hlavnou prekážkou pre zamestnanca získať kvalitnejšie pracovné miesto. Pre uchádzača o zamestnanie a znevýhodneného uchádzača to môže predstavovať základnú prekážku pre ich reintegráciu do zamestnania. Predpokladá sa, že veľká časť školení a rekvalifikačných programov navrhnutých v rámci opatrení operačného programu bude zamerané na získanie zručností v informačných a komunikačných technológiách. Cieľ opatrenia 1.1 bude dosiahnutý najmä pomocou posilneného využitia informačných a komunikačných technológií službami zamestnanosti ako aj prostredníctvom implementácie ostatných opatrení, ktoré pomôžu naplniť požiadavky na zlepšené zručnosti v informačných a komunikačných technológiách a zariadenia využité za účelom poskytovania školiacich a vzdelávacích aktivít založených na kvalite v oblasti ICT.

### Rozvoj miestnej zamestnanosti

Rozvoj miestnej zamestnanosti tvorí jednu z horizontálnych priorít SOP Ľudské zdroje. Každá z priorít operačného programu sa odvoláva na aspekt miestnej zamestnanosti prostredníctvom množstva rozličných konkrétnych aktivít.

Cieľom všetkých priorít operačného programu je zvýšenie zamestnanosti na miestnej úrovni, najmä v regiónoch s vyššou mierou nezamestnanosti ako je národný priemer.

Rozvoj zamestnanosti na miestnej úrovni bude podporovaný najmä prostredníctvom spolupráce medzi úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny a rozličnými zainteresovanými subjektami, ako sú miestne a regionálne mimovládne organizácie a/alebo ostatné organizácie, ktoré poznajú miesto socio-ekonomickú situáciu a sú schopné lepšie riešiť potreby špecifických skupín.

Miestne komunity sú motivované, aby sa venovali dlhodobu nezamestnaným ako aj ostatným znevýhodneným skupinám. Miestny aspekt zamestnanosti je posilnený priamym zahrnutím obcí a organizácií na miestnej úrovni pri organizovaní aktivačných programov pre uchádzačov o zamestnanie. V rámci tejo činnosti budú finančne podporené v súlade s týmto operačným programom.

V rámci Opatrenia 2.1 sú aktívne opatrenia trhu práce opísané v Priorite 1 doplnené tak, aby poskytovali dodatočné služby pre sociálne vylúčené skupiny na miestnej úrovni na základe kvalifikovanej identifikácie ich potrieb. Prístup partnerstva, ktorý je kľúčovým nástrojom na realizáciu predstavuje pridanú hodnotu Opatrenia 2.1.

Prístup partnerstva je ústredným aspektom Fondu sociálneho rozvoja. FSR predstavuje nový spôsob riadenia, ktorý napomáha zabezpečiť, aby zásahy ESF boli realizované s aktívnou podporou partnerov v rámci verejného, súkromného sektora a mimovládnych organizácií. Prístup partnerstva pridáva hodnotu, keďže spája úsilie a znalosti a pomáha partnerom a zainteresovaným subjektom dosiahnuť spoločnou prácou cieľ skôr ako v prípade, že budú pracovať samostatne.

Cieľom Fondu sociálneho rozvoja v SR je:

- stimulovať aktivity miestnej ekonomiky,
- vybaviť miestnych odborníkov a obce so zručnosťami v procese rozhodovania,
- podporiť sociálnu inklúziu a princíp rovnosti príležitostí,
- riešiť problémy najviac vylúčených skupín v spoločnosti,
- posilniť spoluprácu partnerstiev prostredníctvom vytvárania Partnerstiev sociálnej inklúzie.

Program Fondu sociálneho rozvoja môže byť rozdelený do dvoch krokov: 1. Vytvorenie partnerstiev sociálnej inklúzie v najviac znevýhodnených regiónoch východného Slovenska a 2. implementácia lokálnych mikroprojektov vo vzťahu k miestnemu zamestnávaniu, školeniu a aktivácii, ktoré sú definované a navrhnuté na miestnej úrovni (prístup zdola nahor).

Vytvorenie efektívnych miestnych partnerstiev je náročná práca, v ktorej sa vyžaduje znalosť vedenia a angažovanie.

Partnerstvo sociálnej inklúzie je nezávislý miestny subjekt vytvorený zo zástupcov obce a predstaviteľov kľúčových partnerstkových organizácií a zainteresovaných subjektov – rozličné občianske inštitúcie a jednotlivci so skúsenosťami v podnikaní pre potreby efektívneho riadenia Partnerstiev sociálnej inklúzie.

Partnerstvá sociálnej inklúzie budú pracovať v rámci strategického rámca určeného projektom Fondu sociálneho rozvoja, ktorý zabezpečí, že všetky miestne aktivity sú



v súlade s požiadavkami na čerpanie prostriedkov a s pravidlami Európskeho sociálneho fondu.

Členovia Partnerstiev sociálnej inklúzie vytvoria Radu partnerstva (10 – 15 predstaviteľov obce a miestnych/regiónálnych organizácií), ktorí budú prijímať politické rozhodnutia založené na kombinácii ich schopností a skúseností. Rozhodnutia však budú prijímané po konzultácii s miestnou komunitou.

Námety pre mikroprojekty budú definované Fondom sociálneho rozvoja. Každé partnerstvo a obec bude rozhodovať o svojich vlastných mikroprojektoch. Konkrétne aktivity v rámci navrhovaných projektov musia byť v súlade s kritériami oprávnenosti v rámci ESF. Tieto budú doručené žiadateľom prostredníctvom manuálov.

### 3.2 Stratégia operačného programu

Stratégia operačného programu vychádza z politiky vlády v oblasti zamestnanosti a rozvoja ľudských zdrojov, tak ako je uvedená v Programovom vyhlásení vlády z novembra 2002 a v stratégii rastu zamestnanosti prostredníctvom zmien sociálneho systému a trhu práce.

Stabilizácia zamestnanosti, jej postupný rast a znižovanie nezamestnanosti predstavuje strategický cieľ vlády SR. Vláda sa zaviazala pripraviť a zaviesť opatrenia na zvýšenie motivácie osôb nájsť a udržať si zamestnanie, najmä osôb, ktorých mzdy na trhu práce sú nízke.

Vláda verí, že flexibilný trh práce je predpokladom pre znižovanie nezamestnanosti. Preto analyzovala a doplnila Zákonník práce, vypracovala návrh Zákona o zamestnanosti v súlade s Európskou stratégiou zamestnanosti a podnikla ďalšie opatrenia, ktoré podstatne zvýšia flexibilitu trhu práce. Okrem toho vláda navrhla reformu verejných služieb zamestnanosti, ktorá bude realizovaná od januára 2004. Zároveň tiež upravila systém poistenia v nezamestnanosti za účelom odstránenia alebo zoslabenia cyklických reakcií trhu práce, posilnenia princípu zásluhovosti, docielenia lepšej koordinácie politiky trhu práce a posilnenia spätnej väzby vo vzťahu k podmienkam na miestnych trhoch práce.

Politika vlády vychádza z princípu, že každá zmysluplná legálna práca je lepšia ako nečinnosť a že rast zamestnanosti je najefektívnejším spôsobom ako prekonať chudobu. Jej dlhodobým cieľom je cieľavedomé a trvalé znižovanie chudoby prostredníctvom rastu zamestnanosti a poskytovaním zamestnania pre všetky osoby, ktoré majú skutočný záujem zamestnať sa.

Nová vládna politika sa zameriava na tvorbu systému, ktorý by motivoval osoby v produktívnom veku nájsť a udržať si zamestnanie a byť aktívnym v riešení ich vlastnej sociálnej situácie. Preto bol sociálny systém navrhnutý tak, aby sa rodinám a jednotlivcom viac oplatilo vykonávať zmysluplnú činnosť než byť neaktívnym, a aby sa im pracovať oplatilo najviac. Namiesto tlaku a hodnotenia ľudí na základe toho, ako konali v minulosti sú opatrenia založené na motivácii a pohľade do budúcnosti.

Osoby bez zamestnania budú profitovať z efektívnej a profesionálnej pomoci a poradenstva pri hľadaní si zamestnania alebo zvyšovaní ich zamestnatel'nosti. Ponuka pracovnej sily, ktorá je momentálne zamestnatel'ná a motivovaná udržať si zamestnanie bude popri opatreniach v oblasti daní a sociálnych príspevkov zvyšovať motiváciu zamestnávateľov vytvárať pracovné miesta. Samospráva a podnikatelia, ktorí budú zaangažovaní na tvorbe pracovných miest, budú profitovať z rozsiahleho systému podpory, ktorá bude založená na jasných a transparentných princípoch. Podpora zamestnávania bude doplnená opatreniami na zvyšovanie jeho kvality. V prípade zamestnávateľov dosahujúcich zisk bude podpora kombinovaná so schémami štátnej pomoci pre zamestnávanie a vzdelávanie. Získanie práce alebo inej zmysluplnej činnosti bude iba prvým krokom pre osoby a rodiny v hmotnej núdzi na ich ceste k lepšej kvalite života.

V rámci reformy sociálneho systému a trhu práce boli prijaté opatrenia, ktoré by mali stimulovať rast zamestnanosti. Významné zmeny sa udiali v oblasti sociálnej pomoci, štátnej sociálnej podpory, pracovného práva, verejných služieb zamestnanosti a aktívnej politiky trhu práce, a to nasledovne:

- znižovanie demotivujúcich účinkov daňového a príspevkového zaťaženia na cenu práce pri tvorbe pracovných miest;
- posilnenie motivácie osôb nájsť a udržať si zamestnanie;
- podpora ekonomickej a sociálnej aktivity jednotlivca a jeho zamestnatel'nosti;
- vytváranie flexibilnejšieho trhu práce;
- posilnenie odbornosti a efektívnosti štátnej správy a služieb v oblasti trhu práce a sociálnych vecí;
- znižovanie zneužívania sociálneho systému.

Navrhnutá politika je plne v súlade s Európskou stratégiou zamestnanosti. Slovensko podporuje závery Prezídia Rady Európy prijaté v marci 2000 v Lisabone, kde Rada dospela k dohode o novom strategickom ciele EÚ stať sa najviac konkurencieschopnou a dynamickou ekonomikou na svete schopnou neprestajného ekonomického rastu s väčším počtom a lepšími pracovnými miestami a silnejšou sociálnou kohéziou.

Vláda bude podporovať najmä nasledovné oblasti:

- zamestnanie a samozamestnanie vybraných skupín nezamestnaných;
- sociálna aktivita u vybraných skupín jednotlivcov v stave hmotnej núdze;
- reforma vzdelávacieho systému a zvyšovanie kvalifikácie pracovnej sily s osobitným dôrazom na vybrané skupiny nezamestnaných;
- mobilita pracovnej sily všeobecne s osobitným dôrazom na vybrané skupiny nezamestnaných;
- podpora súladu rodinného a pracovného života;

Súčasne SOP zohľadňuje programy a procesy vyvinuté na úrovni EÚ, ktorých cieľom je prispieť k docieleniu lisabonských záverov. Dokumenty prijaté Európskou komisiou a Vládou SR v oblasti zamestnanosti a sociálnej inklúzie, najmä Spoločné hodnotenie priorít zamestnanosti v SR (tu citované ako JAP/Empl) a Spoločné memorandum o inklúzii (tu citované ako JIM) načrtlo bezprostredné výzvy a priority pre Slovensko za účelom docieľenia zníženia nezamestnanosti, zvýšenia zamestnanosti a zlepšenia sociálnej inklúzie.

Záver JAP/Empl okrem ostatných dokumentov a analýz vytvára základ pre inštitucionálnu reformu trhu práce v SR ako aj reformu sociálneho systému. SOP vychádza zo siedmich záverov JAP/Empl, ktoré boli ďalej rozvinuté v rámci troch priorít: zlepšenie zamestnateľnosti uchádzačov o zamestnanie, rozšírenie programov aktívnej politiky trhu práce, podpora rozvoja regiónov najviac zasiahnutých nezamestnanosťou, podpora modelu zamestnania zohľadňujúceho rodičovské povinnosti, implementácia reformy vzdelávania, zvýšenie účasti rómskej menšiny na vzdelávaní a rozšírenie nepretržitého vzdelávania a rekvalifikácie (detailne rozpracované v opise priorít).

JIM navrhuje riešenie najurgentnejších problémov v zmiernení chudoby a sociálnej exklúzie: zvýšiť zamestnanosť a aktivovať nezamestnaných, najmä dlhodobo nezamestnaných k návratu do zamestnania, posilnenie aktívnej politiky trhu práce zameranej na motivovanie ľudí zamestnať sa, podporovanie celoživotného vzdelávania pre všetkých, poskytovanie vzdelávania a zručností relevantných pre trh práce mladistvým, podpora integrácie rómskych komunit do spoločnosti. Na základe týchto úloh boli definované bezprostredné priority politiky, ktoré boli ďalej rozvinuté v rámci priorít (detailne opísané v rámci opisu priorít).

Vláda SR tiež deklaruje, že školenie a vzdelávanie je jednou z permanentných priorít a zdrojom dlhodobej prosperity spoločnosti. Za účelom zabezpečenia kontinuálneho rozvoja vzdelávania schválila vláda Národný program vzdelávania Millennium pre nasledujúcich 15 až 20 rokov.

Vláda taktiež realizuje štrukturálne reformy v oblasti vzdelávania, ktoré sú zamerané na dosiahnutie transparentného finančného rámca a zvýšenie konkurencieschopnosti na všetkých úrovniach, so zvláštnym dôrazom na decentralizáciu základného a stredného školstva a ich reštrukturalizáciu.

V rámci týchto cieľov súčasná vláda pokračuje v reforme vysokoškolského vzdelávania, ktorá odštartovala v roku 2001/2002. Táto reforma zaviedla nový systém akreditácie, transparentný systém rozpočtu, poskytla univerzitám majetok, ktorý predtým len spravovali. Toto viedlo k zvýšeniu konkurencie, vyššiemu počtu študentov a zvýšeniu nezávislosti riadenia univerzít. Podpora z verejných zdrojov v prospech univerzít sa v rokoch 1999 až 2002 reálne a podstatne zvýšila. Zároveň začali fungovať niektoré súkromné univerzity. Cieľom vlády je v súčasnosti zvyšovať kvalitu a prístup k vysokoškolskému vzdelaniu zavedením poplatkov, sprevádzaných pôžičkovými schémami a rozšírenými štipendijnými schémami.

V oblasti stredného vzdelávania zaviedla vláda nový rozpočtový systém založený na počte študentov tak, že spoločne s nedávnou decentralizáciou riadenia stredných škôl v regiónoch, sa dá očakávať zrýchlenie reštrukturalizácie škôl ako reakcia na rýchlo sa meniace demografické a trhové požiadavky. Dá sa očakávať, že reforma povedie k podstatnej zmene v inštitúciách stredného odborného školstva.

Všetky opatrenia sú zamerané na lepšie prispôbenie vysokého školstva potrebám trhu za účelom prispôbenia sa zmenám v rámci spoločnosti a ekonomiky založenej na vedomostiach.

Tieto reformy sú nevyhnutné pre zavedenie podstatných stimulov pre efektívne využívanie zdrojov vzdelávacími inštitúciami a trhovu orientovaný výber rodičov, študentov a miestnej samosprávy. Súčasne je potrebné urobiť ďalšie reformy, aby sa vyriešil súčasný nesúlad v existujúcich a potrebných zručnostiach, čo je obzvlášť dôležité v ekonomike, ktorá prechádza náročnými štrukturálnymi zmenami a stáva sa úzkym miestom pre rast a rozvoj zamestnanosti, vzdelávania, prípravy a ďalšie vzdelávanie. Je potrebné urobiť kroky tak na zmenu ponuky ako aj dopytu vo vzdelávacom procese. Tak v strednom ako aj ďalšom vzdelávaní je potrebné vyvinúť nové vzdelávacie programy, zmeniť učebné osnovy a vyškoliť učiteľov. Súčasne tí študenti a zamestnanci, ktorým hrozí nezamestnanosť alebo sociálne vylúčenie vzhľadom na ich súčasný súbor zručností, potrebujú pomoc v prístupe k príprave a vzdelávaniu. Stredné odborné vzdelávanie preto treba prispôbiť potrebám spoločnosti založenej na vedomostiach.

Aktivity na zlepšenie kvality odborného školstva a vzdelávania na jeho adaptáciu na meniace sa potreby moderného priemyslu a aktivity na zlepšenie adaptability ľudí budú základom naplnenia všetkých troch špecifických cieľov operačného programu.

Absolventi nie vždy disponujú požadovanými zručnosťami a ich miera nezamestnanosti je vysoká. Toto nepredstavuje len súčasný sociálny problém, ale skutočnosť, že cenné ľudské zdroje zostávajú nevyužitú, znižuje rastový potenciál ekonomiky SR. Na to, aby sa táto situácia nestala trvalou, sa musí zmeniť obsah a filozofia prípravy a vzdelávania a musí byť lepšie prispôbena požiadavkám trhu práce. Aby systém vzdelávania a prípravy fungoval aj v budúcnosti, je potrebné zaviesť vzájomné prepojenie s trhom práce a systém celoživotného vzdelávania by mal byť integrovaný s politikou zamestnanosti.

Systém vzdelávania musí poskytovať základ pre rozvoj kohéznej spoločnosti na Slovensku. Posilnené teda musia byť prvky, ktoré napomáhajú začleneniu Rómov do hlavného prúdu vzdelávania a prvky ktoré zabránia predčasnému odchodu zo školy žiakov zo sociálne znevýhodneného prostredia.

Keďže vo všeobecnosti budú aktivity v oblasti ďalšieho vzdelávania zamerané na zvyšovanie adaptability zamestnaných osôb, špeciálna pozornosť bude venovaná zlepšeniu kvalifikácie štátnych úradníkov, čím sa zvýši efektivita verejnej správy.

Európsky sociálny fond bude jedným z najvýznamnejších nástrojov implementácie vládnej stratégie rastu zamestnanosti a znižovania nezamestnanosti. Všeobecným cieľom operačného programu teda je:

### **Rast zamestnanosti založený na kvalifikovanej a flexibilnej pracovnej sile**

Zámery v oblasti podpory zamestnateľnosti je možné charakterizovať tromi hlavnými akčnými líniami definovanými podľa charakteristík skupín a ich konkrétnych situácií pokiaľ ide o trh práce. Tieto línie sú nasledovné:

- preventívne kroky – zamerané na ľudí vo vzdelávacom procese a tých, ktorí sú už zamestnaní. Tieto kroky prispievajú k zlepšeniu flexibility a adaptability na potreby trhu práce a spoločnosti založenej na vedomostiach,
- včasné kroky – sústava krokov predstavujúcich včasné zasahovanie pri nezamestnaných spôsobom, ktorý by umožnil ich rýchle opätovné zaradenie na trh práce, aby sa predchádzalo dlhodobej nezamestnanosti,

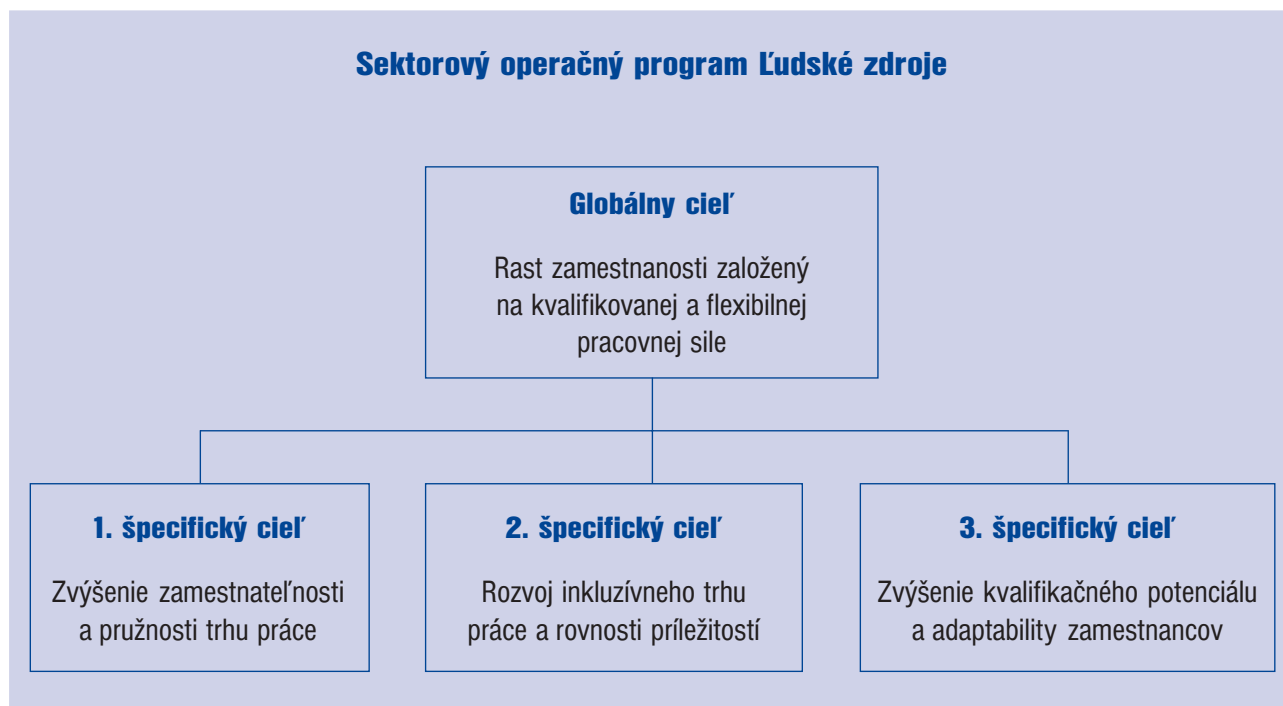
- obnovujúce kroky – sústava krokov zameraných na sociálnu inklúziu znevýhodnených skupín prostredníctvom ich reintegrácie na trh práce.

Ciele operačného programu sú založené na analýze súčasnej ekonomickej a sociálnej situácie, zamestnanosti, nezamestnanosti a príležitostiach rozvoja ľudských zdrojov. V prvom rade sa zameriavajú na zlepšenie situácie, ktorú charakterizujú nasledujúce slabé stránky: vo všeobecnosti nie je kvalifikácia pracovnej sily dostatočne prispôbena potrebám spoločnosti založenej na vedomostiach; nezamestnanosť, ktorá je vysoká najmä medzi mladou populáciou, má výraznú štruktúrnu povahu a je zvýraznená vysokou úrovňou dlhodobej nezamestnanosti, ktorá sa čiastočne vzhľadom na existujúcu demotiváciu v mzdovej oblasti a v systéme daňového a sociálneho zabezpečenia a neefektívnu politiku trhu práce dotýka najmä menej kvalifikovanej skupiny populácie. Ekonomickou a sociálnou exklúziou trpia znevýhodnené skupiny populácie a najmä Rómska minorita.

Na základe načrtnutého prístupu a SWOT analýzy situácie v SR existujú tri špecifické ciele operačného programu, ktoré ďalej rozvíjajú globálny cieľ:

1. Zvýšenie zamestnateľnosti a flexibility trhu práce;
2. Rozvoj inkluzívneho trhu práce a rovnosti príležitostí;
3. Zvýšenie kvalifikačného potenciálu a adaptability zamestnancov.

Prvý špecifický cieľ operačného programu sa zameriava na riešenie problémov tých ľudí, ktorí sa vzhľadom na rozličné dôvody stali nezamestnanými. Skôr než nízky počet ekonomicky aktívnych ľudí je problémom na Slovensku vysoký počet evidovaných nezamestnaných, z ktorých je veľké množstvo v skutočnosti ťažko zamestnateľných. Problém sa týka rozsiahlej skupiny ľudí, ktorí čelia problémom začleňovania alebo reintegrácie do zamestnania vzhľadom na ich existujúcu nezamestnateľnosť. Skupinu tvoria dlhodobo ako aj krátkodobo nezamestnaní, ktorí čelia znevýhodneniu. Patria sem dlhodobo a veľmi dlhodobo nezamestnaní, ľudia s nízkou úrovňou zručností a ľudia s kvalifikáciou, ktorá nezodpovedá požiadavkám trhu práce, mladí ľudia vrátane absolventov, ľudia so zdravotným postihnutím, starší občania, osamelí rodičia s nezaopatrenými deťmi, ľudia, ktorí čelia problémom zosúladenia ich pracovného a rodinného života, ľudia, ktorí nie sú postihnutí ale stratili schopnosť vykonávať svoje povolanie. Významný podiel z tejto skupiny reprezentujú Rómovia. Stratégia Sektorového operačného programu sleduje riešenie problémov týchto skupín prostredníctvom opatrení aktívnej politiky trhu práce s osobitným zameraním na zvyšovanie ich zamestnateľnosti, čo povedie následne k zvýšeniu ich perspektív na trhu práce.



Opatrenia a ciele boli v rámci priority 1 navrhnuté tak, aby dosahovali prvý špecifický cieľ operačného programu. Za účelom poskytnúť uchádzačom o zamestnanie systém komplexnej starostlivosti, budú podporované nasledovné hlavné aspekty aktívnej politiky trhu práce: kvalita a odbornosť verejných služieb zamestnanosti a metódy zvyšovania zamestnateľnosti uchádzačov o zamestnanie prostredníctvom zlepšovania ich vzdelania a zručností vyžadovaných trhom práce, podporovaním ich aktivácie a uľahčením ich prístupu ku hlavnému zamestnaniu.

Prírodnou podmienkou pre dosiahnutie prvého špecifického cieľa je budovanie kapacít a inštitucionálne posilnenie verejných služieb zamestnanosti. Verejné služby zamestnanosti budú primerane vybavené modernými informačno-komunikačnými technológiami a aplikáciami na web-báze a budú významne prispievať k včasným zásahom pri riešení nerovností trhu práce. Odborné a efektívne vedenie, poradenstvo a pomoc pri hľadaní zamestnania uľahčí identifikáciu individuálnych potrieb uchádzačov o zamestnanie a monitorovanie ich pokroku. Aktivity odborného vedenia a poradenstva budú prepojené so školským systémom poradenstva a obidva systémy budú čerpať zo systému predvídania zmien kvalifikačných potrieb. Stratégia zabezpečí dostupnosť efektívnej podpory, poradenstva a informácií pre všetkých uchádzačov o zamestnanie.

Pri podnecovaní zamestnávateľov, aby zamestnali znevýhodnených uchádzačov v mnohých prípadoch nestačí len presvedčanie. Zamestnávateľia ich považujú za nemo-

tivovaných, neflexibilných a s nedostatkom príslušných zručností. Avšak ak sa poskytne týmto ľuďom práca, tak sa tým vlastne zvýši ich zamestnateľnosť a zlepši ich konkurencieschopnosť na trhu práce. Aby sa vyrovnala nerovnosť ohľadom nízkej produktivity práce, je nevyhnutné poskytnúť zamestnávateľom finančnú stimuláciu. Mzdové príspevky by však nemali byť neobmedzené.

Zdravotne postihnutí občania predstavujú pracovný potenciál, ktorý dosiaľ nebol primerane využitý. Preto sa bude venovať osobitná pozornosť a opatrenia budú podporovať tých zamestnávateľov, ktorí vytvoria pracovné miesta pre zdravotne postihnutých ľudí. Pre tých ľudí, ktorí vidia svoju cestu ako sa zbaviť nezamestnanosti prostredníctvom začatia ich vlastného podnikania, bude ponúknutá finančná podpora v počiatočnej fáze, ktorá bude kombinovaná s povinným úvodným tréningom podnikateľských zručností.

Štruktúrne zmeny spolu s kľúčovými investičnými projektmi smerujúcimi na naše územie a technologickým rozvojom predstavujú hlavné faktory dopytu po práci. Vyžadujú všeobecné zvyšovanie úrovne vzdelania a zručností pracovnej sily. Za účelom znižovania regionálnych a lokálnych nedostatkov vzhľadom na zručnosti a vzdelávanie je stratégia pripravená ponúknuť uchádzačom o zamestnanie rôzne formy vzdelávania a prípravy. Nová legislatíva nahradila pojem „rekvalifikácia“ pojmom „vzdelávanie a príprava pre trh práce“. Toto umožní širší záber vzdelávania, odborných a praktických aktivít nie len pre osoby s určitou kvalifikáciou, ale aj pre osoby so žiadnou kvalifikáciou. Sem

patrí základný tréning pred zamestnaním, prispôsobená príprava zameraná na individuálne potreby a schémy prípravy na zamestnanie spojené s praktickým výcvikom a budúcim zamestnaním. Všetky uvedené intervencie budú jasne odvodené zo systému analýz a predvídania potrieb kvalifikácie a zručností. K príslušným programom prípravy bude zabezpečený prístup pre všetky skupiny uchádzačov o zamestnanie.

Budú podporované aktivačné programy pre uchádzačov o zamestnanie ako efektívny nástroj zvyšovania ich zamestnateľnosti. Programy sa budú hlavne zameriavať na tých, ktorí majú nízku motiváciu pracovať a ľudí v hmotnej núdzi. Zamerajú sa najmä na pomoc tým, ktorí sú dlhodobo nezamestnaní, aby si udržali alebo znovu získali stratené pracovné návyky a prax.

Druhý špecifický cieľ operačného programu, ktorým je „rozvoj inkluzívneho trhu práce a rovnosti príležitostí“ sa zameriava na ľudí, ktorým obzvlášť hrozí riziko sociálneho vylúčenia. Sociálna exklúzia na Slovensku, podobne ako v Poľsku a Českej republike, je takmer výlučne prepojená s nezamestnanosťou. Skupinu osôb na okraji spoločnosti tvoria väčšinou dlhodobo nezamestnaní s nízkymi vyhliadkami opätovného začlenenia na trh práce. Týmto ľuďom hrozí najviac riziko sociálneho vylúčenia. Toto tiež platí pre časť Rómskej komunity, ktorá čelí rôznym prekážkam pri vstupe do zamestnania. Zlepšovanie zamestnateľnosti týchto skupín zvýši ich šance na získanie zamestnania a tým uľahčí ich sociálne začlenenie. Na základe uvedených charakteristík a problémov týchto ľudí je potrebný dodatočný špecifický prístup k nástrojom aktívnej politiky trhu práce. Riešenia v tejto oblasti poskytuje Priorita 2 prostredníctvom financovania aktivít súvisiacich s vytváraním regionálnych a miestnych štruktúr, ktoré sa budú zameriavať na marginalizované skupiny a skupiny s vysokým rizikom sociálnej exklúzie ako aj komunity. Podporovaná bude príprava miestnych a regionálnych akčných plánov zamestnanosti a mikroprojekty na regionálnej a miestnej úrovni. Takéto aktivity umožnia lepší prístup nezamestnaných ku hlavným aktivitám ponúkaným v rámci Priority 1.

Stratégia tiež predpokladá aktivity zamerané na neaktívnych ľudí, t.j. tých, ktorí nie sú registrovaní ako nezamestnaní a súčasne sú pritom v riziku sociálneho vylúčenia, ako sú napríklad bývalí väzni, bezdomovci, alkoholovo a drogovo závislí, migranti, utečenci a ľudia hľadajúci azyl. Na nich sa tiež zameria Priorita 2 prostredníctvom vytvorenia a rozvoja regionálnych a miestnych partnerstiev, ktoré budú vykonávať aktivity na komunitnom základe a podporovať rozvoj sociálnej ekonomiky.

Na Slovensku je relatívne vysoký podiel žien na pracovnej sile. Preto nie je potrebné na Slovensku vytvárať

špecifické opatrenia, ktoré by osobitne podporovali zamestnanosť žien. Avšak ženy čelia na trhu práce nerovnostiam ohľadom nižšie platenej práce, väčšiemu zaťaženiu pri starostlivosti o rodinu a zamestnaním v tradičných profesiách, čo je zapríčinené tradičnými rodinnými úlohami a pod. Stratégia sa preto zameriava na odstraňovanie prekážok rovnosti mužov a žien na trhu práce, ako sú napríklad prístup žien ku vzdelávaniu a príprave, zosúladenie rodinného a pracovného postavenia, ich prístupu na trh práce a odstraňovanie rodovej diskriminácie na trhu práce. Rodová rovnosť je v stratégii Sektorového operačného programu prierezovo zohľadnená a bude sledovaná v rámci individuálnych opatrení.

Princíp uplatňovania rodového hľadiska (gender mainstreaming) bude implementovaný prostredníctvom špecifických nástrojov. Pri predkladaní návrhov projektov sa bude posudzovať, či projekt obsahuje rodovú analýzu, aký dopad má projekt na ženy a na mužov a aké budú prijaté opatrenia v prípade zistenia nerovností. Na to, aby Riadiaci orgán dokázal efektívne presadzovať princíp uplatňovania rodového hľadiska sú pripravené nasledujúce aktivity:

- uskutočnenie rodových tréningov pre pracovníkov zodpovedných za rozhodovanie – pracovníkov, pracovníčky, ktorí/é majú na starosti štrukturálne fondy – mali by byť vo vedúcich pozíciách, aby mali dosah na uplatňovanie rodového princípu,
- vypracovanie a distribúcia príručiek o rodových princípoch a o spôsobe uplatňovania gender mainstreamingu,
- presadzovanie požiadavky, aby každé ministerstvo, ktoré sa zaoberá štrukturálnymi fondmi stanovilo zodpovedného pracovníka pre oblasť rovnosti príležitosti,
- vypracovanie mechanizmu monitorovania dodržiavania rovnosti príležitosti na úrovni projektov/opatrení/priorít každého programového dokumentu,
- poskytovanie konzultácie pri projektoch na zabezpečovanie dôsledného uplatňovania princípu gender mainstreamingu.

Na základe skúseností získaných počas implementácie tohto princípu sa nástroje na jeho uplatňovanie môžu počas trvania programu rozšíriť a zlepšiť.

Tretí špecifický cieľ operačného programu, ktorým je „zvyšovanie kvalifikačného potenciálu a adaptability pracovnej sily“ sleduje dosiahnutie lepšej koordinácie medzi kvalifikovanou pracovnou silou a kvalifikačnými potrebami trhu práce. Tento cieľ tiež zdôrazňuje význam vzdelávania pri zvyšovaní kvalifikačného potenciálu a adaptability pracovnej sily, aj keď táto časť cieľa presahuje časový rámec operačného programu. Zmeny v prístupe k celoživot-

nému vzdelávaniu sú časovo veľmi náročné a budú po uplynutí programovacieho obdobia pokračovať.

Naviac je táto strategická orientácia sama osebe súčasťou opatrení aktívnej politiky trhu práce a je teda v rámci stratégie Sektorového operačného programu silno podporovaná. Z vyššie uvedených cieľov vyplývajú tri hlavné úlohy.

Prvou úlohou je vytvoriť systém štartovacej odbornej prípravy a vzdelávania, ktorý zodpovedá meniacim sa potrebám spoločnosti založenej na vedomostiach. V oblasti odborného vzdelávania a prípravy budú počas trojročného programovacieho obdobia sledované tieto ciele: podpora účasti sociálnych partnerov pri riadení a kontrole vzdelávania a prípravy; v úzkej spolupráci škôl a zamestnávateľov zmeniť obsah vzdelávania a prípravy, s cieľom vybaviť mladých ľudí zručnosťami relevantnými pre trh práce; odstrániť príliš úzku špecializáciu odborného vzdelávania, a rozvinúť modulárny systém odborného vzdelávania a vytvoriť štandardy vzdelávania pre stredné odborné školstvo. Rozšírenie vzdelávacích aktivít inštitúcií terciárneho vzdelávania tiež prispeje k tomu, aby bola spoločnosť vybavená naliehavo potrebnými kvalifikáciami. Ohľadne rómskej populácie prispeje program k zvyšovaniu účasti Rómov v hlavnom prúde vzdelávania, riešeniu segregovaného prístupu k Rómom pri vzdelávaní a predchádzaniu a boju proti predčasnému odchodu zo škôl u detí, ktoré pochádzajú zo sociálne znevýhodneného prostredia vrátane rómskych detí.

Druhá úloha sa týka vytvorenia systémových prvkov a mechanizmov v oblasti ďalšieho vzdelávania za účelom pomôcť ľuďom získať alebo obnoviť si zručnosti, aby sa adaptovali na meniace sa potreby trhu práce a požiadavky spoločnosti založenej na vedomostiach. Podrobné úlohy, ktoré je potrebné vykonať v oblasti ďalšieho vzdelávania sú rozpracované v strategickom dokumente „Konceptia celoživotného vzdelávania v Slovenskej republike“.

Napriek tomu, že na Slovensku existuje široká sieť inštitúcií, ktoré poskytujú ďalšie vzdelávanie a široké spektrum programov vzdelávania, je štruktúrovaný systém ďalšieho vzdelávania iba v zárodkoch a chýba jasná strategická orientácia. Je potrebné posilniť kvalitu ďalšieho vzdelávania, ako aj systému certifikácie a uznávania. Je nutné vytvoriť informačný systém o rozsahu ponúkaných vzdelávacích programov a zlepšiť úroveň ľudských zdrojov v systéme ďalšieho vzdelávania. Pre systém ďalšieho vzdelávania je tiež charakteristický nedostatok finančných zdrojov, čo umožňuje vykonávať vzdelávacie aktivity v prospech zamestnaných ľudí na úrovni, ktorá je nedostatočná pre zabezpečenie adaptability pracovnej sily na meniace sa potreby.

Rovnako ako v prípade stredoškolského a univerzitného vzdelávania aj systém ďalšieho vzdelávania bude rozvíja-

ný s ohľadom na lepšie vyhovieenie potrebám trhu práce a politiky zamestnanosti. Rozšíri sa ponuka vzdelávacích aktivít vrátane možností rekvalifikácie. Uľahčí sa prístup k ďalšiemu vzdelávaniu, napríklad prostredníctvom programov druhej šance. Stredné a vysoké školy musia efektívnejšie participovať na systéme ďalšieho vzdelávania. Bude podporovaný vznik centier pre dištančné vzdelávanie. Realizované budú programy e-vzdelávania a programy na získanie zručností v informačno-komunikačných technológiách. Zvýši sa spolupráca medzi inštitúciami zodpovednými za vzdelávanie, rozvinú sa nové formy ďalšieho vzdelávania a bude modernizovaný a rozšírený modulárny systém ďalšieho vzdelávania. Vytvorí sa systém kontroly kvality pokrývajúci tak formálny ako aj neformálny vzdelávací systém a jeho prepojenie so systémom certifikácie. V rámci ďalšieho vzdelávania, ktorého hlavným zámerom je zlepšiť adaptabilitu zamestnaných osôb, bude tiež pozornosť venovaná zvyšovaniu kvalifikácie verejných zamestnancov a tým sa zvýši efektívnosť verejnej správy. Všetky uvedené úlohy sa môžu realizovať len postupne; preto sa počas tohto programovacieho obdobia budú dosahovať ciele v tejto oblasti parciálne.

Tretia úloha je teda zameraná na podporu pracovného a profesijného poradenstva, optimalizáciu kvalifikačnej štruktúry, výskum práce a profesií, podporu budovania národných a regionálnych informačných databáz o vzdelávacích príležitostiach a ponuke pracovných miest, budovanie siete poradenských služieb a podporu rozvoja systémov, ktoré predvídajú požiadavky trhu práce a ich zmeny. Túto úlohu budú zabezpečovať služby a výskum na trhu práce ako aj služby a výskum v sektore vzdelávania. Výsledky týchto aktivít budú mať dopad na kvalitu intervencií v rámci všetkých ostatných opatrení.

Efektívny a komplexný systém pracovného poradenstva predstavuje dôležitý prvok pre efektívne fungovanie trhu práce a predchádzanie nezamestnanosti. Študentom a žiakom musí byť poskytnutá pri rozhodovaní o ich vzdelávacej a profesijnej kariére odborná pomoc. Cieľom je hlavne umožniť mladým ľuďom chovať sa podľa ich možností a ambícií. Pracovné poradenstvo prispeje k tomu, aby bol správny človek postavený na správne miesto. V tomto zmysle je nevyhnutné prehodnotiť fungovanie existujúceho psychologického a vzdelávacieho poradenstva a vytvoriť systém prípravy a vzdelávania poradcov pre odborné poradenstvo; musí byť zabezpečené lepšie prepojenie s inštitúciami trhu práce za účelom poskytnúť žiakom a študentom relevantné informácie. Tento preventívny prístup k vhodnej voľbe povolania je predovšetkým úlohou sektoru vzdelávania.

Rovnaký prístup k výberu povolania alebo zmene povolania bude aplikovaný pre cieľové skupiny nezamestna-

ných ako súčasť koncepcie zlepšených a komplexných služieb zamestnanosti prostredníctvom poradenstva, individuálnej prípravy šitej na mieru, hodnotenie zručností a atď. v rámci Priority 1.

Rómska otázka je v rámci stratégie Sektorového operačného programu prierezovo zohľadnená. Mnoho opatrení aktívnej politiky trhu práce, ako aj opatrenia v rámci priorít sociálnej inklúzie a vzdelávania (najmä opatrenia 1.1, 1.3, 2.1, 2.2, 3.1) sú v skutočnosti zacielené aj na Rómov, keďže tvoria podstatnú časť znevýhodnených skupín na trhu práce a marginalizovaných skupín mimo trhu práce. Detailný opis komplexného prístupu, mechanizmov implementácie jednotlivých oparení a účasť na aktivitách zameraných na rómske obyvateľstvo je uvedený v prílohe č. 9.

Nie sú k dispozícii dostatočné štatistické údaje pre účely vytvorenia osobitných monitorovacích indikátorov, ktoré by sa týkali Rómov. Zohľadnenie týchto kategórií bude preto pravidelne vyhodnocované v rámci Opatrenia technickej asistencie prostredníctvom iných nástrojov, ako sú netradičné postupy monitorovania a špecifické prístupy.

Tri špecifické ciele Operačného programu sú premietnuté do nasledovných priorít:

Priorita 1: Rozvoj aktívnej politiky trhu práce

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

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

Obsah troch priorít bol definovaný takým spôsobom, že aktivity a cieľové skupiny budú rozdelené medzi priority logickým spôsobom, aby sa neprekrývali. Takto aktivity v rámci Priority 1, ktoré nemajú systémovú povahu (napr. modernizácia verejných služieb zamestnanosti), sú výhradne zacielené na uchádzačov o zamestnanie evidovaných na úrade práce. Naopak zahrnutie opatrenia 2.1 pod prioritu 2 je zamerané na podporu záujemcov o zamestnanie, ktorých odstup od bežného trhu práce predstavuje vážne riziko sociálneho vylúčenia. Väčšina posledne citovanej skupiny sú osoby bez zamestnania, ktoré nie sú evidované ako nezamestnaní, môžu byť aj takí, ktorí aj keď sú evidovaní ako nezamestnaní, taktiež sú ohrození exklúziou a z tohto dôvodu vyžadujú neskôr alebo predtým účasť na aktívnych opatreniach trhu práce v rámci Priority 1 a pomoc v rámci opatrenia zameraného na inklúziu. Priorita 3 sa zaoberá osobami v zamestnaní, alebo prípravou na zamestnanie v systéme základného všeobecného alebo odborného školstva.

Zatiaľ, čo existuje jasné odlíšenie medzi cieľovými skupinami všetkých troch priorít, obidve priority 1 a 2 sú za-

merané na tú časť cieľových skupín, pre ktoré sú politika trhu práce a aktivity zamerané na inklúziu dôležité z hľadiska ich sociálnej integrácie a integrácie do zamestnania. V súlade so Zákonom o službách zamestnanosti Slovenskej republiky tieto podskupiny sú považované za „osoby znevýhodnené na trhu práce“, osoby s nasledovnými charakteristikami sú považované za znevýhodnené: osoby nad 50 r. veku, osamelí rodičia s malými deťmi, dlhodobo nezamestnaní.

### 3.3 Priority a opatrenia operačného programu

#### Priorita 1: Rozvoj aktívnej politiky trhu práce

##### Opis a odôvodnenie:

Priorita 1 je zameraná na dosiahnutie Cieľa 1 operačného programu, t.j. zvýšenie zamestnateľnosti a flexibility trhu práce. Preto je orientovaná na posilnenie aktívnej politiky trhu práce za účelom boja proti nezamestnanosti a prevencie dlhodobej nezamestnanosti, uľahčenie integrácie mladých ľudí na trh práce a reintegrácie dlhodobo nezamestnaných a ostatných znevýhodnených skupín na trh práce prostredníctvom zvýšenia ich zamestnateľnosti.

Účelom tejto priority je posilniť komplexný prístup uchádzačov o zamestnanie a znevýhodnených osôb za účelom ich integrácie alebo reintegrácie na trh práce pomocou využitia všetkých vhodných nástrojov aktívnej politiky trhu práce, ktorá rešpektuje individuálne potreby každého uchádzača. Politika zamestnanosti podporovaná touto prioritou by mala uľahčiť účasť v procese zamestnanosti všetkým, ktorí sú schopní a želajú si pracovať prostredníctvom zlepšenia ich zamestnateľnosti a prístupu k zamestnaniu.

V tomto ohľade je nevyhnutné posilniť a modernizovať verejné služby zamestnanosti tak, aby boli schopné poskytovať uchádzačom komplexný súbor služieb ako je poradenstvo, pomoc pri hľadaní zamestnania, ktorá uľahčí ich integráciu alebo reintegráciu do zamestnania od samotného začiatku obdobia ich nezamestnanosti. Je potrebné zaručiť včasnú identifikáciu potrieb uchádzača. Podporované budú programy zacielené na zlepšenie a rozšírenie poradenstva a aktivít zameraných na hľadanie zamestnania za účelom poskytnutia efektívnych a individualizovaných služieb uchádzačom, ktoré im ponúknu vhodné riešenie a podporu. Takýto prístup by mal vyústiť do vypracovania individuálneho akčného plánu pre každého uchádzača.

Za účelom bezproblémového fungovania verejných služieb zamestnanosti musí byť aktualizovaný a modernizovaný informačný a komunikačný systém. Prístup orientovaný na klienta bude podporovaný pomocou zavedenia nových foriem služieb, ako je „e – trh práce“ a služby poskytované telefonicky.

Verejné služby zamestnanosti by mali vyhovovať požiadavkám moderného trhu práce. Za týmto účelom musia byť vyvinuté štandardy služieb zamestnanosti a vyškolený personál služieb zamestnanosti, aby bol schopný poskytovať uchádzačom profesionálnu pomoc na vysokej úrovni a v požadovanej efektívnosti.

Modernizácia verejných služieb zamestnanosti a podpora individuálnych služieb pre uchádzačov o zamestnanie je plne v súlade so závermi dokumentu JAP/Empl. implementácia aktívnej stratégie na podporu hľadania si zamestnania a zamestnateľnosti pomocou systematickej práce verejných služieb zamestnanosti s nezamestnanými počas obdobia nezamestnanosti.

Rozvoj systému integrovaných verejných služieb zamestnanosti a sociálnych služieb a rozvoj flexibilných foriem služieb zamestnanosti spolu s ich lepším zacielením plne zodpovedá záverom JAP/Empl.

Ako bolo spomenuté, na Slovensku je sociálna odkázanosť takmer výlučne spojená s nezamestnanosťou. Až 90% sociálne odkázaných ľudí sú evidovaní nezamestnaní. Keďže zamestnanie je východiskom z chudoby, situácia týchto ľudí by mala byť riešená integrovaným prístupom služieb zamestnanosti a sociálnych služieb. Sociálne služby a služby zamestnanosti by mali byť preto spojené a poskytované v rámci úzkej spolupráce na tom istom mieste.

Programy aktivácie uchádzačov budú podporované ako efektívny nástroj zvyšovania ich zamestnateľnosti. Programy sa zamerajú najmä na tých, ktorí majú nízku motiváciu pracovať a tých, ktorí sú na hranici chudoby. Zamerajú sa najmä na tých, ktorí boli dlhodobo nezamestnaní, aby si udržali alebo opätovne nadobudli pracovné návyky a skúsenosti. Podporovaná bude tiež tvorba pracovných miest v sociálnej ekonomike.

Na základe definovaných individuálnych potrieb, by mal mať každý uchádzač prístup k opatreniam aktívneho trhu práce. Opatrenia by sa mali zamerať najmä na zlepšenie zamestnateľnosti uchádzačov pomocou školení a rekvalifikácie na jednej strane a motivovaním zamestnávateľov na druhej strane tak, aby zamestnávali tých, ktorí čelia bariéram na trhu práce a preto majú malú šancu nájsť si zamestnanie. V umožňovaní prístupu ku všetkým nástrojom aktívnej politiky trhu práce sa nebude uplatňovať rozdielny prístup k ženám a mužom. Muži a ženy budú mať tú istú

možnosť participovať na rovnakom princípe na programoch implementovaných prioritou č. 1.

V rámci priority budú podporované programy zamestnanosti a samostatne zárobkovej činnosti, ktoré sa zamerajú na zvýšenú tvorbu pracovných miest najmä pre znevýhodnené skupiny, ktoré čelia bariéram v integrácii na trh práce. Na Slovensku existuje alarmujúci podiel dlhodobo a veľmi dlhodobo nezamestnaných medzi nezamestnanými. Títo ľudia spoločne s mladými nezamestnanými, zdravotne postihnutými (a ostatnými znevýhodnenými skupinami) tvoria rozsiahlu kategóriu ľudí, ktorých šance nájsť si zamestnanie sú nízke. Poradenstvo v zamestnaní by malo pomôcť prístupu k zamestnaniu pre znevýhodnené skupiny, pre ktoré by inak bolo ťažké konkurovať ostatným uchádzačom. Účelom tohto nástroja je napomôcť prerušiť začarovaný kruh a vrátiť ich naspäť do riadneho zamestnania.

Podpora samostatne zárobkovej činnosti by sa mala zamerať na uchádzačov, ktorí majú potenciál začať podnikáť. Poskytovanie takejto pomoci bude obsahom školenia pre samostatne zárobkové činnosti a predloženie podnikateľského zámeru.

Špecifická pomoc je zameraná na zdravotne postihnutých ľudí za účelom napomôcť ich prístupu k zamestnaniu za účelom využitia ich pracovného potenciálu. Pomoc v zamestnávaní a samostatne zárobkovej činnosti prispeje k znižovaniu regionálnych disparít, keďže objem pomoci sa bude líšiť v súlade so situáciou v regiónoch. Tento prístup je v súlade s odporúčaním JAP/Empl. o zvýšenom zacielení na podporu rozvoja tých regiónov, ktoré sú najviac zasiahnuté nezamestnanosťou.

Opatrenia zamerané na školenie a rekvalifikáciu dopĺňajú spektrum aktívnych opatrení trhu práce, ktoré budú podporované v rámci priority č. 1. V súlade so závermi JAP/Empl. a JIM budú zdôraznené opatrenia podporujúce zacielené školenie a rozvoj ľudských zdrojov za účelom zlepšenia prístupu ohrozených skupín k zamestnaniu. Cielené vzdelávanie a školenie sa považuje za hlavný nástroj v podpore zlepšovania zamestnateľnosti uchádzačov, najmä tých s nízkou úrovňou vzdelania, nedostatočnými alebo zastaralými zručnosťami, ktoré ich vylučujú z možnosti konkurovať na trhu práce.

Načrtnuté nástroje aktívnej politiky trhu práce budú podporené pomocou jednotlivých opatrení zameranými na špecifické cieľové skupiny. Tvoria základ pre potenciálne projekty. Väčšina nástrojov a aktivít bude implementovaná na celom území pomocou „národných projektov“. Tieto sa orientujú najmä na modernizáciu systémov používaných verejnými službami zamestnanosti (zavedenie e-trhu práce), zlepšenie kvality a rozsahu služieb poskytovaných verejnými službami zamestnanosti, integráciu služieb za-



mestnanosti a sociálnych služieb a podporu zamestnávania a samostatnej zárobkovej činnosti. Implementácia opatrení SOP pomocou národných projektov uľahčí administráciu daných projektov, keďže umožní vhodný monitoring a transparentné účtovníctvo. Navyše národné projekty zabezpečia efektívne využitie prostriedkov ESF od samotného začiatku programovacieho obdobia.

Ostatné opatrenia definované v prioritě aktívnej politiky trhu práce ako sú aktivačné programy, školenia alebo rekvalifikácie pre uchádzačov budú implementované pomocou dopytovo orientovaných projektov, ktoré zahrnú široké spektrum zainteresovaných, ako sú zamestnávateľia, vzdelávacie inštitúcie, samosprávne orgány, mimovládne organizácie, obce, mieste partnerstvá atď.

Implementácia nástrojov (pomocou národných projektov) bude koordinovaná úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny. Úrady budú slúžiť ako koneční prijímatelia pomoci pre väčšinu národných projektov. Ako koneční prijímatelia pomoci budú buď implementovať aktivity projektov alebo organizovať verejné obstarávanie pre tých, ktorí aktivity implementujú.

Úrady sa zamerajú na tvorbu integrovanej s komplexnej starostlivosti pre uchádzačov pri návrate na trh práce. Pripravujú individuálne programy, ktoré budú kombinovať rozličné nástroje aktívnej politiky trhu práce založené na individuálnych akčných plánoch každého uchádzača. Integrovaný prístup v implementácii aktívnych opatrení trhu práce bude monitorovaný prostredníctvom priority č. 1 hodnotením počtu nezamestnaných, ktorým bol poskytnutá pomoc v rámci integrovaného prístupu. Vytvorené oddelenia ESF a aktivačných programov na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny budú administrovať projekty.

Grantové schémy pre regionálne/lokálne projekty na rekvalifikáciu nezamestnaných budú riadené územnými úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny v súlade so špecifickými potrebami daného regiónu. Budú sa využívať tiež rekvalifikačné programy iniciované vzdelávacími inštitúciami alebo zamestnávateľmi.

Priorita obsahuje nasledovné opatrenia:

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

**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

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

Priorita č. 1 bude absorbovať cca 67,2% zdrojov ESF alokovaných pre priority operačného programu. Indikatívne alokácie podľa opatrení sú nasledovné: Opatrenie 1.1: 22,9%, Opatrenie 1.2: 28,0%, Opatrenie 1.3: 16,3%. Zníženie miery nezamestnanosti vyplývajúcej z opatrení aktívnej politiky trhu práce predstavuje špecifický cieľ priority. Východzia hodnota v roku 2002 predstavuje 18,5 %. Cieľová hodnota sa v roku 2006 predpokladá na úrovni 16,4 %.

### **Opatrenie 1.1: Modernizácia a zvýšenie rozsahu a kvality služieb a rozvoj aktivačných programov uchádzačov o zamestnanie**

#### **Opis a odôvodnenie:**

Efektívne služby zamestnanosti sú dôležitým nástrojom politiky trhu práce a hrajú význačnú rolu pri adaptácii ľudí na rýchlo sa meniace podmienky trhu práce pomocou podpory a posilňovania mobility a flexibility a pomocou poskytovania pomoci ľuďom v nadobúdaní zručností a ostatných schopností, ktoré sa vyžadujú v nových a rozvíjajúcich sa ekonomických odvetviach. Berúc do úvahy vysokú mieru nezamestnanosti v SR existuje potreba aktívnejšieho a preventívneho prístupu k nezamestnaným, najmä v regiónoch s vysokou mierou nezamestnanosti.

Opatrenie sa preto zameriava na zlepšenie verejných služieb zamestnanosti vrátane modernizácie systémov využívaných službami zamestnanosti tak, aby boli schopné zodpovedajúcim spôsobom spolupracovať s uchádzačmi od samého začiatku ich nezamestnanosti poskytovaním systematickej a efektívnej pomoci, napomôcť uchádzačom vytvoriť individuálny program ich reintegrácie na trh práce pomocou individuálneho akčného plánu a monitorovaním jeho implementácie.

Za účelom priblíženia služieb zamestnanosti nezamestnaným bude podporované poskytovanie služieb prvého kontaktu. V tomto ohľade bude zvláštna pozornosť venovaná zlepšeniu poradenských služieb a pomoci pri hľadaní zamestnania, založenej na individuálnom prístupe ku každému uchádzačovi. Služby by mali poskytovať včasnú identifikáciu potrieb uchádzača a efektívne poradenstvo za účelom uľahčenia integrácie do zamestnania. Za týmto účelom poskytnú služby zamestnanosti každému uchádzačovi vytvorenie individualizovaného akčného plánu a prístup uchádzača k efektívnym opatreniam a nástrojom aktívnej politiky trhu práce. V rámci podopatrenia uchádzač získa refundáciu časti cestovných výdavkov vo vzťahu k implementácii aktivít navrhnutých v akčnom pláne.

Za účelom zabezpečenia najefektívnejších a moderných služieb zamestnanosti s personálom disponujúcim odbornými a profesionálnymi zručnosťami a vedomosťami budú podporené programy na tvorbu štandardov služieb zamestnanosti a školenia zamestnancov služieb zamestnanosti.

Modernizácia verejných služieb zamestnanosti bude spojená aj s investíciami do rekonštrukcie, resp. rozšírenia existujúcich a v niektorých prípadoch výstavby nových objektov.

Náklady spojené s týmito investíciami budú financované z prostriedkov Operačného programu Základná infraštruktúra – Priorita 3 Lokálna infraštruktúra.

Systém používaný službami zamestnanosti by mal prispieť k vyššie uvedeným cieľom za účelom efektívneho fungovania. Za týmto účelom bude podporený e-trh práce pomocou investícií do elektronických a telefonických služieb a celkové zlepšenie HW a SW vybavenia používaného v službách zamestnanosti.

Okrem verejných služieb zamestnanosti budú podporené ostatné typy služieb zamestnanosti a to najmä tie, ktoré sa zamerajú na špecifické skupiny na trhu práce ako sú veľmi dlhodobo nezamestnaní alebo ľudia so špecifickými problémami reintegrácie na trh práce.

Aktivačné programy pre uchádzačov budú podporené ako nástroj, ktorý prispeje k zlepšeniu zamestnateľnosti uchádzačov pomocou udržania ich pracovných návykov. Tieto programy budú zamerané najmä na znevýhodnených uchádzačov (najmä dlhodobo nezamestnaných a tých, ktorí majú nedostatočné zručnosti a vzdelanie), ľudí s nízkou motiváciou pracovať a tých, ktorí sú na hranici sociálnej odkázanosti. Rómske etnikum reprezentuje výrazný podiel na tejto skupine. Programy by mali pomôcť zlepšiť veľmi nízku zamestnateľnosť týchto skupín. Cieľom programov je na jednej strane preklenúť obdobie bez riadneho zamestnania a na druhej strane, najmä s ohľadom na dlhodobo nezamestnaných, udržať si alebo znova nadobudnúť stratené pracovné návyky a skúsenosti.

Aktivačné programy budú zamerané najmä na práce menšieho rozsahu pre municipality a dobrovoľné práce v oblasti sociálnych služieb, charity, zdravotnej starostlivosti, vzdelávania, kultúry a podobných typov aktivít vo verejnom záujme. Pre nezamestnaných tvoria prvý krok na ceste, ktorý by ich mal priviesť späť k regulárnemu zamestnaniu. Aktivačné programy nepredstavujú pokračovanie tradičného slovenského systému verejnoprospešných prác, keďže uchádzači zaangažovaní na programoch nebudú dostávať žiadnu mzdu za vykonané činnosti. Avšak za účelom motivovať evidovaných uchádzačov o zamestnanie na účasť na týchto programoch, budú títo uchádzači, v súlade s určitými legislatívne definovanými podmienka-

mi, dostávať navyše k dávke sociálnej pomoci „aktivačný príspevok“. Vďaka tomu bude účasť na aktivačných programoch pre tieto skupiny občanov vytvárať predpoklad pre vyššie príjmy zo sociálnej pomoci. Aktivačné prípevky pre evidovaných uchádzačov o zamestnanie budú realizované v súlade s národnou legislatívou. Predpokladá sa, že programy budú organizované samosprávami alebo inými inštitúciami na základe zmluvy s úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny. Tieto subjekty obdržia finančné príspevky na úhradu časti nákladov v súvislosti s organizáciou programov.

Taktiež bude podporená tvorba pracovných miest v sociálnej ekonomike. Tieto typy programov by sa mali riadiť tými istými cieľmi ako horeuvedené aktivačné programy. V tomto ohľade očakávame spoluprácu rozličných zainteresovaných subjektov ako sú mimovládne organizácie a mieste samosprávy.

### Cieľ:

Poskytnúť komplexný súbor individualizovaných a moderných služieb zamestnanosti uchádzačom s cieľom zvýšiť ich zamestnateľnosť a aktiváciu a takto uľahčiť ich reintegráciu na trh práce.

### Operačné ciele:

- zlepšiť kvalitu verejných služieb zamestnanosti za účelom poskytovania individualizovanej a efektívnej pomoci uchádzačom a zamestnávateľom
- zlepšiť konkurencieschopnosť verejných služieb zamestnanosti pomocou investícií do informačného a komunikačného systému a nových foriem služieb
- zvýšiť aktiváciu znevýhodnených uchádzačov a stimulovať v tomto zmysle zainteresovanie rozličných subjektov na miestnej úrovni.

Počet účastníkov aktivačných programov predstavuje špecifický cieľ opatrenia. Cieľová hodnota je 150000. Detailná kvantifikácia opatrenia bude rozpracovaná v programovom doplnku.

### 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**

### Opis a odôvodnenie:

Opatrenie je zamerané na podporu programov orientovaných na zníženie krátkodobej a dlhodobej nezamestnanos-

ti a prevenciu dlhodobej nezamestnanosti znevýhodnených uchádzačov.

Pomoc na zamestnávanie a samostatne zárobkové činnosti tvorí jeden z nástrojov aktívnej politiky trhu práce, ktorý by mal uľahčiť zamestnávanie znevýhodnených skupín. Účelom týchto nástrojov je zlepšiť efektivitu ponuky na trhu práce, a to pomocou podpory zamestnávateľom a zvyšovania tak ich motivácie znášať náklady na zamestnávanie skupín znevýhodnených na trhu práce. Účelom tohto nástroja je napomôcť prerušiť začarovaný kruh a umožniť návrat do riadneho zamestnania. Akonáhle títo ľudia získajú zamestnanie po dlhšom období mimo pracovného procesu, obnovia si stratené pracovné návyky a činnosti a ich profesionálne zručnosti sa môžu tiež zlepšiť. Takýmto spôsobom sa zlepši ich aktuálna zamestnateľnosť a budú schopní lepšie konkurovať na trhu práce. Cieľová skupina, na ktorú bude pomoc zameraná bude obmedzená na znevýhodnených uchádzačov, aby sa zabezpečila efektivita tohto nástroja. Podpora bude zameraná iba na tých zamestnávateľov, ktorí budú garantovať pracovné miesto na určité minimálne obdobie.

Podpora samostatne zárobkovo činných osôb je ďalším nástrojom zlepšenia integrácie alebo reintegrácie uchádzačov na trh práce. Cieľom tejto pomoci je podpora tých, ktoré sú ochotní a schopní začať podnikáť, ale nemajú prístup ku kapitálu. Pomoc by sa mala zamerať tak na krátkodobo nezamestnaných (s istým minimálnym obdobím evidencie), ako aj na dlhodobo nezamestnaných, ktorí majú potenciál vykonávať samostatne zárobkovú činnosť. Poskytovanie takejto pomoci sa bude realizovať formou školenia pre samostatne zárobkovo činných a na predkladanie podnikateľského zámeru.

Pomoc na zamestnanosť bude pridelená pri rešpektovaní podmienok vrátane intenzity pomoci, stanovených v Nariadení Komisie č. 2204/2002 o aplikácii článku 87 a 88 Zmluvy EK o Štátnej pomoci na podporu zamestnanosti.

Za účelom stimulácie zamestnávania zdravotne postihnutých ľudí, budú podporované špecifické programy zamestnávania a samostatnej zárobkovej činnosti pre zdravotne postihnutých. Programy by mali vytvoriť motiváciu pre tvorbu pracovných miest zamestnávateľmi ako aj na podporu podnikania postihnutých. V rámci programu získajú zamestnávateľia finančný príspevok na vytvorenie a udržanie chránených dielní, na krytie časti režijných nákladov a nákladov spojených s dopravou zdravotne postihnutých zamestnancov a poskytnúť, ak je to potrebné, osobných asistentov zdravotne postihnutým za účelom uľahčenia výkonu ich povolania.

Pravidlá vzťahujúce sa na poskytovanie podpory na zamestnávanie a samostatne zárobkovú činnosť budú

zohľadňovať regionálne disparity v miere nezamestnanosti v SR. Objem pomoci bude variovať v súlade so situáciou v regióne. Najviac budú podporené regióny s vyššou mierou nezamestnanosti ako je celoštátny priemer. Programy by preto mali prispieť k zníženiu regionálnych disparít nezamestnanosti v SR.

#### Cieľ:

Rast zamestnanosti a prevencia dlhodobej nezamestnanosti so špecifickým dôrazom na znevýhodnených uchádzačov a regióny trpiace vysokou mierou nezamestnanosti.

#### Operačné ciele:

- 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 k začatiu podnikania
- zvýšenie počtu zdravotne postihnutých, ktorí sa integrujú do zamestnania alebo samostatne zárobkovej činnosti

Počet vytvorených pracovných miest v rámci tohto opatrenia predstavuje špecifický cieľ opatrenia. Cieľová hodnota je 85000. Detailná kvantifikácia opatrenia bude rozpracovaná v Programovom doplnku.

### Opatrenie 1.3:

#### Rozvoj vzdelávania a prípravy uchádzačov o zamestnanie s cieľom zlepšiť ich možnosti na trhu práce

##### Opis a odôvodnenie:

Aby sa SR stala krajinou s rýchlo sa rozvíjajúcou, konkurenčnou, inovatívnou ekonomikou a ekonomikou založenou na vedomostiach, potrebuje mobilizovať všetky potenciálne zdroje pracovnej sily a zlepšiť ich kvalitu v súlade s požiadavkami ekonomiky na zručnosti a chýbajúce pracovné schopnosti v ekonomike. Uplatňovanie stratégie na zlepšenie zamestnateľnosti uchádzačov zamerané na ich integráciu a reintegráciu na trh práce je kľúčovým problémom slovenskej politiky trhu práce.

Vzhľadom na reštrukturalizáciu ekonomiky na počiatku 90 – tych rokov trpel slovenský trh práce nerovnováhou medzi dopytom a ponukou na trhu práce. Ľudia so zastaranými alebo nedostatočnými profesionálnymi zručnosťami a nízkou úrovňou vzdelania boli vytlačení z trhu práce. Súčasne sa zmenila kvalifikačná štruktúra dopytu a teraz sa vyžaduje pracovná sila s vyššou úrovňou vzde-

lania a všeobecnými profesionálnymi zručnosťami, ktoré bude vyhovovať požiadavkám práce s modernou technológiou. Následne narastal počet osôb s nízkou úrovňou vzdelania a nezamestnaných. Navyše dlhodobá nezamestnanosť vedie k strate pracovných návykov a motivácie pracovať. Toto platí najmä pre Rómov, ktorých podiel na počte dlhodobo nezamestnaných a tých, ktorí majú nedostatočné alebo žiadne vzdelanie a zručnosti je extrémne vysoký.

Ako bolo vysvetlené vyššie, nízka úroveň vzdelania je jedným z hlavných dôvodov, prečo sa stávajú ľudia dlhodobo nezamestnanými. Existuje vysoký podiel ľudí s nedostatočným vzdelaním v rámci celkového počtu nezamestnaných na Slovensku. Aby sa títo ľudia boli schopní integrovať do zamestnania, je potrebný výrazný zásah zameraný na zlepšenie a prispôsobenie ich vzdelania a nadobudnutie príslušných zručností.

Nedostatočné vzdelanie je často sprevádzané ďalšími faktormi ako je vyšší vek, chýbajúca prax, zdravotné postihnutie, zodpovednosť za starostlivosť o vyživované osoby v rodine a nedostatočné ovládanie úradného jazyka (najmä Rómovia), čo robí znevýhodnenie týchto ľudí ešte zložitejším. Je preto nevyhnutné zamerať aktivity vo vzťahu na zlepšenie zamestnateľnosti na individuálne potreby uchádzača.

Zamestnateľnosť ľudí s nízkou úrovňou vzdelania a nedostatočnými zručnosťami môže byť zlepšená najmä pomocou rozšírenia a zlepšenia kvality vzdelávania a školiacich programov pre nezamestnaných. Význam týchto programov by mal byť posunutý smerom k poskytovaniu všeobecných prenosných a skôr kľúčových ako špecifických a úzko zameraných zručností.

Systém školenia a rekvalifikácie uchádzačov predstavuje slabé miesto na slovenskom trhu práce. Existuje nedostatočné zameranie školiacich programov na individuálne potreby uchádzačov, ako aj na požiadavky na konkrétne pracovné miesto. Ani programy nezodpovedajú špecifickým potrebám znevýhodnených uchádzačov, keďže zlyhávajú pri poskytovaní školení v kľúčových a tzv. mäkkých či všeobecných zručnostiach.

Bude sa podporovať zlepšenie systému školení a rekvalifikácie, ktorý sa prispôsobí individuálnym potrebám uchádzačov, ako aj programy nadobudnutia profesionálnych, kľúčových, mäkkých a prenosných zručností. Vzdelávacie a školiace programy orientované na nadobudnutie nových zručností alebo obnovu a zlepšenie pôvodných zručností uchádzačov z menej rozvinutých regiónov a priemyselných odvetví by mali prispieť k zníženiu regionálnych disparít v kvalifikačnej štruktúre v ponuke a dopyte na trhu práce. Sociálna inklúzia sa zlepší pomocou podpory vzdelávacích a školiacich programov zameraných na zvýšenie motivácie a aktivácie uchádzačov ohrozených sociálnou exklúziou.

Rovnaké príležitosti v prístupe ku vzdelaniu a príprave budú podporené pomocou individualizovaných programov zodpovedajúcich individuálnym potrebám tých, ktorí po prvýkrát vstupujú na trh práce ako aj tých, ktorí majú byť reintegrovaní na trh práce, ľudí s problémami zosúladenia pracovného a rodinného života, ľudí s problémami sociálnej inklúzie, Rómov, migrantov atď.

Cieľom programov je poskytovať rozličné typy zručností, ktoré nadobudnú uchádzači s lepšími informáciami o trendoch na trhu práce, zlepšia ich schopnosť hľadať, získať a udržať si zamestnanie, zlepšia ich zamestnateľnosť, možnosť byť vybraný na určitú pozíciu zamestnávateľom alebo začať podnikáť.

### Cieľ:

Uľahčiť integráciu a reintegráciu uchádzača na trh práce pomocou programov školenia a rekvalifikácie zodpovedajúcich súčasným kvalifikačným požiadavkám na trhu práce a individuálnym potrebám uchádzačov.

### Operačné ciele:

- znížiť dlhodobú nezamestnanosť a zlepšiť zamestnanosť uchádzačov pomocou programov prípravy a rekvalifikácie, prispôsobených individuálnym potrebám uchádzačov
- zníženie regionálnych disparít v kvalifikačnej štruktúre dopytu a ponuky na trhu práce pomocou programov prípravy a rekvalifikácie orientovaných na poskytovanie nových zručností alebo obnovenia, doplnenia a rozšírenia pôvodných zručností uchádzačov z ohrozených regiónov a odvetví
- posilniť sociálnu inklúziu prostredníctvom programov prípravy a rekvalifikácie orientovaných na zvýšenú motiváciu a aktiváciu uchádzačov ohrozených sociálnou exklúziou

Cieľová hodnota počtu uchádzačov o zamestnanie zúčastnených na programoch prípravy na samozamestnávanie predstavuje 27 000. Predpokladaný počet nezamestnaných osôb zúčastnených na programoch odborného výcviku predstavuje 85 000. Detailná kvantifikácia opatrenia bude rozpracovaná v Programovom doplnku.

### Priorita 2:

#### Posilnenie sociálnej inklúzie a rovnosti príležitostí na trhu práce

##### Popis a odôvodnenie:

Touto prioritou sa sleduje naplnenie druhého špecifického cieľa. Je zameraná na podporu príležitostí na trhu práce,

princípu rovnosti príležitostí, zamestnanosť potenciálne sociálne vylúčených skupín a jednotlivcov so zámerom vytvoríť inkluzívny trh práce a na zosúladienie profesionálneho a osobného života. Rozvoj služieb starostlivosti o deti a ľudí závislých na starostlivosti iných je v niektorých prípadoch nevyhnutnou podmienkou pre efektívnosť programov zamestnanosti pre ženy so závislými členmi rodiny. Prístup k týmto službám by mal byť súčasťou týchto programov.

Podľa stratégie SOP LZ budú aktivity zamerané na marginalizované a sociálne vylúčené skupiny realizované prostredníctvom rozličných nástrojov zahrnutých zväčša medzi opatreniami aktívnej politiky trhu práce v rámci Priority 1. Tieto nástroje podporujú zvýšenie zamestnateľnosti a reintegrácie na trh práce týchto skupín, a tým posilníť ich sociálnu inklúziu.

Rovnako otázka rovnosti príležitostí je zohľadnená v rámci všetkých priorít ako horizontálny aspekt a preto umožňuje špecifické zameranie sa na zosúladienie práce a rodiny, ktoré predstavujú nevyhnutnú podmienku rovnosti medzi mužmi a ženami na trhu práce.

V záujme zohľadnenia špecifických vlastností znevýhodnených skupín trhu práce je oproti štandardným opatreniam aktívnej politiky trhu práce potrebná zvýšená pomoc. V rámci Opatrenia 2.1 tejto priority bude preto podporovaný špecifický prístup k ekonomicky neaktívnym ľuďom na jednej strane a k evidovaným nezamestnaným s rizikom sociálnej exklúzie na strane druhej. Takéto opatrenia budú implementované hlavne prostredníctvom Fondu sociálneho rozvoja, ktorý bude zameraný na sociálnu inklúziu a rozvoj komunit v zaostalejších oblastiach a prostredníctvom dodatočných opatrení k opatreniam vykonávaným v rámci Priority 1.

Opatrenie 2.2 sa preto zameriava na odstránenie bariér rovnosti mužov a žien na trhu práce, s dôrazom na zosúladienie pracovného a rodinného života. Rozvoj modelu zamestnania priaznivého pre zosúladienie rodičovských povinností bol definovaný v dokumente JAP/Empl ako jedna z priorít politiky SR. V rámci tohto opatrenia by mali byť realizované vzdelávacie aktivity, príklady dobrej praxe a iné aktivity zmierňujúce rodové stereotypy. Opatrenie bude tiež podporovať projekty zamerané na monitorovanie a hodnotenie implementácie rovnakého rodového prístupu a tiež podporovať a rozvíjať informačné a poradenské služby v súvislosti s rovnosťou príležitostí.

Predpokladá sa, že Priorita 2 absorbuje zhruba 8,8 % z objemu finančných prostriedkov ESF alokovaných na priority operačného programu. Zníženie podielu sociálne vylúčených na celkovom počte nezamestnaných predstavuje špecifický cieľ priority, ku ktorému však nie sú k dispozícii presné štatistické údaje.

V rámci tejto priority budú realizované dve opatrenia:

**Opatrenie 2.1:** Zlepšenie zamestnateľnosti skupín ohrozených sociálnym vylúčením

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

Odhaduje sa, že Priorita 2 absorbuje 8,8% celkového rozpočtu ESF alokovaného pre priority v rámci SOP Ľudské zdroje. Indikatívna alokácia ESF pre Opatrenie 2.1 je 5% a pre Opatrenie 2.2 3,8%. Zníženie podielu sociálne vylúčených na celkovom počte nezamestnaných predstavuje špecifický cieľ priority, avšak presné údaje nie sú k dispozícii.

### **Opatrenie 2.1:** **Zlepšenie zamestnateľnosti skupín ohrozených sociálnym vylúčením**

#### **Popis a odôvodnenie:**

Problematika sociálneho vylúčenia je v Slovenskej republike v priamej súvislosti s vývojom na trhu práce. O tejto problematike primárne pojednáva Priorita 1. Avšak, pre určité skupiny (napríklad členovia rómskej etnickej minority, dlhodobo nezamestnaní, bývalí väzni, bezdomovci, závislí na alkohole a narkomani, imigranti, utečenci a ľudia hľadajúci azyl) musia byť klasické nástroje aktívnej politiky trhu práce doplnené ďalšími aktivitami.

Aktivity implementované v rámci tohto opatrenia sa zamerajú na zvyšovanie zamestnateľnosti a zlepšenie sociálnej inklúzie na miestnej a regionálnej úrovni.

Mnoho z týchto aktivít bude realizovať ako konečný prijímateľ Fond sociálneho rozvoja (FSR) vytvorený v rámci Ministerstva práce, soc. vecí a rodiny. Fond je vytvorený na zohľadnenie potrieb vylúčených osôb na lokálnej úrovni.

Podstata aktivít FSR spočíva v nových programoch zainteresovania komunit a aktivácie. Budú vyvinuté aktivačné opatrenia ponúkané Fondom sociálneho rozvoja jednotlivcom za účelom umožnenia lepšieho prístupu k samozamestnávaniu, pomoci na zamestnávanie a aktivačným programom. Aktivity propagované FSR budú podporovať najmä komunitnú zamestnanosť. Tieto musia byť realizované v úzkej spolupráci s regionálnymi subjektmi ako sú miestne samosprávy, štátne agentúry a mimovládne organizácie. Cieľovými oblasťami zásahov FSR sú tie, ktoré čelia dlhodobej ekonomickej deprivácii a nezamestnanosti.

Vytváranie a rozvoj partnerstiev sociálnej inklúzie je hlavným cieľom FSR. Partnerstvá zamerané na inklúziu budú pomocou lokálnych mikroprojektov implementovať aktivity, ktoré zabezpečia lepší prístup nezamestnaných

k ťažiskovým aktivitám v rámci Priority 1. Aktivity budú zamerané na zvýšenie zamestnateľnosti a zlepšenie sociálnej inklúzie na miestnej/regiónálnej úrovni, na podporu činností orientovaných na komunity a rozvoj sociálnej ekonomiky. Založenie Partnerstiev zameraných na inklúziu bude zacielené v úvodnej fáze na vybrané cieľové regióny FSR (najviac znevýhodnené regióny: Prešov, Banská Bystrica a Košice). Podobné projekty môžu byť tiež prístupné ostatným žiadateľom (ktorí neboli založení prostredníctvom FSR) cez výzvy vyhlásené Riadiacim orgánom.

Za účelom efektívneho uľahčenia procesu sociálnej inklúzie budú existujúce partnerstvá zamerané na inklúziu a podporované FSR hodnotiť lokálne potreby sociálne vylúčených skupín a navrhnuť a budú tiež implementovať činnosti pomocou prístupu zdola nahor. Typológia projektov sa môže líšiť a bude závisieť na konkrétnom partnerstve zameranom na inklúziu. Partnerstvá zamerané na inklúziu umožnia tiež jednotlivcom viac participovať na činnosti dobrovoľných sektorových skupín, zlepšiť informovanosť a poradenské služby na miestnej úrovni pre tých, ktorí sú vylúčení z existujúcich služieb, rozšíriť poskytovanie služieb pomocou doplnkovej činnosti a podporovať projekty, ktoré zohľadňujú princíp rovnosti príležitostí medzi komunitami, napr. pomoc vylúčeným skupinám Rómov integrovať sa do miestnych komunít.

### Cieľ:

Zlepšenie zamestnateľnosti skupín zvlášť ohrozených sociálnym vylúčením a vytvorenie inkluzívneho trhu práce.

### Operačné ciele:

- vytvorenie a rozvoj lokálnych a regionálnych partnerstiev zameraných na rozvoj aktívnych a motivačných opatrení zamestnanosti a zlepšenie sociálnej inklúzie;
- zlepšenie podmienok pre socio-ekonomické aktivity komunit zameraných na osoby ohrozené sociálnou exklúziou;
- zvýšiť zainteresovanie a aktiváciu osôb s rizikom sociálnej exklúzie s cieľom znovu nadobudnúť a/alebo zlepšiť ich rozhodujúce zručnosti, vzdelanie, kvalifikáciu a re-kvalifikáciu a umožniť im prístup k hlavným aktivitám;
- zvýšiť angažovanosť subjektov a organizácií zaoberajúcich sa programami sociálnej integrácie sociálne vylúčených ľudí a ľudí s rizikom sociálnej exklúzie.

Špecifický cieľ tohto opatrenia predstavuje počet ohrozených nezamestnaných osôb, ktoré benefitujú z poradenstva, predprípravy, prípravy a podobných aktivít v rámci tohto opatrenia. Cieľová hodnota je 4000 osôb. Predpokladá sa tiež zainteresovanie partnerstiev v počte 130 do roku 2006. Detailná kvantifikácia opatrenia bude vypracovaná v rámci Doplnku programu.

## Opatrenie 2.2:

### Odstránenie prekážok rovnosti mužov a žien na trhu práce s dôrazom na zosúladienie pracovného a rodinného života

#### Popis a odôvodnenie:

V SR naďalej pretrvávajú výrazná rodovo špecifická pracovná segregácia prejavujúca sa na horizontálnej i vertikálnej úrovni, ktorá zabraňuje uplatňovaniu rovnosti mužov a žien na trhu práce. Medzi najvypuklejšie nerovnosti patrí nízke príjmové ohodnotenie žien (priemerná mzda žien je cca 75% priemernej mzdy mužov), prefeminizovanie určitých pracovných odvetví (ide výlučne o tie odvetvia, ktoré vykazujú najnižšie priemerné mzdy), koncept „skleneného stropu“ („glass ceiling“), nízke zastúpenie žien v podnikateľskej sfére, tradičné delenie povolání na tzv. typicky ženské a typicky mužské a pod.

Pod vplyvom rodovo stereotypnej socializácie sú ženy vnímané ako tie, ktoré sú primárne zodpovedné za starostlivosť o rodinu, deti, starších ľudí, t.j. ženy sú oveľa častejšie postavené pred voľbu rodina vs. práca. Tieto nerovnosti majú priamy vzťah k zamestnaniu a kariére žien a sťažujú ženám začlenenie na trh práce.

Medzi najmarkantnejšie problémy patria:

- mnohí zamestnávateľia sa bránia zamestnávať ženy s malými deťmi z dôvodov možných častejších výpadkov zo zamestnania, ako aj z obáv či žena pri zvládaní dvojitého zaťaženia dokáže podať rovnaký výkon ako muž (ohrozené sú zvlášť osamelé ženy)
- prerušovanie pracovnej dráhy žien z dôvodov materstva, čím stagnuje aj zvyšovanie ich kvalifikácie a možnosti prispôbiť sa novým požiadavkám na trhu práce;
- nevytvorenie podmienok pre efektívne zladenie rodinného a pracovného života a pod.

Opatrenie sleduje zámer vytvoriť priestor na efektívnejšie presadzovanie politiky rovnosti príležitostí na trhu práce s dôrazom na zosúladienie plnenia pracovných a rodičovských povinností a to prostredníctvom podpory nástrojov flexibility trhu práce, podpory vzdelávacích aktivít zameraných na opätovné začlenenie žien na pracovný trh (najmä po materskej a rodičovskej dovolenke) a tvorby vzdelávacích programov pre pracovníkov služieb zamestnanosti.

Rovnako dôležité je podporovať zvyšovanie informovanosti zamestnancov (rodičov na materskej a rodičovskej dovolenke) o existujúcej sieti služieb starostlivosti o deti a o osoby odkázané na starostlivosť zamestnaných osôb poskytovaných v pôsobnosti štátnych a neštátnych subjektov. Rozvinuté budú tiež rôzne formy podpory materstva a rodičovstva. Táto podpora bude poskytovaná z národných zdrojov, mimo iných aj formou priamych dávok. Prostred-

níctvom ESF bude podporený rozvoj poradenských služieb zameraných na zosúladienie s ich pracovným životom.

Opatrenie je tiež zamerané na elimináciu a odstránenie pretrvávajúcich nerovností oboch pohlaví, osobitne žien na trhu práce, prostredníctvom podpory implementácie zásady rovnosti príležitosti v praxi, ako aj monitorovanie stavu na trhu práce z hľadiska rovnosti príležitostí.

#### Ciel:

Zlepšenie uplatňovania princípu rovnosti žien a mužov v prístupe na trh práce a podmienok pre zosúladovanie pracovného a rodinného života.

#### Operačné ciele:

- prostredníctvom podpory zlepšiť prístup žien k vzdelaniu, sústavnej odbornej príprave, rekvalifikácii a celoživotnému učeniu;
- zlepšiť motiváciu zamestnávateľov k zavádzaniu flexibilných foriem práce a k rodinne orientovanému zamestnaniu;
- rozvinúť informačné služby o sieti služieb starostlivosti o deti a o službách pre osoby závislé od starostlivosti zamestnaných osôb;
- zlepšiť monitorovanie prístupu žien na trh práce
- zlepšiť realizáciu programov na elimináciu prejavov diskriminácie na trhu práce na základe pohlavia

Počet benefitujúcich účastníkov zainteresovaných na programoch v rámci tohto opatrenia predstavuje špecifický cieľ opatrenia. Cieľová hodnota je 5000 účastníkov. Predpokladá sa tiež dosiahnutie rozsahu vyškolených školiteľov v počte 130 do roku 2006. Detailná kvantifikácia opatrenia bude vypracovaná v rámci Doplnku programu.

### Priorita 3:

#### Zvýšenie kvalifikácie a adaptability zamestnancov a osôb vstupujúcich na trh práce

##### Popis a odôvodnenie:

Ciele Priority 3 sú v súlade so stratégiou vlády v oblasti vzdelávania vyjadrenou v dokumentoch „Národný program vzdelávania (Millennium)“ pre nasledujúcich 15 až 20 rokov a v „Konceptii celoživotného vzdelávania v Slovenskej republike“ (pozri kapitolu 3.1).

Naplnenie priority 3 je dôležitou súčasťou činností vedúcich k splneniu všetkých programových operačných cieľov. Hlavným zámerom priority je zaistiť, aby pracovná sila disponovala schopnosťami, ktoré sú vyžadované na trhu práce. Toto sa dosiahne zvyšovaním spolupráce medzi systémom vzdelávania a službami trhu práce, podporou

adaptability zamestnancov prostredníctvom ďalšieho vzdelávania a celoživotného vzdelávania a zabezpečením súladu plánov vzdelávania podľa potrieb trhu práce.

V záujme zvyšovania významu vzdelávania na raste produktivity práce je nevyhnutné prepojenie systému odborného vzdelávania a prípravy s požiadavkami spoločnosti založenej na vedomostiach.

Súčasná situácia nie je v tejto oblasti uspokojivá, keďže nie sú naplnené požiadavky trhu práce. Zatiaľ neprebehla skutočná reštrukturalizácia siete sekundárneho školstva. Študenti aj učitelia nedisponujú primeranými zručnosťami v oblasti informačno-komunikačných technológií a inými kľúčovými schopnosťami, ktoré sú nevyhnutné pri premene trhu práce. Vzťahy medzi zamestnávateľmi a sekundárnym odborným školstvom a univerzitami sú nedostatočne rozvinuté. Rozhodnutie o obsahu osnov vzdelávania sa koná bez aktívnej spolupráce so zamestnávateľmi. V oblasti terciárneho vzdelávania je nedostatok vyšších odborných škôl, ktoré by mohli poskytovať vyššiu špecifickú kvalifikáciu. Rómske deti sú tiež výrazne menej zastúpené v odbornom vzdelávaní a tie, ktoré sa na ňom zúčastňujú, častejšie zaznamenávajú neúspech než ostatné deti.

Sektor vzdelávania by mal umožňovať hladký prechod od vzdelávania k práci, čo by malo za následok nižšiu mieru nezamestnanosti hlavne medzi mladými ľuďmi. Za účelom vybaviť mladých ľudí schopnosťami v súlade s trhom práce a zabezpečiť ich participáciu na celoživotnom vzdelávaní musí byť vytvorený systém ďalšieho vzdelávania a posilnené jeho prepojenie s požiadavkami trhu práce. Systém celoživotného vzdelávania bude rovnako prístupný pre mužov a ženy, čím bude obom pohlaviám umožnené zlepšiť si schopnosti a tým zvýšiť ich šance nájsť a udržať si zamestnanie.

Ďalšie vzdelávanie zohráva dôležitú úlohu pri odstraňovaní štrukturálnych disparít medzi ponukou a dopytom po práci a poskytovaním potrebnej kvalifikácie a schopností môže tiež zvýšiť flexibilitu trhu práce. V súčasnom systéme ďalšieho vzdelávania na Slovensku vo všeobecnosti chýba jasná strategická orientácia a systém má nedostatočný vplyv na rozvoj kvalifikácie a flexibility pracovnej sily a teda neprispieva k znižovaniu štrukturálnych disparít. Na Slovensku existuje široká sieť inštitúcií poskytujúcich ďalšie vzdelávanie a široké vzdelávacie programy. Musí sa zlepšiť kvalita týchto programov, rovnako ako aj systém certifikácie. Pozornosť sa musí tiež venovať financovaniu ďalšieho vzdelávania, vytvoreniu informačného systému o dostupných vzdelávacích programoch a rozvoju ľudských zdrojov v systéme ďalšieho vzdelávania.

Za nevyhnutné pre prepojenie odborného vzdelávania a odbornej prípravy s potrebami trhu práce sa považuje od-

borné poradenstvo. Dobre fungujúci a prepojený systém poradenstva môže predísť nesúladu medzi aktuálnymi a požadovanými schopnosťami, môže znížiť celkové výdavky na vzdelávanie a môže zvýšiť efektívnosť hospodárstva v zmysle lepšej alokácie zamestnania. Takýto systém musí vždy byť založený na efektívnom mechanizme predvídania potrieb schopností a vzdelávania pre produktívne sektory hospodárstva. Tieto dve oblasti sú vzájomne prepojené, a preto by sa mali paralelne naplňať obidva ciele. Toto pomôže ľuďom získať a obnoviť si kľúčové schopnosti počas ich života a tak prispieť k zlepšeniu ich adaptability na hospodárske a technologické zmeny a na požiadavky spoločnosti založenej na vedomostiach.

Predpokladá sa, že Priorita 3 absorbuje zhruba 24 % z celkového objemu finančných prostriedkov alokovaných na sektorový operačný program Ľudské zdroje. Efektívne predvídanie kvalifikačných zmien na trhu práce predstavuje špecifický cieľ priority.

V rámci tejto priority budú realizované nasledovné opatrenia:

**Opatrenie 3.1:** Prispôsobenie odbornej prípravy a vzdelávania požiadavkám spoločnosti založenej na vedomostiach

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

**Opatrenie 3.3:** Rozvoj poradenstva o povolaniach a zamestnaniach a systémov na predvídanie zmien kvalifikačných potrieb trhu práce

Predpokladá sa, že Priorita 3 absorbuje zhruba 24 % z celkového objemu finančných prostriedkov alokovaných na Sektorový operačný program Ľudské zdroje. Indikatívne alokácie ESF podľa opatrení sú nasledovné: Opatrenie 3.1: 7,9%, Opatrenie 3.2: 12,0 % a Opatrenie 3.3: 4,1%. Efektívne predvídanie kvalifikačných zmien na trhu práce a reflektovanie kvalifikačných potrieb predstavuje špecifický cieľ priority.

V rámci tohto opatrenia sú ďalej rozpracované nasledovné závery JAP/Empl: záväzná implementácia reformy vzdelávania so zvláštnym dôrazom na zníženie predčasného ukončenia stredoškolského vzdelania a prispôsobenie odborného školstva a prípravy potrebám trhu práce (Opatrenie 3.1), rozvoj nepretržitého vzdelávania a rekvalifikácie v kontexte jasnej stratégie celoživotného vzdelávania (Opatrenie 3.2) a záväzná implementácia opatrení na zvýšenie účasti rómskej menšiny na vzdelávaní (Opatrenie 3.1). Prioritné oblasti tak, ako boli definované v dokumente JIM sú tiež zohľadnené v rámci tohto opatrenia: prispôsobenie vzdelávacieho systému potrebám trhu práce (Opatrenie 3.1), prevencia predčasného ukončenia školskej dochádz-

ky (Opatrenie 3.1) a poskytnutie prístupu k vzdelávaniu ohrozeným skupinám prostredníctvom rozvoja celoživotného vzdelávania (Opatrenie 3.2).

### **Opatrenie 3.1:** **Prispôsobenie odbornej prípravy a vzdelávania požiadavkám spoločnosti založenej na vedomostiach**

#### **Popis a odôvodnenie:**

Opatrenie je zamerané na cieľavedomé prepojenie systému odborného vzdelávania a prípravy, vrátane terciárneho vzdelávania s potrebami trhu práce najmä prostredníctvom jeho orientácie na rozvoj kľúčových kompetencií, na tvorbu a rozvoj modulovej štruktúry odborného vzdelávania, na expanziu inštitúcií terciárneho vzdelávania, na podporu programov rozšírenia a skvalitnenia praktického výcviku a odbornej praxe, na podporu programov zlepšujúcich prístup k odbornému vzdelávaniu a príprave pre všetkých, vrátane žiakov s poruchami učenia, z rodín s nepodnetným sociálnym prostredím a zo sociálne znevýhodnených rodín, vrátane rómskych komunít, pre ktoré je v zmysle dikcie uvedená formulácia charakteristická. Opatrenie sa takisto zameriava na zlepšenie začlenenia rómskej populácie do hlavného prúdu vzdelávacieho systému.

V rámci trojročného programovacieho obdobia bude Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny v spolupráci s Ministerstvom školstva riadiť a podporovať špecifické aktivity: umožniť sociálnym partnerom participáciu pri tvorbe a kontrole vzdelávacích programov a prípravy, uľahčiť a zintenzívniť spoluprácu škôl a zamestnávateľov ohľadom obsahu odborného vzdelávania a požadovaných profiloch absolventov škôl, vykonať transformáciu obsahu vzdelávacích programov prostredníctvom definovania potrebných základných aspektov učebných osnov, aby poskytovali mladým ľuďom schopnosti v súlade s trhom práce, odstrániť úzku špecializáciu odborného vzdelávania, zaviesť modulárny systém organizácie odborného vzdelávania a špecifikovať štandardy vzdelania na stredných odborných školách. S ohľadom na rómsku populáciu bude opatrenie 3.1 zamerané na zvýšenie účasti Rómov na hlavnom prúde vzdelávania prostredníctvom použitia nástrojov, ktoré umožnia ich vstup do systému odborného vzdelávania (napr. programy na dosiahnutie základného vzdelania). Toto opatrenie bude tiež riešiť segregované zaobchádzanie s Rómami v systéme vzdelávania, a bude predchádzať a redukovať predčasný odchod zo školy u ľudí prichádzajúcich zo sociálne znevýhodneného prostredia, vrátane rómskej komunity.



**Ciel:**

Transformácia systému odborného vzdelávania a prípravy smerom k potrebám trhu práce s dôrazom na potreby spoločnosti založenej na vedomostiach a na sociálnu inklúziu.

**Operačné ciele:**

- znížiť nezamestnanosť mladých ľudí zvyšovaním účasti zamestnávateľov na príprave programov odborného vzdelávania a tým zabezpečiť lepšie prepojenie týchto programov so špecifickými kvalifikačnými požiadavkami na regionálnom trhu práce;
- zvýšenie kvality ponuky na trhu práce orientáciou systému vzdelávania na rozvoj kľúčových kompetencií, vrátane podnikateľských kompetencií a zručností v informačno-komunikačných technológiách;
- zvyšovanie kvality programov odborného vzdelávania rozvojom monitorovania a hodnotenia aktivít a zlepšovaním systému akreditácie;
- uľahčenie prístupu ku vzdelávaniu osôb ohrozených sociálnou exklúziou a osôb pochádzajúcich zo znevýhodneného prostredia, vrátane časti Rómskej komunity.

Špecifický cieľ tohto opatrenia predstavuje počet podporených vzdelávacích inštitúcií v programoch v rámci tohto opatrenia. Cieľová hodnota je 200 inštitúcií. Predpokladá sa modernizovať 100 kurikul. Detailná kvantifikácia opatrenia bude vypracovaná v rámci Doplnku programu. Kľúčovým subjektom pri implementácii tohto opatrenia bude Ministerstvo školstva SR v úlohe sprostredkovateľského orgánu pod riadiacim orgánom.

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

Systém ďalšieho vzdelávania bude v súlade so zmenami navrhovanými pre oblasť stredného a vysokoškolského vzdelávania prispôsobený tak, aby bol využiteľný ako efektívny nástroj v boji proti nezamestnanosti. Bude rozšírená ponuka rozličných aktivít odborného školstva, najmä však primárne ponuka možností rekvalifikácie, vzhľadom na zvýšenú potrebu celoživotného vzdelávania a pokračujúcej adaptácie pracovnej sily na meniace sa podmienky v takmer všetkých výrobných odvetviach vrátane poľnohospodárstva. Avšak pracovná sila v agrárnom sektore môže v rámci operačného programu participovať iba na tých

aktivitách ktoré nie sú pokryté v rámci čl. 9 Nariadenia č. 1257/1999. V princípe, aktivity v rámci tohto opatrenia sa zamerajú na tie, ktoré nie sú pokryté inými operačnými programami. Bude uľahčený prístup k ďalšiemu vzdelávaniu ako napríklad programy druhej šance. Stredným a vysokým školám bude daná možnosť efektívnejšie sa zúčastňovať na procese ďalšieho vzdelávania.

Toto opatrenie podporí vytváranie centier dištančného vzdelávania, zavedenie programov e-learningu a nadobudnutia zručností v informačných a komunikačných technológiách. V rámci tohto opatrenia sa počíta s rozvojom nových učebných predmetov pre ďalšie odborné vzdelávanie. Tieto učebné osnovy budú revidované v súlade s pokračujúcim rozvojom vo všetkých výrobných odvetviach a budú špecifikované v úzkej spolupráci so sociálnymi partnermi. Tento prístup zabezpečí silnú väzbu medzi učebnými osnovami a regionálnym trhom práce. V procese tvorby a dopĺňania učebných osnov budú využité informácie poskytnuté navrhovaným systémom pre predvídanie kvalifikačných požiadaviek na trhu práce (viď Opatrenie 3.3).

Jedným z hlavných cieľov ďalšieho vzdelávania je zlepšenie adaptability zamestnaných osôb a tým aj väčšej flexibility na trhu práce. Opatrenie 3.2 bude podporovať možnosti prípravy zamestnaných osôb za účelom dosiahnutia väčšej adaptability a tým znižovať riziko budúcej nadbytočnosti. Príprava je určená aj pre ľudí pracujúcich v súčasnosti v poľnohospodárskom odvetví, keďže v súvislosti s medzinárodnými trendmi sa predpokladá podstatná reštrukturalizácia poľnohospodárskeho sektora (pracujúci v oblasti poľnohospodárstva sa môžu zúčastniť aktivít v rámci tohto operačného programu len ak poskytované školenie nie je pokryté čl. 9 Nariadenia č. 1257/99). Na efektívnejšie predchádzanie nadbytočnosti a zmierňovanie jej dopadu, ak sa už vyskytla, by mali byť aktivity na zvýšenie adaptability sprevádzané revíziou obsahov rekvalifikačných programov za účelom silnejšieho zohľadnenia kľúčových schopností. Ďalej sa bude podporovať rozvoj programu pre podnikanie, ktorý umožní ľuďom vytvárať životaschopné schémy pre samostatnú zárobkovú činnosť.

Opatrenie tiež podporí posilnenie zručností učiteľov a vo všeobecnosti zlepšenie zručností všetkých, ktorí pracujú v oblasti vzdelávania (učitelia, lektori a riadiaci a administratívni pracovníci). Pozornosť sa bude venovať aj zlepšeniu kvalifikácie štátnych úradníkov, čím sa zvýši efektivita verejnej správy.

Vo všeobecnosti opatrenie prispeje k posilneniu kvality a dostupnosti ďalšieho vzdelávania, k rozšíreniu ponuky vzdelávania vrátane podpory rozvoja nových foriem

d ďalšieho vzdelávania, podpory vzdelávania v oblasti podnikových a manažérskych zručností, ako aj podpory programov druhej šance pre osoby s neukončeným vzdelaním alebo bez vzdelania. Opatrenie sa zaoberá aj rozvojom vzdelávania zamestnancov samosprávy.

### Ciel:

Zvýšenie rozsahu a kvality celoživotného vzdelávania prostredníctvom podpory budovania systému celoživotného vzdelávania prostredníctvom stimulácie nových programov a financovania realizácie programov ďalšieho vzdelávania.

### Operačné ciele:

- zlepšenie poskytovania ďalšieho vzdelávania prostredníctvom zvýšenia počtu a kvality programov ďalšieho vzdelávania a možností rekvalifikácie vrátane zavedenia nových foriem vzdelávania (programy druhej šance, dištančné vzdelávanie, e-learning);
- podpora kvality ďalšieho vzdelávania posilnením monitorovacích a hodnotiacich aktivít a zlepšením systému akreditácie;
- stimulácia dopytu po ďalšom vzdelávaní, najmä medzi ľuďmi, ktorí čelia riziku nezamestnanosti a u osôb s nízkou úrovňou kvalifikácie a zručností za účelom zvýšenia adaptability pracovnej sily;
- podpora ďalšieho vzdelávania a prípravy zamestnancov v štátnej správe za účelom zvýšenia administratívnej výkonnosti;

Cieľová hodnota počtu učiteľov, ktorí participujú na programoch vzdelávania v rámci tohto opatrenia predstavuje 5000 osôb. Predpokladá sa dosiahnuť rozsah podporených vzdelávacích inštitúcií v počte 100. Cieľová hodnota počtu vyškolených zamestnancov (súhrn špecificky a odborne vyškolených) predstavuje 6000 osôb. Detailná kvantifikácia operačných cieľov bude opísaná v rámci Doplnku programu.

### Opatrenie 3.3:

#### Rozvoj poradenstva o povolaniach a zamestnaniach a systémov na predvídanie zmien kvalifikačných potrieb trhu práce

##### Popis a odôvodnenie:

Toto opatrenie umožní rozvoj komplexných systémov, ktoré budú identifikovať zmeny v kvalifikačných potrebách trhu práce a ktoré budú na základe výsledkov ich výskumu využité pri úprave učebných osnov vzdelávacích inštitúcií. Tieto systémy budú spravované vzdelávacími inštitúciami

a úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny, ktoré majú dobré možnosti pre predpovedanie potrieb miestneho vzdelávania a prípravy a to sledovaním vývoja vo výrobe, technológiách a na lokálnom trhu práce. Obidva typy inštitúcií sú tiež zodpovedné za kariérne poradenstvo, pri ktorom by mali vychádzať z informácií systémov na predvídanie kvalifikačných potrieb trhu práce.

Niektoré inštitúcie, ktoré pripravujú ľudí na trh práce nie sú v súčasnosti zapojené do kariérneho poradenstva (napr. univerzity a úrady práce, sociálnych vecí a rodiny), a teda v tomto ohľade bude opatrenie podporovať rozvoj kariérneho poradenstva v rámci týchto inštitúcií. Ostatné inštitúcie (napr. základné a stredné školy) už poskytujú kariérne poradenstvo a v ich prípade sa opatrenie zameria na zlepšenie kvality a využitia existujúcich služieb prostredníctvom ich prepojenia so systémami na predvídanie kvalifikačných potrieb. Systém kariérneho poradenstva bude ponúkať informácie týkajúce sa možností vzdelávania ako aj kariérnych príležitostí a tým bude takisto slúžiť aj študentom a účastníkom trhu práce. Kariérne poradenstvo pre nezamestnaných bude poskytované v rámci verejných služieb zamestnanosti Opatrenia 1.1. Tieto aktivity, ktoré sú zamerané na podporu rozvoja systému budú oddelené od aktivít v rámci nástrojov aktívnej politiky trhu práce.

Zavedenie efektívneho systému kariérneho poradenstva bude znamenať výskum profesií a pracovných perspektív vo všetkých sektoroch ekonomiky, podporu pri vytváraní národných a regionálnych informačných databáz o možnostiach odborného vzdelávania a prípravy a ponuke pracovných miest, výber vhodných učiteľov, ktorí by mali na starosti poradenské služby pre študentov, zodpovedajúcu prípravu pre týchto učiteľov založenú na súčasnom vývoji v oblasti ľudských zdrojov a vytvorenie siete zodpovedajúcich poradenských služieb.

### Ciel:

Zvýšenie dostupnosti, kvality a rozsahu informácií na účely kariérneho poradenstva a rozvoj nástrojov na predvídanie budúcich potrieb trhu práce.

### Operačné ciele:

- vytvorenie systémov na predvídanie zmien kvalifikačných potrieb trhu práce pre účely kariérneho poradenstva a uľahčenia rozhodovacieho procesu v oblasti ľudských zdrojov;
- zlepšenie kvality kariérneho poradenstva poskytovaného vzdelávacími inštitúciami a územnými úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny prostredníctvom integrácie systémov kariérneho poradenstva so systémami

predvídaní zmien kvalifikačných potrieb a prostredníctvom budovania administratívnych štruktúr v inštitúciách poskytujúcich kariérne poradenstvo.

Špecifickým cieľom tohto opatrenia je počet ľudí poskytujúcich poradenstvo a kariérne poradenstvo v rámci tohto opatrenia. Cieľová hodnota je 1500 osôb. Počet ľudí prijímajúcich kariérne poradenstvo v rámci týchto programov by mal dosiahnuť 300000 osôb. Detailná kvantifikácia operačných cieľov bude vypracovaná v rámci Doplnku programu.

## Opatrenie technickej pomoci

### Popis a odôvodnenie

Technická pomoc je osobitným horizontálnym opatrením, ktorého účelom je podporovať realizáciu všetkých priorít a opatrení uvedených v Sektorovom operačnom programe Ľudské zdroje. Efektívna implementácia SOP LZ závisí od schopnosti riadiacich inštitúcií vykonávať svoje funkcie v súlade s pravidlami riadenia ESF. Dôraz je kladený na potrebu vysokej odbornosti pri riadení, implementácii, monitorovaní a kontrole. Zložitosť tohto procesu je ovplyvnená aj skutočnosťou, že Slovenská Republika bude využívať pomoc Európskeho sociálneho fondu a štrukturálnych fondov vôbec po prvýkrát. Prakticky neexistujú žiadne skúsenosti so zavádzaním a implementáciou programových dokumentov spolufinancovaných zo štrukturálnych fondov.

Slovenská verejná administratíva využije pri realizácii cieľov Sektorového operačného programu skúsenosti získané z implementácie programov PHARE, avšak realizácia Sektorového operačného programu Ľudské zdroje si vyžaduje zapojenie niekoľkonásobne väčšieho počtu verejných zamestnancov a iných účastníkov než pri programoch PHARE. Väčšina ľudí nemá v tejto oblasti žiadne, resp. minimálne skúsenosti (krajina sa stane oprávnenou čerpať zdroje z ESF až po vstupe) a v mnohých prípadoch pôjde o nové činnosti alebo zmenu zaužívaných vnútorných procedúr v dôsledku národných a európskych nárokov kladených na správnosť postupov pri audite a kontrole.

Nariadenie Komisie ES č. 1685/2000, pravidlo 11 stanovuje oblasť pôsobnosti a limity nákladov na opatrenie technickej pomoci. Uvedené nariadenie rozlišuje dve kategórie technickej pomoci. V zmysle tohto nariadenia bude opatrenie technickej pomoci rozčlenené na dve podopatrenia.

Prvé podopatrenie obsahuje aktivity, ktorých vykonávanie je limitované a bude podporovať technickú pomoc

v procese riadenia, implementácie, monitorovania, kontroly a auditu spolufinancovanej pomoci, čo zahŕňa aj administratívne a materiálové výdavky spojené s týmito činnosťami. Pomoc bude zameraná na vybudovanie centrálnych riadiacich a regionálnych implementačných inštitúcií a na podporu a skvalitnenie činnosti monitorovacieho výboru, podvýborov a pracovných skupín.

Druhé podopatrenie obsahuje aktivity, ktoré nie sú limitované a umožní zameranie technickej pomoci na iné výdavky než tie, ktoré súvisia s finančným riadením zdrojov ESF, ako sú výdavky na nadobudnutie, inštaláciu, prevádzku a vzájomné prepojenie počítačových systémov v prospech Riadiaceho orgánu a implementačných inštitúcií. Technická asistencia bude tiež využitá na zvyšovanie informovanosti verejnosti o pomoci z ESF, na zlepšovanie zručností zamestnancov poverených implementáciou SOP LZ a to využívaním informácií o existujúcich programoch, výmenou skúseností a najlepších postupov a na realizáciu seminárov a štúdií vo väzbe na pomoc z ESF. Súčasťou aktivít v rámci tohto podopatrenia bude zabezpečenie kvalitného kontinuálneho hodnotenia výsledkov a dopadu SOP LZ a taktiež aktivity spojené s prípravou programového dokumentu na nasledujúce programovacie obdobie.

Rozdelenie rozpočtu technickej asistencie medzi dve podopatrenia bude uvedené v Doplnku programu.

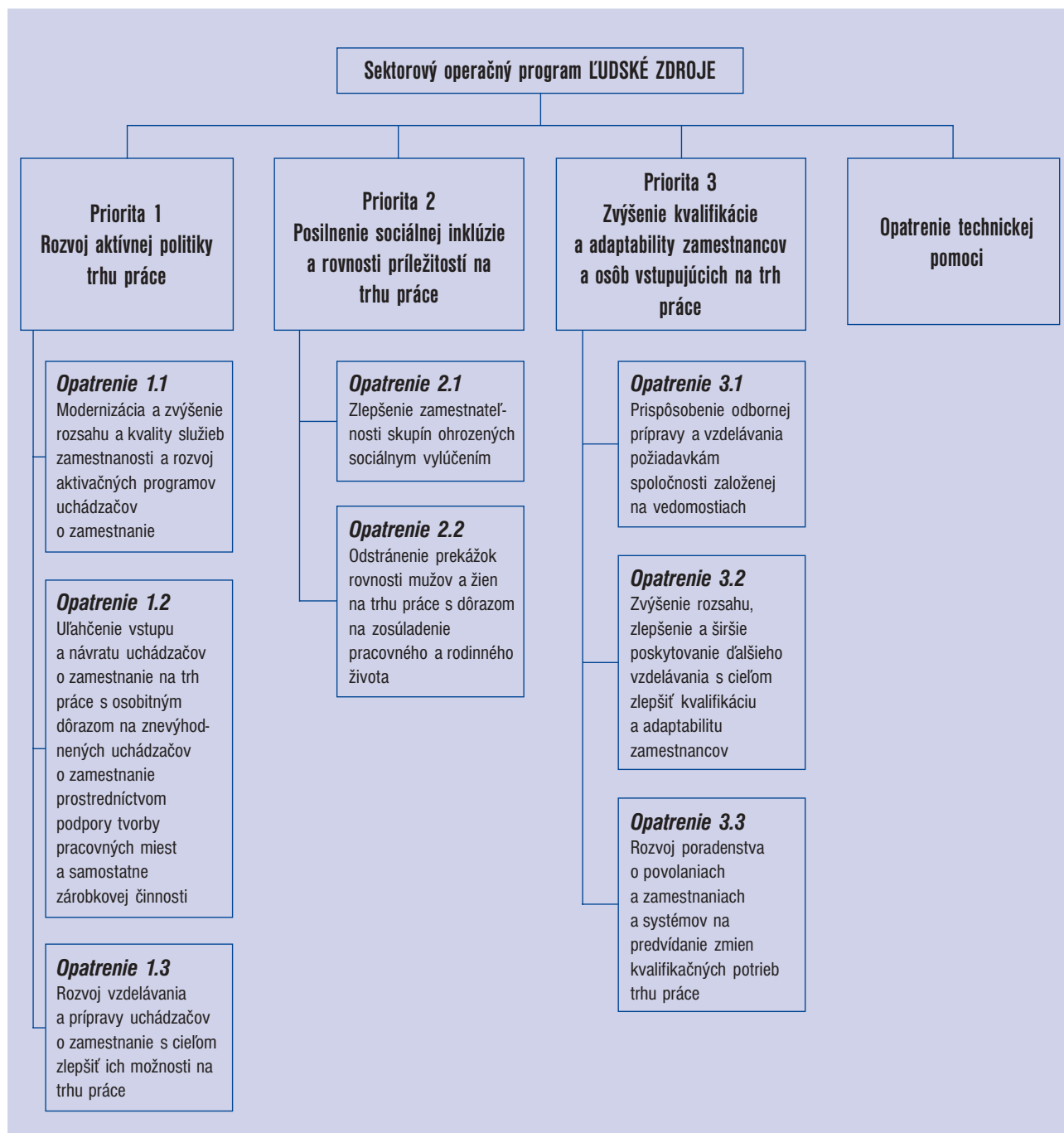
Služby v rámci Opatrenia technickej pomoci môžu byť poskytované aj dodávateľským spôsobom na báze výberového konania. V prípade realizácie technickej pomoci dodávateľským spôsobom, výber bude uskutočnený výberovým konaním. Za jeho zrealizovanie zodpovedá Riadiaci orgán Sektorového operačného programu Ľudské zdroje.

### Hlavný cieľ:

Umožniť efektívnu implementáciu operačného programu v súlade s finančnými a riadiacimi požiadavkami prostredníctvom odborných expertíz a vybavenia zodpovedných orgánov operačnými systémami.

### Operačné ciele:

- Podpora v implementačnom procese a administratívnych postupoch
- Podpora pri budovaní regionálnych implementačných inštitúcií a kvality návrhov s dôrazom na zvýšenie absorpčnej schopnosti
- Zabezpečenie kvalitného monitorovania pomoci
- Zabezpečenie dostatočnej informovanosti a propagácie poskytovanej pomoci



# 4. Indikatívny finančný plán

## 4.1 Alokácia finančných prostriedkov

Vychádzajúc z článku 17, ods. 2 písm. c) všeobecného nariadenia je indikatívny finančný plán SOP LZ v súlade s finančným plánom stanoveným v Národnom rozvojom pláne. Je vypracovaný na každú prioritu podľa rokov. Finančný plán podľa opatrení bude rozpracovaný v doplnku programu. Vztáha sa na obdobie rokov 2004 – 2006.

Vo finančnom pláne pre SOP LZ sa uvažuje s použitím zdrojov Spoločenstva, národných verejných zdrojov a súkromných zdrojov. V prípade zdrojov Spoločenstva bude realizované jednofondové financovanie, čo znamená, že všetky schválené operácie budú dopĺňané len z Európskeho sociálneho fondu. Národné verejné zdroje budú vykryté v rámci rozpočtu Ministerstva školstva SR a rozpočtu Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ktoré budú zodpovedať za realizáciu jednotlivých priorít a opatrení. Pomer medzi týmito zdrojmi bude 75 % zdroje Európskeho sociálneho fondu a 25 % národné zdroje. Vo vybraných opatreniach 1.1, 1.3, 2.1 a 3.3 predstavuje tento pomer 80 % zdroje Európskeho sociálneho fondu a 20 % národné zdroje.

Zdroje ESF alokované v rámci Cieľa 1 v objeme EUR 284 480 923 (v bežných cenách) sa budú podieľať na financovaní operácií SOP LZ v plnej výške.

Medzi prioritami bol stanovený pomer, ktorý odzrkadľuje rozsah pripravovaných aktivít ako aj naliehavosť riešenia vytipovaných okruhov problémov. Na prioritu č.1 je určených 67,2 %, na prioritu č. 2 je určených 8,8 % a na prioritu č. 3 je určených 24 % z rozpočtu vyčleneného na realizovanie priorít.

Peňažné prostriedky vyčlenené na opatrenie technickej pomoci prezentujú 3% zo zdrojov ESF vyčlenených na financovanie SOP Ľudské zdroje. Stanovenie tohto podielu je potrebné zdôvodniť tým, že v prípade SOP LZ ide o admi-

nistratívne náročnejšie projekty, čo na seba viaže väčšie personálne zaťaženie v jednotlivých oblastiach činností.

V ďalšej časti uvádzame indikatívnu finančnú tabuľku pre SOP LZ v členení na priority a roky. Samostatná kolónka je určená pre rozpočet technickej pomoci.

Filozofia zostavenia záväzkového rozpočtu, ktorý je prezentovaný v Indikatívnej finančnej tabuľke bola nasledovná:

1. najskôr bol posúdený charakter konečných prijímateľov pre aktivity jednotlivých opatrení (buď verejný alebo súkromný sektor)
2. v prípade konečných prijímateľov, ktorí hospodária za účelom dosahovania zisku sa do výpočtu premietli pravidlá o poskytovaní štátnej pomoci v súlade s nariadeniami Komisie 01/68/EC o uplatňovaní článkov 87 a 88 Zmluvy o ES týkajúcej sa vzdelávacej pomoci a 02/2204/EC o uplatňovaní článkov 87 a 88 o štátnej pomoci pre zamestnanosť. Výška maximálnej intenzity štátnej pomoci bola určená v súlade s týmito nariadeniami. Finančné zdroje štátnej pomoci sú tvorené príspevkom z ESF vo výške 75 % a príspevkom zo štátneho rozpočtu vo výške 25 %.
3. pre skupinu konečných prijímateľov, ktorí nie sú účastníkmi hospodárskej súťaže, sa postupovalo v zmysle usmernenia MF SR, ktoré určilo maximálnu výšku príspevku na celkové oprávnené náklady zo zdrojov ESF vo výške 75%, resp. 80 % pre vybrané opatrenia. Zvyšok je tvorený z národných zdrojov. Národné zdroje predstavujú:
  - a) zdroje štátneho rozpočtu v prípadoch, keď budú projekty realizované štátnymi orgánmi;
  - b) príspevok zo štátneho rozpočtu (vo výške 20, resp. 15 %) a príspevok realizátora projektu vo výške 5 % zo všetkých oprávnených výdavkov v prípadoch, keď realizátorom projektu je inštitúcia verejného sektora –regionálna samospráva, obce a pod.

## INDIKATÍVNA FINANČNÁ TABUĽKA PRE SOP LZ PODĽA PRIORÍT A ROKOV

(v EUR, v bežných cenách)

Priorita/rok	Celkové náklady	Verejné											Súkromné	Kohézny fond	Iné finančné nástroje	EIB pôžičky	
		Celkom	Účasť Spoločenstva				Národná verejná účasť										
			Celkom	ERDF	ESF	EAGGF	FIFG	Celkom	Centrál	Regionál	Miestne	Iné					
Priorita č. 1																	
2004	68 004 244	55 686 145	43 344 891	0	43 344 891	0	0	12 341 254	12 341 254	0	0	0	12 318 099	0	0	0	
2005	97 122 650	79 530 124	61 904 529	0	61 904 529	0	0	17 625 595	17 625 595	0	0	0	17 592 526	0	0	0	
2006	125 805 618	103 017 539	80 186 625	0	80 186 625	0	0	22 830 914	22 830 914	0	0	0	22 788 079	0	0	0	
Celkom (2004-2006)	290 932 513	238 233 808	185 436 045	0	185 436 045	0	0	52 797 763	52 797 763	0	0	0	52 698 705	0	0	0	
Priorita č. 2																	
2004	7 301 550	7 285 038	5 676 117	0	5 676 117	0	0	1 608 921	1 608 921	0	0	0	16 512	0	0	0	
2005	10 427 965	10 404 383	8 106 545	0	8 106 545	0	0	2 297 837	2 297 837	0	0	0	23 583	0	0	0	
2006	13 507 628	13 477 081	10 500 629	0	10 500 629	0	0	2 976 451	2 976 451	0	0	0	30 547	0	0	0	
Celkom (2004-2006)	31 237 143	31 166 501	24 283 292	0	24 283 292	0	0	6 883 209	6 883 209	0	0	0	70 642	0	0	0	
Priorita č. 3																	
2004	21 526 857	20 000 055	15 480 318	0	15 480 318	0	0	4 519 737	4 519 737	0	0	0	1 526 802	0	0	0	
2005	30 744 337	28 563 781	22 108 760	0	22 108 760	0	0	6 455 021	6 455 021	0	0	0	2 180 555	0	0	0	
2006	39 823 978	36 999 445	28 638 080	0	28 638 080	0	0	8 361 365	8 361 365	0	0	0	2 824 533	0	0	0	
Celkom (2004-2006)	92 095 172	85 563 282	66 227 159	0	66 227 159	0	0	19 336 123	19 336 123	0	0	0	6 531 890	0	0	0	
Priorita č. 1 – 3																	
2004	96 832 652	82 971 238	64 501 326	0	64 501 326	0	0	18 469 912	18 469 912	0	0	0	13 861 413	0	0	0	
2005	138 294 952	118 498 288	92 119 834	0	92 119 834	0	0	26 378 453	26 378 453	0	0	0	19 796 664	0	0	0	
2006	179 137 224	153 494 065	119 325 335	0	119 325 335	0	0	34 168 730	34 168 730	0	0	0	25 643 160	0	0	0	
Celkom (2004-2006)	414 264 828	354 963 590	275 946 495	0	275 946 495	0	0	79 017 095	79 017 095	0	0	0	59 301 237	0	0	0	
Technická pomoc																	
2004	2 659 849	2 659 849	1 994 886	0	1 994 886	0	0	664 962	664 962	0	0	0	0	0	0	0	
2005	3 798 756	3 798 756	2 849 067	0	2 849 067	0	0	949 689	949 689	0	0	0	0	0	0	0	
2006	4 920 632	4 920 632	3 690 474	0	3 690 474	0	0	1 230 158	1 230 158	0	0	0	0	0	0	0	
Celkom (2004-2006)	11 379 237	11 379 237	8 534 428	0	8 534 428	0	0	2 844 809	2 844 809	0	0	0	0	0	0	0	
Grand total	425 644 065	366 342 827	284 480 923		284 480 923			81 861 904	81 861 904				59 301 237				

# 5. Ustanovenia pre riadenie, implementáciu a hodnotenie

Ustanovenia pre riadenie, implementáciu a hodnotenie Sektorového operačného programu Ľudské zdroje realizovaného v rámci Cieľa 1 v Slovenskej republike sú vypracované v súlade s nariadením Rady č. 99/1260/ES, ako aj v súlade s nariadením Rady č. 01/438/ES upravujúcim podrobné pravidlá implementácie nariadenia Rady (ES) č. 99/1260/ES pokiaľ ide o systémy riadenia a kontroly pre pomoc poskytovanú v rámci štrukturálnych fondov.

Riadenie, implementácia a hodnotenie SOP LZ budú zároveň realizované v súlade s platnými právnymi predpismi na území Slovenskej republiky. Činnosť riadiaceho orgánu pre SOP LZ bude metodicky riadená riadiacim orgánom pre Rámec podpory Spoločenstva. V súlade s týmito usmerneniami si riadiaci orgán pre SOP LZ vydáva vlastné usmernenia platné pre všetky ním riadené nižšie články. Tieto vzťahy budú spracované v audit traile. Činnosť pracovných pozícií bude upravená v internom manuáli riadiaceho orgánu.

Vykonávanie pomoci bude zároveň vychádzať z programového doplnku, ktorý obsahuje podrobné prvky programu na úrovni opatrení. Vychádzajúc z článku 15, odsek 6 všeobecného nariadenia sa programový doplnok vypracúva do troch mesiacov po rozhodnutí Komisie, ktorým sa schválil operačný program.

## 5.1 Riadiace štruktúry operačného programu

V súlade s článkom 18, ods. 2, písm. d) všeobecného nariadenia bolo Uznesením vlády SR č. 133/2002 Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR určené ako **riadiaci orgán** pre Sektorový operačný program Ľudské zdroje.

V súlade s článkom 9 všeobecného nariadenia bolo Uznesením vlády SR č. 617/2002 Ministerstvo financií SR určené ako jediný **platobný orgán** pre štrukturálne fondy Európskej únie na roky 2004 – 2006.

V súlade s článkom 35 všeobecného nariadenia sa **monitorovací výbor** zriaďuje do troch mesiacov po rozhodnutí o príspevku z ESF. Monitorovací výbor pre SOP LZ bol zriadený na princípe partnerstva dňa 28. augusta 2002 v súlade s Uznesením vlády SR č. 678/2002.

### 5.1.1 Riadiaci orgán

Riadiaci orgán (RO) t.j. MPSVR SR je zodpovedný za účinnosť, správnosť riadenia a vykonávania pomoci, v súlade s článkom 34 Nariadenia Rady (EC) č. 1260/1999 a v súlade s inštitucionálnymi, právnymi a finančnými systémami Slovenskej republiky. Meno a adresa zodpovednej osoby bola k 1. januáru 2004 nasledovná: Miroslav Beblavý, štátny tajomník, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Špitálska 4-6, 816 43 Bratislava.

Riadiaci orgán v súlade so všeobecným nariadením zodpovedá predovšetkým za:

- zavedenie systému pre zhromažďovanie spoľahlivých finančných a štatistických informácií o vykonávaní pomoci, pre ukazovatele monitorovania a pre hodnotenie; pre odovzdávanie týchto údajov v súlade s mechanizmami dohodnutými medzi Slovenskou republikou a Komisiou a tam, kde je to možné, použitie počítačových systémov umožňujúcich výmenu dát s Komisiou;
- vypracovanie a prispôsobenie programového dokumentu vrátane finančného plánu;
- vypracovanie a prispôsobenie programového doplnku;
- vypracovanie výročnej správy o realizácii programu a po schválení monitorovacím výborom jej predloženie Komisii;

- každoročne pri predložení výročnej správy o vykonávaní, Komisia a riadiaci orgán preskúmajú hlavné výsledky predchádzajúceho roka a riadiaci orgán pripraví návrh, v ktorom zapracuje odporúčania Komisie;
- zabezpečenie správnosti činností financovaných v rámci pomoci, najmä zavedením vnútorných kontrolných opatrení, dodržiavaním zásad riadnej správy finančných prostriedkov a reagovaním na každú pripomienku alebo požiadavku na nápravné opatrenia alebo na doporučenie zmien;
- predkladanie žiadosti o platby platobnej jednotke;
- plnenie povinností, týkajúcich sa publicity, informácií a zverejňovania;
- zabezpečenie súladu s politikami Spoločenstva, predovšetkým s ustanoveniami Zmluvy a pravidlami v oblasti hospodárskej súťaže, verejného obstarávania, ochrany životného prostredia a rovnosti mužov a žien;
- kontrolu vykonávania právomocí delegovaných na sprostredkovateľský orgán pod riadiacim orgánom;
- uzatvorenie zmluvy o delegovaní právomocí so sprostredkovateľským orgánom pod riadiacim orgánom a jej predloženie riadiacemu orgánu pre CSF a platobnému orgánu, vrátane prípadných dodatkov;
- predloženie vnútorných postupov vrátane ich akýchkoľvek zmien platobnému orgánu;
- predbežné hodnotenie a spoluprácu na následnom hodnotení SOP Ľudské zdroje;
- overenie zoznamu výdavkov predložených sprostredkovateľským orgánom pod riadiacim orgánom na Ministerstve školstva SR a zasielanie informácie platobnej jednotke;
- vypracovanie a predkladanie odhadu čerpania očakávaných výdavkov platobnému orgánu do 30. marca príslušného roka;
- predkladanie správ o výsledku vnútorného auditu riadiaceho orgánu a správ o výsledku externého auditu riadiaceho orgánu platobnému orgánu;
- prijímanie a schvaľovanie projektov konečných prijímateľov za SOP Ľudské zdroje;
- uchovávanie a dodržiavanie vnútorných postupov, vrátane audit trailu, na každej úrovni riadenia;
- uchovávanie všetkých podkladov vzťahujúcich sa na výdavky a kontrolu pomoci ES minimálne po dobu 5 rokov od zaplatenia záverečnej platby Európskou komisiou;
- predsedanie a zabezpečovanie činností sekretariátu pre Monitorovací výbor pre SOP Ľudské zdroje;

Na žiadosť monitorovacieho výboru alebo zo svojej vlastnej iniciatívy upraví riadiaci orgán programový doplnok bez toho, aby zmenil celkovú čiastku príspevku z ESF poskyt-

nutú na dotyčnú prioritu alebo jej špecifické ciele. Po schválení monitorovacím výborom informuje riadiaci orgán o týchto úpravách Komisiu do jedného mesiaca. O každej úprave prvkov obsiahnutých v rozhodnutí o príspevku z ESF rozhodne Komisia po dohode so Slovenskou republikou do štyroch mesiacov po doručení schválenia monitorovacieho výboru.

Výkonom funkcií riadiaceho orgánu tohto operačného programu je poverený útvar MPSVR SR v rámci sekcie riadenia Európskeho sociálneho fondu – odbor Riadiaceho orgánu SOP LZ.

### 5.1.2 Sprostredkovateľský orgán pod riadiacim orgánom

Sprostredkovateľské orgány sú všetky verejné alebo súkromné orgány alebo služby konajúce na zodpovednosť riadiacich alebo platobných inštitúcií alebo vykonávajúcich úlohy v ich mene vo vzťahu ku konečným prijímateľom alebo inštitúciám alebo firmám vykonávajúcim dané operácie. Zriaďovanie sprostredkovateľských orgánov je možné vykonať na základe nariadenia Rady č. 01/438/ES, článok 2, odsek 2.

V Slovenskej republike je ako sprostredkovateľský orgán pod riadiacim orgánom (SO pod RO) pre SOP LZ určené Ministerstvo školstva SR – odbor pre Európsky sociálny fond.

Bližšia špecifikácia poslania a úloh sprostredkovateľského orgánu pod riadiacim orgánom pre SOP LZ bude rozpísaná v programovom doplnku a upravená zmluvou o prenesení časti kompetencií z riadiaceho orgánu na sprostredkovateľský orgán pod riadiacim orgánom (v zmysle audit trailu). Zodpovednosť za riadenie zostáva v plnej kompetencii RO.

### 5.1.3 Monitorovací výbor

Na základe článku 35 všeobecného nariadenia musí byť pre každý operačný program zriadený monitorovací výbor. Podľa článku 8 všeobecného nariadenia majú monitorovacie výbory tvoriť najreprezentatívnejší partneri národnej, regionálnej, miestnej a inej úrovne vrátane tých, ktorí sú zodpovední za životné prostredie, presadzovanie rovnosti medzi mužmi a ženami a ekonomickí a sociálni partneri. Monitorovací výbor musí byť založený najneskôr tri mesiace po rozhodnutí o pomoci z ESF, resp. po rozhodnutí Komisie o schválení programového dokumentu.

Monitorovací výbor (MV) pre SOP LZ pre obdobie 2004 – 2006 bol zriadený dňa 28. augusta 2002 ministrom prá-



ce, sociálnych vecí a rodiny na základe úlohy, ktorú mu určila vláda SR uznesením č. 678/2002. Jeho zloženie je vytvorené na základe princípu partnerstva. Monitorovacieho výboru predsedá zástupca riadiaceho orgánu. Pri výbere členov z jednotlivých zastupovaných subjektov bol zohľadnený princíp rovnosti príležitostí pre mužov a ženy.

Monitorovací výbor koná v právomoci a v rámci právnej jurisdikcie Slovenskej republiky. Tam, kde je to vhodné sa na práci monitorovacieho výboru ako poradca podieľa zástupca Komisie. Podľa potreby budú na rokovania monitorovacieho výboru prizvaní zástupcovia Úradu vlády SR, Ministerstva zahraničných vecí SR, ďalších mimovládnych organizácií či iní zástupcovia konkrétnych regiónov čerpajúcich pomoc z Európskej únie v rámci Cieľa 1.

Základné úlohy monitorovacieho výboru pre operačný program sú definované v článku 35 všeobecného nariadenia. Hlavnou úlohou monitorovacieho výboru je pravidelné monitorovanie a vyhodnocovanie realizácie operačného programu.

Medzi ďalšie úlohy monitorovacieho výboru patrí:

- potvrdenie alebo úprava doplnku programu, vrátane fyzických a finančných ukazovateľov, ktoré sa používajú na monitorovanie pomoci. Pred každou ďalšou úpravou sa musí získať jeho súhlas;
- zvažovanie a schvaľovanie kritérií pre výber projektov financovaných v rámci každého opatrenia do šiestich mesiacov po schválení pomoci;
- periodické hodnotenie pokroku smerujúceho k dosiahnutiu špecifických cieľov pomoci;
- skúmanie výsledkov vykonávania pomoci, najmä dosahovania cieľov stanovených pre rôzne opatrenia a priebežné hodnotenie v polovici obdobia;
- posudzovanie a schvaľovanie výročných a záverečných správ o vykonávaní pomoci, ktoré sú odosielané Európskej komisii;
- zvažovanie a schvaľovanie každého návrhu na zmenu obsahu rozhodnutia Európskej komisie o príspevku z fondu;
- navrhovanie riadiacemu orgánu uskutočňovať akékoľvek úpravy alebo preskúmania pomoci, ktoré pravdepodobne umožnia dosiahnutie cieľov uvedených v článku 1 všeobecného nariadenia alebo zlepšiť riadenie pomoci vrátane finančného riadenia;
- schvaľovanie realokácie prostriedkov medzi opatreniami v rámci operačného programu;
- schvaľovanie komunikačného akčného plánu vypracovaného riadiacim orgánom;

Podrobné úlohy monitorovacieho výboru sú detailnejšie definované v štatúte monitorovacieho výboru, ktorý bol prijatý na prvom zasadnutí monitorovacieho výboru.

Dokumenty upravujúce činnosť monitorovacieho výboru – predovšetkým štatút a rokovací poriadok si schvaľuje MV po dohode s riadiacim orgánom. Sekretariát MV bude zriadený na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Funkciu bude zabezpečovať sekcia riadenia ESF. Sekretariát, zriadený na tejto sekcii, bude zabezpečovať administratívnu činnosť monitorovacieho výboru.

## 5.2 Systém finančného riadenia, kontroly a auditu programu

Na základe čl. 18 ods. 2 písm. d) všeobecného nariadenia táto časť popisuje orgány, procedúry a opatrenia pre finančné riadenie SOP LZ na území Slovenskej republiky v rámci Cieľa 1, zohľadňujúc pritom zodpovedajúce právne normy Slovenskej republiky ako aj prijaté uznesenia vlády SR a príslušné právne predpisy ES vzťahujúce sa na štrukturálne fondy.

Vláda SR uznesením č. 1008/2003 schválila Koncepciu systému finančného riadenia štrukturálnych fondov, na základe ktorej boli vypracované postupy finančného riadenia, kontroly a auditu SOP LZ.

### 5.2.1 Platobný orgán

V zmysle Uznesenia vlády SR č. 617 z 5. júna 2002 bolo Ministerstvo financií SR určené ako jediný platobný orgán (PO) pre štrukturálne fondy. Funkciu platobného orgánu vykonáva odbor platobného orgánu pre štrukturálne fondy v rámci sekcie európskych záležitostí.

Na základe článku 9 Nariadenia Komisie (EC) č. 438/2001 a článku. 32 a 39 Nariadenia Rady (EC) č. 1260/199 je Platobný orgán zodpovedný predovšetkým za nasledovné úlohy:

- koordináciu prípravy všetkých pracovných a účtovných postupov súvisiacich s príjmom zálohovej platby, priebežných platieb a záverečnej platby od Komisie a výkonu týchto činností;
- zostavovanie a zasielanie žiadostí o priebežné platby na Európsku komisiu pre všetky programy financované zo štrukturálnych fondov (ESF) ;
- zostavovanie a zasielanie žiadostí o záverečnú platbu na Európsku komisiu pre všetky programy financované zo štrukturálnych fondov (ESF) ;
- zostavovanie, certifikácia a predloženie výkazu výdavkov Európskej komisii na základe čiastkových výkazov

výdavkov a mesačných zoznamov vykonaných platieb predložených platobnými jednotkami a overenie vybraných prehlásení o overení vypracovaných riadiacimi orgánmi alebo sprostredkovateľskými orgánmi pod riadiacimi;

- pred certifikáciou získanie uistenia o postupoch riadiaceho orgánu, sprostredkovateľských orgánov pod riadiacim orgánom a platobnej jednotky, že výkaz výdavkov zahŕňa výlučne oprávnené a aktuálne výdavky hrazené počas obdobia oprávnenosti (nariadenia Rady č. 00/1685/ES a 03/1145/ES stanovujúce podrobné pravidlá pre implementáciu nariadenia Rady č. 99/1260/ES týkajúce sa oprávnenosti výdavkov operácií spolufinancovaných zo štrukturálnych fondov), boli vykonané kontroly dodávok spolufinancovaných stavieb, tovarov a služieb, nárokové výdavky sú reálne, postupovalo sa v súlade s predpismi ES, existuje podporná dokumentácia, uchováva a dodržiava sa audit trail;
- príjem prostriedkov EÚ na mimorozpočtový účet MF SR;
- prevod finančných prostriedkov štrukturálnych fondov z osobitného mimorozpočtového účtu MF SR na príjmový účet príslušného ministerstva na základe súhrnnej žiadosti platobnej jednotky o platbu;
- zostavenie a predloženie odhadu čerpania očakávaných výdavkov pre príslušný a nasledujúci rok Európskej komisii na základe podkladov riadiacich orgánov každý rok do 30. apríla;
- zaistiť vypracovanie audit trailu na každej úrovni riadenia štrukturálnych fondov;
- vrátenie neoprávnené použitých alebo nevyužitých prostriedkov Európskej komisii, vrátane úrokov z omeškania;
- zhromažďovanie údajov do správy o zistených nezrovnalostiach a zasielanie podkladov Centrálnemu kontaktnému útvaru OLAF pre SR na Úrade vlády SR;
- zavedenie jednotného systému účtovníctva pre platobný orgán a platobné jednotky, vrátane dodávky jednotného informačného systému pre toto účtovníctvo;
- vedenie účtovníctva, výkazníctva a uschovávanie dokladov v súlade s právnymi predpismi ES a SR;
- vedenie knihy dlžníkov

### 5.2.2 Platobná jednotka

Platobný orgán deleguje výkon niektorých svojich funkcií na platobné jednotky (PJ). Rozsah týchto právomocí je stanovený v zmluve o delegovaní právomocí. Celková zodpovednosť za delegované právomoci zostáva na platobnom

orgáne. Platobný orgán nedeleguje certifikáciu výdavkov a predkladanie žiadosti o platbu komisii a príjem prostriedkov z ES.

Základnou úlohou platobných jednotiek je, v súlade s legislatívou SR, zabezpečiť prevod finančných prostriedkov EÚ a spolufinancovania zo štátneho rozpočtu z výdavkového účtu príslušného ministerstva na účet konečného prijímateľa na základe vykonania predbežnej finančnej kontroly, vedenie účtovníctva, vykonávať ex-ante kontrolu, správu Registru dlžníkov.

Funkciu platobnej jednotky vo väzbe na SOP LZ vykonáva na MPSVR SR finančný odbor a na MŠ SR oddelenie finančného riadenia pre ESF a program PHARE.

### 5.2.3 Úlohy riadiaceho orgánu, sprostredkovateľského orgánu pod riadiacim orgánom a konečného prijímateľa v systéme finančného riadenia

#### Úlohy riadiaceho orgánu

Riadiaci orgán má priamu zodpovednosť za riadenie a implementáciu operácií v rámci operačného programu financovaného z ESF (článok 34.1 všeobecného nariadenia). Je zodpovedný za zhromažďovanie spoľahlivých informácií a za zabezpečenie poskytovania informácií o správnej implementácii činností s ohľadom na dodržiavanie pravidiel Spoločenstva.

Riadiaci orgán prijíma od sprostredkovateľského orgánu pod riadiacim orgánom zoznam výdavkov, ktorý prvotne vypracoval konečný prijímateľ ako súčasť žiadosti o platbu a ktorý následne posúdil a doplnil sprostredkovateľský orgán pod riadiacim orgánom vo veci oprávnenosti výdavkov. Riadiaci orgán tento zoznam výdavkov overuje. Svoje rozhodnutie zasiela príslušnej platobnej jednotke, ktorá na jeho základe realizuje platbu na účet konečného prijímateľa. Riadiaci orgán, v prípade ak neexistuje medzičlánok (sprostredkovateľský orgán pod riadiacim orgánom), prijíma žiadosti o platbu priamo od konečných prijímateľov.

#### Úlohy sprostredkovateľského orgánu pod riadiacim orgánom

Sprostredkovateľský orgán pod riadiacim orgánom prijíma od konečných prijímateľov pomoci žiadosti o platbu podloženú potvrdenými faktúrami alebo inými účtovnými dokladmi, výpisom z bankového účtu, zoznamom výdavkov a podpornou dokumentáciou. Zodpovedá za overenie všetkých výdavkov v súvislosti s každou požiadavkou zahrňujúcou transakcie výdavkov z ESF. Na základe tohto overenia vypracuje prehlásenie o overení a doplní

zoznam výdavkov o posúdenie oprávnenosti. Žiadosť o platbu konečného prijímateľa spolu s prehlásením o overení predkladá platobnej jednotke. Riadiacemu orgánu predkladá len posúdený zoznam výdavkov prvotne vypracovaný konečným prijímateľom. SO pod RO si ponecháva archívnu dokumentáciu (originál žiadosti o platbu, výpis z bankového účtu, faktúry, iné účtovné doklady a podpornú dokumentáciu).

V súlade so všeobecným nariadením predkladá Sprostredkovateľský orgán pod Riadiacim orgánom voči Platobnému orgánu správy o výsledkoch interného a externého auditu Riadiaceho orgánu.

#### Povinnosti konečného prijímateľa

Konečný prijímateľ sa musí zaručiť, že finančné pohľadávky sú viazané len na skutočne oprávnené výdavky. Jeho povinnosťou je predkladať **žiadosť o platbu**, ktorá musí byť podložená potvrdenými faktúrami alebo inými účtovnými dokladmi, výpisom z bankového účtu, zoznamom výdavkov a podpornou dokumentáciou. Typy konečných prijímateľov budú špecifikované v programovom doplnku.

V prípade, ak medzi konečným prijímateľom a riadiacim orgánom neexistuje SO pod RO, jeho funkciu plní riadiaci orgán.

### 5.2.4 Systém finančných tokov operačného programu

Financovanie opatrení SOP LZ bude realizované z prostriedkov ESF, štátneho rozpočtu SR, a iných zdrojov. Maximálny príspevok z ESF môže byť 75 % z celkových oprávnených nákladov projektu (tento podiel môže vo výnimočných a riadne odôvodnených prípadoch vzrásť až na 80 % a v rámci SOP LZ bol zohľadnený v opatreniach: 1.1., 1.3, 2.1. a 3.3., vzhľadom na ich čiastočný význam pri riešení rómskej otázky) ale najmenej 50 % z oprávnených verejných výdavkov. Výšku pomoci na jednotlivé opatrenia a časový priebeh jej realizácie určí finančný plán, ktorý bude súčasťou programového doplnku.

Komisia prepláť príspevok z ESF platobnému orgánu na osobitný účet MF SR v Štátnej pokladnici v rámci dohodnutého záväzku podľa schváleného operačného programu. Tieto platby môžu mať charakter zálohovej, priebežnej a záverečnej platby v súlade s čl. 32 všeobecného nariadenia.

Platobný orgán prostredníctvom štátnej pokladnice prevedie finančné prostriedky ESF z osobitného účtu MF SR na príjmový účet príslušnej platobnej jednotky (na MP-SVR SR a MŠ SR) zriadený v Štátnej pokladnici. Tieto

finančné prostriedky platobný orgán prevedie platobnej jednotke po schválení súhrnnej žiadosti o platbu na základe čiastkového výkazu výdavkov, ktorý platobná jednotka predložila.

Platobná jednotka prostredníctvom štátnej pokladnice prevedie konečnému prijímateľovi na účet finančné prostriedky ESF zo svojho výdavkového účtu. Taktiež súčasne alebo pred zdrojmi ESF prevedie prostriedky štátneho rozpočtu určené na spolufinancovanie. Ich prevod však nepodlieha predchádzajúcemu schváleniu platobným orgánom.

Finančné a informačné toky prostriedkov ESF a národného spolufinancovania sú znázornené v prílohe č. 6, 7 a 11.

### 5.2.5 Kontrola plnenia operačného programu

#### Finančná kontrola

V súlade so zákonom č. 502/2001 Z. z. o finančnej kontrole a vnútornom audite a o zmene a doplnení niektorých zákonov, Ministerstvo financií SR ako ústredný orgán štátnej správy pre finančnú kontrolu a vnútorný audit, metodicky usmerňuje a koordinuje výkon finančnej kontroly vo verejnej správe, vrátane kontroly prostriedkov štrukturálnych fondov a Kohézneho fondu poskytnutých Slovenskej republike na základe medzinárodných zmlúv.

Vykonávanie finančnej kontroly štrukturálnych fondov vychádza z legislatívy Slovenskej republiky a legislatívy EÚ. Zároveň zohľadňuje poznatky získané z prístupu jednotlivých členských štátov EÚ k riešeniu problematiky finančnej kontroly a doporučia jednotlivých generálnych riadiateľstiev Európskej komisie.

#### Kontrola fyzickej realizácie projektu

Kontrolu fyzickej realizácie projektu v súlade s čl. 4 Nariadenia Rady 438/2001/ES uskutočňuje *riadiaci orgán, resp. sprostredkovateľský orgán od riadiacim orgánom*.

V prípade, ak sa na realizácii projektu podieľa SO pod RO, je za výkon kontroly fyzickej realizácie projektu zodpovedný tento sprostredkovateľský orgán. Riadiaci orgán sa musí presvedčiť, či sprostredkovateľský orgán tieto kontroly v potrebnom rozsahu vykonáva.

V prípade, ak sa na realizácii projektu podieľa RO, je za výkon kontroly fyzickej realizácie projektu zodpovedný tento riadiaci orgán.

Riadiaci orgán pre CSF vydá usmernenie týkajúce sa výkonu kontroly fyzickej realizácie projektov. Na základe článku 4 Nariadenia Komisie (EC) č. 438/2001 Sprostredkovateľský orgán pod Riadiacim orgánom je tiež zodpovedný za finančnú kontrolu.

### Minimálna 5% kontrola celkových oprávnených výdavkov operačného programu

Za zabezpečenie minimálnej 5% kontroly celkových oprávnených výdavkov príslušného operačného programu pred ukončením pomoci zodpovedá kontrolná sekcia MF SR.

Minimálnu 5% kontrolu štrukturálnych fondov uskutočňuje kontrolná sekcia MF SR prostredníctvom kontrolných útvarov príslušných ministerstiev respektíve rozpočtových organizácií a územne príslušných správ finančnej kontroly.

Útvar vykonávajúci minimálnu 5% kontrolu operácií a projektov je organizačne oddelený od riadiaceho orgánu, sprostredkovateľského orgánu pod riadiacim orgánom, platobnej jednotky a útvaru zodpovedného za výkon platieb na platobnom orgáne.

Výkonom minimálnej 5% kontroly je na MPSVR SR poverený odbor kontroly, ktorý je organizačne nezávislý na odbore vykonávajúcom úlohy riadiaceho orgánu v súlade s článkom 10 Nariadenia Komisie (EC) č. 438/2001.

Vykonávanie analýzy rizík a následný výber vzoriek zabezpečuje kontrolná sekcia MF SR pri zostavovaní plánu kontrol na príslušné obdobie a to na základe informácií získaných aj od kontrolných útvarov príslušných ministerstiev a správ finančnej kontroly.

Podrobnosti k vykonávaniu minimálnej 5% kontroly celkových oprávnených výdavkov sú obsiahnuté v „Postupoch pre finančnú kontrolu štrukturálnych fondov a Kohézneho fondu“, ktoré vypracovalo MF SR.

### Následná finančná kontrola

Za vykonávanie následných finančných kontrol hospodárenia s prostriedkami EÚ (vrátane prostriedkov zo štrukturálnych fondov) sú okrem tých orgánov, ktoré vykonávajú minimálnu 5 % kontrolu celkových oprávnených výdavkov na príslušné programové dokumenty, kompetentné aj kontrolné orgány, ktorým kontrolná pôsobnosť vyplýva z osobitných právnych predpisov a medzinárodných zmlúv.

Následnú finančnú kontrolu prostriedkov ES (vrátane prostriedkov zo štrukturálnych fondov), ktorá sa nezapočítava do minimálnej 5 % kontroly celkových oprávnených výdavkov na príslušné programové dokumenty, na financovanie projektov na základe medzinárodných zmlúv môžu vykonávať:

- Najvyšší kontrolný úrad SR,
- kontrolné orgány EÚ (na základe Zmluvy a článku 38 Nariadenia Rady (EC) č. 1260/1999).

Následnou finančnou kontrolou sa overuje:

- objektívny stav kontrolovaných skutočností a ich súlad so všeobecne záväznými právnymi predpismi a vnú-

tornými aktmi riadenia so zameraním na dodržiavanie hospodárnosti, efektívnosti a účinnosti pri hospodárení s verejnými prostriedkami,

- vykonanie predbežnej finančnej kontroly, ktorou sa overuje každá pripravovaná finančná operácia,
- vykonanie priebežnej finančnej kontroly, ktorou sa overujú finančné operácie vybrané príslušným vedúcim zamestnancom,
- splnenie opatrení prijatých na nápravu nedostatkov zistených finančnou kontrolou a odstránenie príčin ich vzniku.

### 5.2.6 Nezávislosť vnútorného auditu

V súlade s požiadavkou primeraného oddelenia funkcií v systéme riadenia a kontroly výdavkov na operácie spolufinancované z prostriedkov EÚ je výkonom vnútorného auditu poverený útvar vnútorného auditu ministerstva, v ktorom sa nachádza riadiaci orgán, sprostredkovateľský orgán pod riadiacim orgánom, platobný orgán a platobná jednotka. Útvar vnútorného auditu je funkčne a organizačne nezávislý od útvarov zodpovedných za riadenie, platby a kontrolu pomoci.

Podrobnosti k vykonávaniu vnútorného auditu sú obsiahnuté v Príručke pre vykonávanie vnútorného auditu vypracovanej MF SR.

### 5.2.7 Správy o nezrovnalostiach

Podľa článku 38 všeobecného nariadenia a Nariadenia Komisie (EC) č. 1681/1994 budú Komisii predkladané správy o nezrovnalostiach. Platobný orgán zodpovedá za zhromažďovanie údajov potrebných pre vypracovanie správ o nezrovnalostiach, ktoré však vypracúva a predkladá Európskej komisii OLAF Centrálny kontaktný útvar OLAF pre SR na Úrade vlády SR.

Európskej komisii budú predkladané bezodkladné správy o nezrovnalostiach a správy o nezrovnalostiach. Bezodkladná správa o nezrovnalostiach sa EK predkladá bezodkladne po zistení nezrovnalosti a všetky orgány participujúce na riadení a realizácii pomoci sú povinné bezodkladne o prípade výskytu nezrovnalosti informovať platobný orgán. Správa o nezrovnalostiach sa Európskej komisii predkladá 4 krát ročne a to vždy do konca druhého mesiaca nasledujúceho po konci každého štvrtého.

Informácie o nezrovnalostiach nepresahujúcich čiastku 4 000 EUR predkladá útvar OLAF pre SR na Európsku komisiu výlučne na žiadosť OLAFu.

### 5.2.8 Zabezpečenie výkonu audit trailu na každej úrovni riadenia, kontroly a implementácie

V súlade s článkom 7 ods. 2 nariadenia Rady č. 01/438/ES ustanovujúceho podrobné pravidlá implementácie nariadenia Rady č. 99/1260/ES pokiaľ ide o systémy riadenia a kontroly pre pomoc poskytovanú v rámci štrukturálnych fondov Slovenská republika musí zabezpečiť existenciu dostatočných audit trailov – podrobných písomných opisov systému riadenia a kontroly, ktoré stanovujú postupy a kontroly pre rozhodovanie o výdavkoch zo štrukturálnych fondov a pre platby a účtovníctvo z fondov. Audit trail umožňuje rozlišovať jednotlivé transakcie prechádzajúce systémom a umožňuje identifikáciu všetkých stanovíšť, ktorými prešli príjmy alebo platby.

Tieto popisy riadenia, realizácie a kontroly pomoci z ESF musia byť deklarované na všetkých participujúcich úrovniach – sprostredkovateľský orgán pod riadiacim orgánom – riadiaci orgán – platobná jednotka – platobný orgán. Tieto popisy musia byť transparentné a musia spĺňať požiadavky definované v prílohe I nariadenia Rady 01/438/ES.

Audit trail bude súčasťou Interného manuálu riadiaceho orgánu.

### 5.2.9 Prehlásenie o ukončení pomoci

Vystavenie prehlásenia o ukončení realizovanej pomoci v súlade s článkom 15 Nariadenia Komisie (EC) č. 438/2001 je nutnou podmienkou pre zaslanie žiadosti o záverečnú platbu z Komisie. Prehlásenie sa vystavuje pri ukončení programovacieho obdobia útvorom nezávislým od riadiaceho orgánu, sprostredkovateľského orgánu pod riadiacim orgánom, platobnej jednotky a od osôb vykonávajúcich certifikáciu v rámci platobného orgánu. Vypracovávať a vydávať prehlásenie o ukončení pomoci z ESF bude uskutočňovať Najvyšší kontrolný úrad SR.

### 5.2.10 Používanie mien a kurzové rozdiely

Používanie EUR upravuje nariadenie Komisie č. 00/643/ES o opatreniach pre používanie eura pre rozpočtové účely štrukturálnych fondov.

Rozvojové plány, finančné plány, doplnok programu, ročné správy, záverečné správy, žiadosti o priebežnú a záverečnú platbu, výkaz výdavkov dokladajúci príslušnú žiadosť o priebežnú a záverečnú platbu sa Komisii predkladá v EUR.

Platobný orgán obdrží prostriedky EÚ na osobitný účet Ministerstva financií SR pre daný program vedený v SKK. Prevody z tohto účtu na účet platobnej jednotky pre zdroje EÚ sa uskutočňujú v SKK. Pri konverzii finančných prostriedkov z EUR na SKK sa použije výmenný kurz Národnej banky SR platný v deň pripísania prostriedkov EÚ na osobitný účet MF SR.

Oprávnené výdavky, ktoré už boli uhradené konečnými prijímateľmi, a ktoré sa pri príprave výkazu výdavkov prepočítavajú z SKK na EUR, sa prepočítajú výmenným kurzom Európskej centrálnej banky platným v predposledný pracovný deň EK v mesiaci predchádzajúcem mesiac počas ktorého bola transakcia zaúčtovaná na platobnej jednotke.

Kurzové rozdiely účtuje platobný orgán a tieto sú príjmom alebo stratou štátneho rozpočtu SR.

## 5.3 Monitorovanie realizácie programu

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

V rámci operačného programu je monitoring priebežný proces sledovania vývoja intervencií a výdavkov. Hodnotenie, ktoré je napojené na priebežný proces monitorovania sa vykonáva v stanovených fázach priebehu programovacieho obdobia. Informácie finančného a fyzického monitoringu budú systematicky prevádzané do elektronickej podoby. Elektronický prenos informácií sa vyžaduje na základe článku 18 ods. 3 písm. e), všeobecného nariadenia.

Všeobecné nariadenie uvádza, že 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 rôznu stupeň podpory ESF a v prípade potreby musí byť zabezpečené možné rozlíšenie indikátorov podľa druhu alebo veľkosti koncových firiem – konečných prijímateľov pomoci.

Zber údajov o realizácii pomoci zo štrukturálnych fondov bude vykonávaný prostredníctvom IT monitorovacieho systému pre štrukturálne fondy. IT monitorovací systém je ucelený informačný systém, ktorý bude zahŕňať procesy:

1. proces programovania
2. proces monitorovania účinnosti z fondov
3. proces finančného riadenia

V rámci **procesu programovania** zabezpečovať požadované výstupy, a to:

- a. alokácia a limity prostriedkov
- b. informovanie verejnosti – informačné okienko
- c. evidencia o výsledkoch výberu a schválenia projektov

V rámci **procesu monitorovania** zabezpečovať požadované výstupy, a to:

- a. finančné a fyzické indikátory
- b. prehľad realizácie projektov, finančné tabuľky
- c. spravodajstvo
- d. kontrola (fyzická kontrola, finančná kontrola, kontrola vzoriek, prehlásenie o ukončení pomoci)
- e. správy o nezrovnalostiach, kniha dlžníkov a vymáhanie prostriedkov

V rámci **procesu finančného riadenia** zabezpečovať požadované výstupy, a to:

- a. žiadosti o platbu
- b. certifikácia výdavkov
- c. platby
- d. odhad očakávaných výdavkov
- e. vrátenie finančných prostriedkov

Informačný systém slúži najmä na:

- zabezpečenie zberu štatistických a finančných údajov o realizácii projektu
- sledovanie monitorovacích ukazovateľov na úrovni jednotlivých opatrení a priorít programu
- zabezpečenie komunikácie medzi jednotlivými riadiacimi orgánmi a platobným orgánom
- agregáciu výsledkov monitorovania za účelom vyhodnocovania pomoci z ESF v súlade s požiadavkami riadiaceho orgánu, monitorovacieho výboru, platobného orgánu a s požiadavkami Európskej Komisie v jednotlivých fázach plnenia programu.
- prepojenie s informačným systémom Štátnej pokladnice, Rozpočtovým informačným systémom a integrovaným informačným systémom účtovného, finančného a ekonomického riadenia prostriedkov zo štrukturálnych fondov Európskej únie
- zabezpečenie ochrany a bezpečnosti počítačových systémov na všetkých hierarchických úrovniach

Monitorovanie sa bude riadiť plánom monitorovania operačného programu. Plán monitorovania bude vypracovaný riadiacim orgánom v spolupráci s monitorovacím výborom.

Plány monitorovania operačného programu budú zahŕňať predovšetkým nasledovné údaje:

- definíciu údajov, ktoré majú byť zhromažďované, aby poskytli potrebné informácie pre ukazovatele vstupu, výstupu, výsledku a dopadu na úrovni opatrení a priorít. Metódy použité na kvantifikáciu údajov alebo odhadov zhromažďovaných 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, frekvencia a načasovanie ich prenosu (časový plán monitorovania) ako aj spôsob prenosu informácií prostredníctvom monitorovacích správ;
- definíciu operačných prepojení s vyhodnocovacími aktivitami a spôsob zabezpečenia komunikácie medzi RO, riadiacim orgánom pre CSF a EK;
- deľba právomocí v oblasti monitorovania a zberu informácií;
- šablóny monitorovacích tabuliek;

Pri vypracovaní ukazovateľov sa berie do úvahy predovšetkým metodológia a zoznam príkladov ukazovateľov vydaných Komisiou, rovnako ako kategorizácia oblastí intervencie podľa nariadenia Komisie 01/438/ES, príloha č. IV, bod 2.. Zároveň sa bude vychádzať z Pracovného dokumentu 3 „Ukazovatele monitorovania a hodnotenia: Metodológia ukazovateľov“, vydaného Generálnym riaditeľstvom pre regionálnu politiku a pracovného dokumentu Generálneho Riaditeľstva pre zamestnanosť a sociálne záležitosti, Monitorovacia a hodnotiaca jednotka „Smernice pre systémy monitorovania a hodnotenia pomoci ESF v období rokov 2000- 2006.

Prípravu IT monitorovacieho systému pre štrukturálne fondy ako aj prípravu manuálov obsahujúcich vnútorný obsah a metodiku riadenia procesov IT monitorovacieho systému zabezpečuje Ministerstvo výstavby a regionálneho rozvoja SR (RO pre CSF) v spolupráci s Ministerstvom financií SR (platobný orgán).

### 5.3.1 Výročné a záverečné správy o vykonávaní pomoci

#### Výročné správy

V súlade s článkom 37 všeobecného nariadenia predkladá riadiaci orgán výročnú správu o implementácii najneskôr šesť mesiacov od skončenia každého kalendárneho roka trvania pomoci. Pred odoslaním Komisii musí správu posúdiť a schváliť monitorovací výbor.

Každá výročná správa obsahuje nasledovné informácie:

- akúkoľvek zmenu, ktorá je dôležitá pre realizáciu pomoci vo všeobecných podmienkach (predovšetkým

hlavné socio-ekonomické trendy, zmeny v národných, regionálnych alebo sektorových politikách vo väzbe na operačný program);

- informáciu o pokroku v realizácii každej priority a opatrenia (hlavne kvantifikáciu cieľov a ukazovateľov stanovených v programovom doplnku);
- finančné vykonávanie pomoci, pričom sú pre každé opatrenie zahrnuté celkové výdavky skutočne zaplatené platobným orgánom a záznam o všetkých platbách obdržaných od Komisie a kvantifikácia finančných ukazovateľov;
- kroky podniknuté riadiacim orgánom a monitorovacím výborom, aby bola zabezpečená kvalitná a účinná realizácia. Predovšetkým ide o priebeh:
  - monitorovania, finančnej kontroly a hodnotiacej činnosti vrátane dohody o zbere dát;
  - zhrnutie všetkých významných problémov, na ktoré sa prišlo počas riadenia pomoci a všetky akcie realizované hlavne podľa odporúčaní Komisie po výročnom rokovaní s riadiacim orgánom;
  - využívania technickej pomoci;
  - realizovanie opatrení prijatých pre zaistenie publicity operačného programu;
- kroky, ktoré sa urobili pre zaistenie súladu s inými politikami Spoločenstva a zabezpečenie koordinácie akékoľvek štrukturálnej pomoci spoločenstva.

#### Ročné preskúmanie výsledkov

Každoročne pri predložení výročnej správy o vykonávaní, ako ju uvádza článok 37 všeobecného nariadenia, Komisia a riadiaci orgán vykonajú preskúmanie hlavných výsledkov predchádzajúceho roka v súlade s mechanizmami, ktoré sa určia dohodou so Slovenskou republikou a riadiacim orgánom.

Po tomto preskúmaní môže Komisia vzniesť voči členskému štátu a riadiacemu orgánu pripomienky. Členský štát Komisiu informuje, ako na tieto pripomienky reagoval. V riadne odôvodnených prípadoch a ak Komisia považuje prijaté opatrenia za nezodpovedajúce, môže Komisia členskému štátu a riadiacemu orgánu zaslať doporučená na zmeny zamerané na zlepšenie účinnosti mechanizmov pre monitorovanie alebo riadenie pomoci spoločne s dôvodmi pre tieto doporučená. Ak riadiaci orgán obdrží akékoľvek doporučená, následne doloží kroky urobené pre zlepšenie monitorovacích a riadiacích mechanizmov alebo vysvetlí, prečo žiadne kroky neboli realizované.

#### Záverečná správa

Záverečná správa je predložená komisii najneskôr šesť mesiacov po konečnom termíne oprávnenosti výdavkov.

Za celú pomoc vykonávanú v období kratšom ako dva roky predkladá riadiaci orgán komisii len záverečnú správu.

## 5.4 Hodnotenie

Ako vyplýva zo všeobecného nariadenia, používajú sa tri druhy hodnotenia – pre určenie účinnosti jednotlivých druhov pomoci zo štrukturálnych fondov, pre zistenie ich dopadu na jednotlivé smerodajné oblasti a pre analýzu účinkov programov na špecifické štrukturálne problémy. Pred začiatkom programu sa vykoná predbežné hodnotenie, počas priebehu programu približne v jeho polovici priebežné hodnotenie a po skončení programu hodnotenie dodatočné.

Dôležitou zásadou pre hodnotenie je partnerstvo. Pre uľahčenie koordinácie hodnotenia operačného programu bude vymenovaná osoba zodpovedná za hodnotenie všetkých intervencií, aby bolo zaručené stále monitorovanie a hodnotenie ako aj určitá zhoda v organizácii. Na zabezpečenie efektívnosti a objektívnosti hodnotenia bude zriadený aj hodnotiaci výbor ako partnerský orgán zodpovedný za hodnotenie:

Hodnotiaci výbor:

- je to technická skupina zostavená z ľudí zodpovedných za hodnotenie zastupujúca partnerov (napr. ministerstvá, regióny, oddelenia pre hodnotenie politiky a komisiu) a nezávislých hodnotiteľov;
- pripravuje výber hodnotiteľov, ich mandáty, poskytuje stanoviská k hodnotiacim správam, koordinuje aktivity a pripravuje rozhodnutia o preukazovaní, distribúcii a uverejňovaní správ;
- koordinuje požiadavky hodnotenia a účinnosti monitorovacích systémov, navrhuje zlepšenia kvality monitorovacích systémov a v prípade, ak chýbajú informácie požiada o dodatočný zber dát;
- v prípade viacvrstvového mechanizmu hodnotenia plní tiež funkciu pri koordinovaní hodnotenia;
- zabezpečuje, aby hodnotiacia práca upozorňovala ľudí zodpovedných za rôzne časti programu na užitočné body do diskusie a odporúčania;
- určuje námety, ktoré sa majú skúmať podrobnejšie ako je napríklad synergia medzi fondmi, horizontálne uplatňovanie určitých zásad alebo akýkoľvek iný prvok, ktorý by mohol byť predmetom špecifického záujmu;
- pravidelne sa stretáva.

Riadiaci výbor pre hodnotenie pracuje podľa svojich postupov, ktoré budú vypracované v úzkej súčinnosti

s riadiacim orgánom. Závery riadiaceho výboru pre hodnotenie budú mať vo vzťahu k riadiacemu orgánu odporúčajúci charakter. Riadiaci výbor pre hodnotenie bude zároveň spolupracovať s monitorovacím výborom pre SOP LZ. Za zber relevantných dát za účelom hodnoverného obrazu o účinnosti pomoci je zodpovedný riadiaci orgán. Informácie týkajúce sa výsledkov hodnotenia sú prístupné pre verejnosť.

### **Predbežné hodnotenie**

Predbežné hodnotenie je v plnej kompetencii riadiaceho orgánu pre SOP LZ. Účelom predbežného hodnotenia operačného programu je poskytnúť nevyhnutné informácie pre vypracovanie plánov rozvoja, prípravu pomoci a programového doplnku. Zároveň preveruje finančné toky, ich efektívnosť, účinnosť pomoci v konkrétnych regiónoch a zhodu zvolenej stratégie a cieľov s očakávaným dopadom v oblastiach určených pre príjem pomoci. V neposlednom rade zahŕňa analýzu silných a slabých stránok všetkých subjektov a mechanizmov zainteresovaných v celom procese implementácie pomoci, ako aj schopnosť regiónov SR absorbovať prostriedky z EÚ určené na rozvoj ľudských zdrojov.

Predbežné hodnotenie je súčasťou tvorby SOP LZ. V porovnaní s dodatočným hodnotením, pri predbežnom hodnotení je prístup hodnotiacich expertov skôr konzultatívneho charakteru.

### **Strednodobé hodnotenie**

Keďže Slovenská republika vstúpi do Európskej únie v roku 2004, bude ako prvá absolvovať len skrátené programovacie obdobie. Z tohto dôvodu sa pre SOP LZ vykoná predbežné a dodatočné hodnotenie. Pribežné hodnotenie bude vykonávané počas programovacieho obdobia. Strednodobé hodnotenie operačného programu v zmysle všeobecného nariadenia riadiaci orgán nebude realizovať.

### **Dodatočné hodnotenie**

Za dodatočné hodnotenie je zodpovedná Komisia v spolupráci s členským štátom a Riadiacim orgánom.

Dodatočné hodnotenie je zamerané na úspešnosť implementácie, účinnosť a efektívnosť projektov. Dodatočné hodnotenie musí byť vypracované najneskôr do troch rokov od skončenia programovacieho obdobia. Sumarizuje faktory úspechu a faktory zlyhania realizácie projektov a taktiež dosiahnuté ciele a výsledky kvantifikujúce účinnosť a efektívnosť poskytovanej pomoci.

### **Priebežné hodnotenie**

Priebežné hodnotenie sa bude vykonávať v rámci výkonu činnosti riadiaceho orgánu operačného programu v spolu-

práci so sprostredkovateľským orgánom pod riadiacim orgánom počas celého skráteného programovacieho obdobia.

## 5.5 Publicita a informovanie

Východiskovým dokumentom pre zabezpečovanie informovanosti a publicity týkajúcej sa realizácie operačného programu bude nariadenie Rady č. 00/1159/ES z 30. mája 2000 o opatreniach pre informovanosť a publicitu, týkajúcich sa pomoci zo štrukturálnych fondov, ktoré majú vykonať členské štáty. Zároveň sa bude vychádzať aj z ďalších odporúčaní Európskej komisie a riadiaceho orgánu pre Rámec podpory Spoločenstva.

Cieľom informačnej činnosti je zabezpečiť zvýšenie povedomia občanov Slovenskej republiky o pomoci z ESF, ako aj zabezpečiť transparentnosť a efektívnosť použitia týchto zdrojov.

Na zabezpečenie činnosti v tejto oblasti budú prijaté opatrenia vo forme komunikačného akčného plánu pre sektorový operačný program Ľudské zdroje, v rámci ktorého budú prijaté opatrenia, s cieľom:

- poskytovať informácie o príležitostiach vzniknutých spolufinancovaním Európskej únie a Slovenskej republiky, ktorými sa zabezpečí prehľadnosť pomoci. V rámci toho pôjde o informovanie: možných a konečných užívateľov, regionálnych a miestnych orgánov, iných príslušných verejných orgánov, obchodných organizácií a podnikateľských kruhov, ekonomických a sociálnych partnerov, mimovládnych organizácií, s dôrazom na inštitúcie na podporu rovnosti medzi mužmi a ženami a zamestnancov
- informovať širokú verejnosť o úlohe, ktorú zohráva Európska únia v spolupráci so Slovenskou republikou v rámci pomoci z ESF, ako aj o jej výsledkoch.

Komunikačný akčný plán bude bližšie definovaný v programovom doplnku podľa článku 18 (3) (d) všeobecného nariadenia.

V súlade so všeobecným nariadením za vykonávanie publicity a informovanie zodpovedá riadiaci orgán. Informovanie a publicita o pomoci z ESF sa bude vykonávať na národnej, regionálnej a miestnej úrovni. Riadiaci orgán bude zodpovedať za vykonávanie národnej informačnej činnosti. Do aktivít na publicitu a informovanie bude zapojený aj sprostredkovateľský orgán pod riadiacim orgánom, ktorý bude zodpovedať za zabezpečenie týchto činností na regionálnej a miestnej úrovni.



Pre zabezpečenie súvislého obrazu o štrukturálnej pomoci bude riadiaci orgán v rámci publicity a informovanosti spolupracovať aj s riadiacim orgánom pre Rámec podpory Spoločenstva. Vykonávanie publicity bude realizované aj v spolupráci s Komisiou. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR bude zároveň informovať Komisiu o prijatých opatreniach.

Do informačnej činnosti bude zapojený aj monitorovací výbor, ktorému riadiaci orgán predkladá komunikačný akčný plán ako aj priebežné informácie o kvalite a efektívnosti opatrení prijatých pre zabezpečenie informovanosti ..

Pre informačnú činnosť za použijú rôzne médiá, brožúry, inzeráty, plagáty, semináre, reklamné materiály. Zároveň bude možné informácie o ESF získať aj prostredníctvom internetu.

Náklady na aktivity spojené s publicitou a informovanosťou budú čiastočne hradené v rámci technickej pomoci z Európskeho sociálneho fondu.

## 5.6 Zabezpečovanie kompatibility s právom Európskej únie

Riadiaci orgán pre SOP LZ v súlade s článkom 34, ods. 1, písm. g) všeobecného nariadenia zabezpečí, že operácie spolufinancované z ESF budú vykonávané v plnom súlade s ustanoveniami Zmluvy, s nástrojmi, ktoré boli v jej rámci prijaté a v súlade s politikami a činnosťami Spoločenstva vrátane pravidiel o hospodárskej súťaži, o zadávaní verejných zákaziek, o ochrane a zlepšovaní životného prostredia a o odstraňovaní nerovnosti a podpore rovnosti mužov a žien.

Zabezpečenie kompatibility s právom Európskej únie bolo dodržiavané aj pri vypracovaní SOP Ľudské zdroje, ktorého obsah je v súlade s článkom 2 nariadenia Komisie č. 99/1784/ES o Európskom sociálnom fonde, kde sú špecifikované činnosti, na ktoré je určená podpora z ESF. Realizácia operácií spolufinancovaných z ESF bude zároveň vykonávaná v súlade s ďalšími nariadeniami a usmerneniami, ktoré súvisia s využívaním zdrojov štrukturálnych fondov.

### Pravidlá štátnej pomoci

Riadiaci orgán v priebehu implementácie SOP LZ bude zabezpečovať, aby operácie financované z prostriedkov ESF alebo iného finančného nástroja EÚ boli vykonávané v súlade s ustanoveniami Zmluvy a nástrojmi prijatými v rámci politik Spoločenstva v oblasti hospodárskej súťa-

že. Akákoľvek pomoc pridelená v rámci tohto programu bude v súlade s opatreniami prijatými v jednom z nariadení Komisie v rámci Nariadenia Rady (EC) č. 994/98 z mája 1998 o aplikácii článku 92 a 93 Zmluvy určujúcich v rámci ES isté kategórie horizontálnej štátnej pomoci (OJ L 142, 14.5.1998, str. 8). Až doposiaľ prijala Komisia predpisy týkajúce sa štyroch blokových výnimiek. Sú to:

- Nariadenie Komisie (EC) č. 68/2001 z 12.1.2001 o aplikácii článku 87 a 88 Zmluvy EC o podpore vzdelávania (OJ L 10, 13.01.2001, ods. 20)
- Nariadenie Komisie (EC) č. 69/2001 z 12.1. 2001 o aplikácii článku 87 a 88 Zmluvy EC o pomoci de minimis (OJ L 10, 13.01.2001, ods. 30)
- Nariadenie Komisie (EC) č. 70/2001 z 12.1.2001 o aplikácii článku 87 a 88 Zmluvy EC o štátnej pomoci malým a stredným podnikom (OJ L 10, 13.01.2001, ods. 33) a
- Nariadenie Komisie (EC) č. 2204/2002 z 12.12.2002 o aplikácii článku 87 a 88 Zmluvy EC o štátnej pomoci na podporu zamestnanosti (OJ L 337, 13.12.2002, ods. 3).

Poskytovanie štátnej pomoci sa v Slovenskej republike riadi zákonom č. 231/1999 o štátnej pomoci v znení neskorších predpisov. Rozhodovanie o poskytnutí štátnej pomoci vychádza z limitov stanovených v regionálnej mape schválenej v Európskej komisii podľa NUTS II. V rámci SR koordinátorom celej činnosti v otázkach poskytovania štátnej pomoci je Úrad pre štátnu pomoc.

*Úrad pre štátnu pomoc vo vzťahu k štrukturálnym fondom zodpovedá najmä za nasledovné úlohy:*

- schválenie poskytnutia štátnej pomoci;
- kontrolu poskytnutia štátnej pomoci u poskytovateľa štátnej pomoci ( príslušného ministerstva ako riadiaceho orgánu, resp. sprostredkovateľského orgánu pod riadiacim orgánom);

Riadiaci orgán je zodpovedný za oznamovanie štátnej pomoci v oblastiach svojej zodpovednosti EK, pričom sprostredkovateľské orgány pod riadiacim orgánom sú rovnako povinné informovať riadiaci orgán o prípadných zmenách v realizovaných opatreniach s dosahom na štátnu pomoc. Detailná tabuľka popisujúca schvaľovanie schém štátnej pomoci je uvedená v prílohe č. 10 tohto dokumentu.

### Zadávanie verejných zákaziek

Pri realizácii operácií v rámci SOP LZ budú priebežne vykonávané výzvy zverejňované v médiách, predovšetkým v národnej, regionálnej a miestnej tlači.

Zadávanie verejných zákaziek pre služby, tovary a prácu bude pridelené na základe výsledkov verejnej súťaže,

pričom sa celý proces bude riadiť zákonom č. 523/2003 Z. z. o verejnom obstarávaní v znení neskorších predpisov, ktorý reflektuje Nariadenia EC o verejnom obstarávaní.

### Pravidlá o ochrane a zlepšovaní životného prostredia

Realizácia operácií v rámci SOP LZ nebude mať priamy vplyv na životné prostredie. V rámci operácií budú zrealizované vzdelávacie aktivity v oblasti environmentálnej osvedy ako jedna zo súčasť celoživotného vzdelávania. Príprava a výber operácií budú uskutočňované so zreteľom na dodržiavanie princípov ochrany a zlepšovania životného prostredia.

### Pravidlá na odstraňovanie nerovnosti a podpore mužov a žien

V rámci implementácie SOP LZ budú dodržiavané princípy rovnosti príležitosti mužov a žien. Presadzovanie tohto princípu je potvrdené aj v opatreniach prijatých na zabezpečenie rovnosti príležitosti pre ženy a mužov na trhu práce. Činnosti v tejto oblasti budú vychádzať aj z Koncepcie rovnosti príležitosti, ktorú schválila vláda SR.

V priebehu implementácie budú akceptované aj informácie Rady prijaté uzneseniami č. 94/C 231/01 a č. (96)C 386/01 o podpore rovnakých príležitosti pre mužov a ženy prostredníctvom pôsobenia štrukturálnych fondov a o zaradení rovnocenných príležitosti pre mužov a ženy do hlavných prúdov v štrukturálnych fondoch ako aj ďalšie usmerenia v oblasti gender mainstreamingu, v súlade s dokumentom Technical Paper 3 (Mainstreaming Equal Opportunities for Women and Men in Structural Fund Programmes and Projects, marec 2000)

Presadzovanie tejto podpory ako aj dopady realizovaných operácií budú priebežne sledované a podrobované vnútornému (priebežnému) ako aj záverečnému hodnoteniu.

## 5.7 Technická pomoc

Technická pomoc bude využívaná na financovanie opatrení na prípravu, monitorovanie, hodnotenie a kontrolu ako činností nevyhnutných na zabezpečenie vykonávania vše-

obecného nariadenia. Taktiež bude využitá na štúdie s dopadom na Európsky sociálny fond. Pre zabezpečenie efektívneho a účelného využívania ESF v rámci SOP LZ bude technická pomoc slúžiť aj na zabezpečenie činnosti expertov. V rámci technickej pomoci budú uskutočňované výmeny skúsenosti a informácií formou seminárov, študijných ciest. Technická pomoc bude zameraná aj na informačné aktivity orientujúce sa na publicitu v oblasti Európskeho sociálneho fondu. Využívanie technickej pomoci bude vykonávané v súlade s článkom 23 všeobecného nariadenia.

## 5.8 Programový doplnok

Programový doplnok sa vypracováva v súlade s čl. 18, bod 3 všeobecného nariadenia za účelom podrobného rozpracovania SOP LZ na úrovni opatrení.

Programový doplnok obsahuje:

- detailné informácie o opatreniach v rámci príslušnej priority operačného programu
- konkrétne ciele opatrenia a tam kde je to vhodné, ich kvantifikácia
- predbežné hodnotenie opatrenia podľa článku 41., t.j. preukázanie zhody s cieľmi príslušnej priority
- príslušné monitorovacie ukazovatele opatrenia
- určenie sprostredkovateľského orgánu pod riadiacim orgánom, jeho úlohy pri realizácii operácií
- špecifické činnosti
- definícia konečného prijímateľa a konečného užívateľa
- indikatívny finančný plán zahrňujúci podiel spolufinancovania EÚ, objem národných zdrojov vrátane súkromných, finančný rámec pre poskytnutie príspevku na operáciu
- opatrenia na zabezpečenie publicity
- klasifikácia oblasti intervencií

Programový doplnok vypracováva riadiaci orgán so sprostredkovateľským orgánom pod riadiacim orgánom za účasti ďalších partnerov podieľajúcich sa na tvorbe návrhov priorít a opatrení najneskôr do troch mesiacov od schválenia operačného programu Komisiou. Riadiaci orgán predkladá Programový doplnok Komisii ako informatívny materiál.

## 6. Partnerstvo

Proces partnerstva je kľúčovým prvkom v príprave SOP ĽZ. Už v prvej fáze prípravy boli ministrom práce, sociálnych vecí a rodiny vytvorené dve pracovné skupiny, ktoré úzko spolupracovali pri vypracovaní SOP ĽZ. Interná pracovná skupina v rámci ministerstva bola zodpovedná za obsahovú štruktúru programového dokumentu vrátane technicko-administratívneho zabezpečenia. Vzhľadom na prierezovú problematiku bola zostavená z jednotlivých sekcií, resp. odborov, ktoré zodpovedali za spracovanie jednotlivých častí SOP ĽZ. Medzirezortná pracovná skupina bola vytvorená z vybraných inštitúcií zainteresovaných na realizácii štrukturálnej politiky v SR. Jej úlohou bolo zabezpečiť partnerský prístup tvorby a formovania

operačného programu za účasti vybraných ministerstiev, Národného úradu práce a ďalších subjektov podieľajúcich sa na riešení problematiky rozvoja ľudských zdrojov, zamestnanosti a tvorby nových pracovných miest, zástupcov z oblasti výskumu, vedy a rozvoja techniky a školstva. Zároveň bol SOP ĽZ zverejnený na internetovej stránke MPSVR SR a predložený na medzirezortné pripomienkové konanie ústredným orgánom, Národnému úradu práce, verejnosti a iným mimovládny organizáciám. Tým sa napĺňa aj jeden z princípov štrukturálnej politiky Európskej únie, t.j. princíp partnerstva, ktorý najväčší dôraz kladie práve na spoluúčasť rozličných partnerov pri tvorbe programov.

## 7. Závěrečná správa o ex-ante hodnotení

Ex-ante hodnotenie SOP Ľudské zdroje bolo realizované ako súčasť prípravy hlavného dokumentu. Hodnotenie sa riadilo metodikou, vyplývajúcou zo všeobecného nariadenia a „Ex-Ante hodnotenia podpory zo Štrukturálnych fondov<sup>5</sup>“ a „Metodického pokynu pre nové programovacie obdobie 2000-2006<sup>6</sup>“.

Realizované aktivity sa zamerali na nasledujúce kľúčové oblasti:

- Poučenie z výsledkov predchádzajúcich hodnotení realizovaných v rámci prípravy NDP
  - Analýza oblastí podpory
  - Ciele a stratégia SOP ĽZ
  - Priority a opatrenia SOP ĽZ
  - Kvantifikácia ukazovateľov
- Realizačné a monitorovacie opatrenia.  
Výsledky ex-ante hodnotenia vrátane SWOT analýzy boli zamerané na:
    - prehodnotenie priorít a formulácia všeobecnejších priorít za účelom pokrytia širšieho spektra problémov,
    - lepšie definovanie opatrení v rámci priorít za účelom predchádzania potenciálnym konfliktom,
    - vytvorenie prepojení medzi SOP ĽZ a JPD pri pokrytí niektorých cieľov, napr. výskum a vývoj,
    - dosiahnutie vzájomného prepojenia SOP ĽZ a OP Základná infraštruktúra.

Detailné výsledky ex-ante hodnotenia boli prerokované pri tvorbe SOP ĽZ a Programového doplnku na národnej a EÚ úrovni.

<sup>5</sup> „The Ex-Ante Evaluation of Structural Funds interventions“

<sup>6</sup> The New Programming period 2000-2006 methodological working papers, WP 2, European Commission, DIRECTORATE- GENERAL XVI REGIONAL POLICY AND COHESION

# 8. Prílohy

## Príloha č. 1

## ŠTRUKTÚRA OBYVATEĽOV V SR (%) PODĽA POHLAVIA A ZÁKLADNÝCH VEKOVÝCH SKUPÍN

(z údajov k 31.12.)

Vek, veková skupina	Pohlavie	Rok					
		1996	1997	1998	1999	2000	2001*
Predproduktívny (0 – 14)	Muži	22,76	22,12	21,48	20,84	20,19	19,58
	ženy	20,61	20,03	19,43	18,84	18,23	17,64
	spolu	21,66	21,05	20,43	19,81	19,18	18,58
Produktívny (15 – 59m/54ž)	Muži	64,71	65,35	66,00	66,61	67,17	67,64
	ženy	56,93	57,35	57,78	58,14	58,56	58,84
	spolu	60,72	61,24	61,78	62,26	62,75	63,11
Poproduktívny (60+m/55+ž)	Muži	12,53	12,53	12,52	12,55	12,64	12,78
	ženy	22,46	22,62	22,79	23,02	23,21	23,52
	spolu	17,62	17,71	17,79	17,93	18,07	18,30
Obyvateľstvo celkom (tis.)	Muži	2 618	2 622	2 624	2 625	2 626	2 612
	ženy	2 761	2 766	2 769	2 774	2 776	2 767
	spolu	5 379	5 388	5 393	5 399	5 402	5 379
Stredná dĺžka života (v rokoch) <sup>2</sup>	Muži	68,88	68,90	68,62	68,95	68,95	69,54
	ženy	76,81	76,72	76,71	77,03	77,03	77,60

\* zohľadnené výsledky sčítania obyvateľov

Prameň: Štatistický úrad SR – Vývoj obyvateľstva v SR

**Príloha č. 2**
**VÝVOJ EKONOMICKY AKTÍVNEHO OBYVATEĽSTVA (V TIS. OSOBÁCH), MIERY EKONOMICKEJ AKTIVITY, ZAMESTNANOSTI A NEZAMESTNANOSTI (V %) PODĽA JEDNOTLIVÝCH KRAJOV V SR**

Kraj	Ukazovateľ	Rok				
		1997	1998	1999	2000	2001
Bratislavský kraj	Ekonomicky aktívne obyvateľstvo spolu	325,1	331,1	335,8	337,2	337,4
	v tom					
	Pracujúci	304,1	308,6	309,2	310,8	308,3
	Nezamestnaní	18,5	20,0	24,6	24,4	28,2
	Miera ekon. aktivity	64,7	65,2	65,6	65,4	64,8
	Miera zamestnanosti	60,5	60,8	60,4	60,3	59,2
Miera nezamestnanosti	5,7	6,0	7,4	7,2	8,3	
Trnavský kraj	Ekonomicky aktívne obyvateľstvo spolu	260,1	260,2	266,5	273,0	286,0
	v tom					
	Pracujúci	230,0	226,3	229,8	225,0	232,4
	Nezamestnaní	28,8	30,7	32,8	44,7	51,5
	Miera ekon. aktivity	59,7	59,1	59,9	60,9	63,2
	Miera zamestnanosti	52,8	51,4	51,7	50,2	51,4
Miera nezamestnanosti	11,1	11,8	12,3	16,4	18,0	
Trenčiansky kraj	Ekonomicky aktívne obyvateľstvo spolu	285,9	297,9	288,4	294,1	296,7
	v tom					
	Pracujúci	259,6	270,7	252,4	247,8	254,0
	Nezamestnaní	25,4	23,0	32,9	44,2	39,8
	Miera ekon. aktivity	59,4	61,3	58,9	59,6	59,6
	Miera zamestnanosti	53,9	55,7	51,5	50,2	51,0
Miera nezamestnanosti	8,9	7,7	11,4	15,0	13,4	
Nitriansky kraj	Ekonomicky aktívne obyvateľstvo spolu	332,7	329,3	328,2	335,3	343,1
	v tom					
	Pracujúci	279,4	285,2	266,9	263,3	261,7
	Nezamestnaní	50,6	39,9	58,3	69,8	79,4
	Miera ekon. aktivity	57,9	56,9	56,4	57,2	58,2
	Miera zamestnanosti	48,6	49,3	45,8	44,9	44,4
Miera nezamestnanosti	15,2	12,1	17,8	20,8	23,1	
Žilinský kraj	Ekonomicky aktívne obyvateľstvo spolu	326,2	332,5	332,3	332,1	334,9
	v tom					
	Pracujúci	294,7	292,9	275,1	266,7	267,6
	Nezamestnaní	27,5	34,8	52,6	61,4	63,3
	Miera ekon. aktivity	61,6	62,1	61,5	60,9	60,8
	Miera zamestnanosti	55,6	54,7	50,9	48,9	48,6
Miera nezamestnanosti	8,4	10,5	15,9	18,5	18,9	
Banskobystrický kraj	Ekonomicky aktívne obyvateľstvo spolu	307,7	308,3	313,8	317,4	327,6
	v tom					
	Pracujúci	262,7	257,4	246,2	245,7	251,2
	Nezamestnaní	42,8	48,2	66,3	69,6	73,4
	Miera ekon. aktivity	58,5	58,2	58,9	59,2	60,7
	Miera zamestnanosti	49,9	48,6	46,2	45,8	46,5
Miera nezamestnanosti	13,9	15,6	21,1	21,9	22,4	
Prešovský kraj	Ekonomicky aktívne obyvateľstvo spolu	338,5	342,5	357,7	362,4	366,2
	v tom					
	Pracujúci	284,6	282,4	285,9	278,4	279,7
	Nezamestnaní	51,0	56,2	68,3	80,1	83,1
	Miera ekon. aktivity	58,7	58,6	60,5	60,5	60,4
	Miera zamestnanosti	49,4	48,3	48,4	46,5	46,1
Miera nezamestnanosti	15,1	16,4	19,1	22,1	22,7	
Košícký kraj	Ekonomicky aktívne obyvateľstvo spolu	346,0	343,1	350,5	356,7	360,6
	v tom					
	Pracujúci	291,0	275,2	266,9	264,1	268,8
	Nezamestnaní	53,0	64,3	81,0	91,2	89,3
	Miera ekon. aktivity	59,0	58,0	58,7	59,2	59,2
	Miera zamestnanosti	49,7	46,5	44,6	43,8	44,1
Miera nezamestnanosti	15,3	18,7	23,1	25,6	24,8	

Prameň: Štatistický úrad SR – Výberové zisťovanie pracovných síl

## Príloha č. 3

**PREHLAD FINANČNÝCH TOKOV Z PREDVSTUPOVÉHO PROGRAMU PHARE V RÁMCI FINANČNÝCH MEMORÁND 1998 – 2002**  
 (zastrešuje Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR)  
 (stav k 10. 1. 2004)

(v tis. EUR)

Číslo projektu	Názov projektu	Finančné morandum	Phare		Národné spolufinancovanie		Štádium projektu
			Alokované	Vyplatené	Alokované	Vyplatené	
SR9808-04-02	Akčné plány rozvoja zamestnanosti na regionálnej a miestnej úrovni	FM1998	500	500	178	175	Ukončený november 2001
SR9913.04	Zdokonalenie systému ochrany práce v SR	FM1999	2 500	1 800	950	900	Ukončený v novembri 2002
SK99/IB/CO/01	Zavádzanie klasifikácie povolani/ príprava na zapojenie do siete Eures	FM1999	745	544	80	65	V štádiu realizácie
SK99/IB/CO/02	Podporovanie zamestnávania zdravotne postihnutých osôb	FM1999	500	472	140	135	Ukončené v septembri 2002
SK99/IB/CO/03	Príprava SR na koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia	FM1999	745	332	60	60	Ukončené v novembri 2002
CON/99/PHA/0046	Logistická podpora pre organizáciu seminárov ESF	FM1999	82,5	62,32			Projekt sa ukončil v roku 2000
CON/99/PHA/0046	Vzdelávací inštitút pre ESF	FM1999	14	13,8	5	4,2	Projekt sa ukončil v roku 2000
SK0002.02	Zlepšenie podmienok pre vstup Rómov na trh práce	FM2000	780	0	20	0	Projekt sa začne realizovať v januári 2003
SK0006.01	Rozvoj sociálneho dialógu na bipartitnej úrovni	FM 2000	1 000	300	60	30	Ukončené v októbri 2003
SK0006.02	Posilnenie fungovania garančného fondu	FM 2000	500		50		Ukončené v septembri 2003
SK0009.03	Rozvoj ľudských zdrojov prostredníctvom poradenstva a vzdelávania na regionálnej úrovni	FM 2000	2 000	300	500		Ukončené v októbri 2003
	Podpora budovania inštitúcií ESF	FM 2001	3 500 – zatiaľ nie je podiel MPSVR SR zadefin.		Zatiaľ nie je podiel MPSVR SR zadefin.		v procese realizácie
SR0107.02	Rozvoj ľudských zdrojov zameraný na preventívne a individuálne opatrenia pre nezamestnaných	FM 2001	3 000		1 000		Projekt je v procese realizácie
	Grantová schéma	FM 2002	3 500		700		Implementácia od feb. 2004
	Vzdelávanie a príprava ľudských zdrojov pre inšpektoráty práce	MATRA – bilaterálny projekt z Holandskom	80	80	10	10	Ukončený v novembri 2000
	Rovnosť príležitostí	MATRA – bilaterálny projekt z Holandskom	90	40	12	8	V štádiu realizácie
	Hodnotenie ekonomických dopadov očakávaných legislatívnych zmien	MATRA – bilaterálny projekt z Holandskom	80	30	10	8	V štádiu realizácie
	Pracovný život a rozširovanie EÚ	Bilaterálny projekt so Švédskom	82		10		Pripravuje sa podpísanie dohody
<b>SPOLU</b>			<b>19 698,5</b>	<b>4 474,12</b>	<b>3 785</b>	<b>1 395,2</b>	

Príloha č. 4

**PREHLAD FINANČNÝCH TOKOV Z PREDVSTUPOVÉHO PROGRAMU PHARE V RÁMCI FINANČNÝCH MEMORÁND 1998 -2002**

(zastrešuje Ministerstvo školstva SR)

(stav k 30 nov. 2003 )

(v tis. EUR)

Číslo projektu	Názov projektu	Finančné morandum	Phare		Národné spolufinancovanie		Štádium projektu
			Alokované	Vyplatené	Alokované	Vyplatené	
SR9905.02*	Program tolerance k menšinám	1999	1 734	1 658			Ukončené v marci 2003
SR0002*	Zlepšenie situácie Rómov v SR	2000	3 694	2 578			Ukončené v decembri 2003
SR0103.01*	Podpora rómskej menšiny v oblasti vzdelávania	2001	1 633	0.310			v procese implementácie
SR 9811	SOCRATES		975 282	957 282	11 620		
	LEONARDO DA VINCI						
	MLÁDEŽ PRE EURÓPU						
<b>SPOLU</b>			<b>964 343</b>	<b>961 828</b>	<b>11 620</b>		

\*Uvedené programy sú realizované v gescii Úradu vlády SR, Sekcie ľudských práv a menšín. Ministerstvo školstva SR (MŠ) sa podieľa na časti vzdelávacích aktivít, uvedené hodnoty však zahŕňajú všetky komponenty programu vrátane projektov bez účasti MŠ. Tabuľka uvádza stav čerpania prostriedkov k 30. 6. 2002.

Príloha č. 5

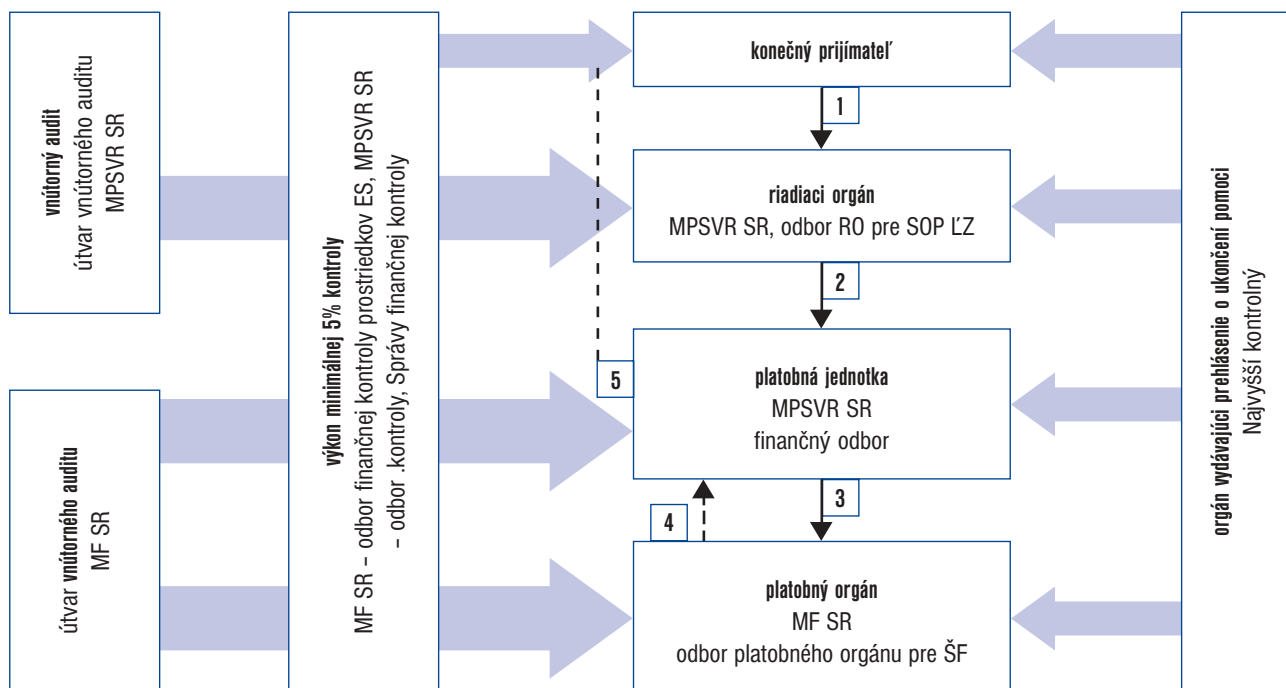
**SLOVENSKÁ REPUBLIKA – 5. RÁMCOVÝ PROGRAM ES (PRE VEDU A TECHNIKU)**

ROK	Podľa HDP mil. EUR	Po čiastočnej úľave mil. EUR	Príspevok zo štátneho rozpočtu mil. EUR	PHARE príspevok mil. EUR
1999	8, 296	3, 312	1, 656	1, 656
2000	8, 715	5, 227	2, 546	2, 681
2001	9, 285	7, 430	3, 724	3, 706
2002	9, 624	9, 624	4, 631	4, 993
<b>SPOLU</b>	<b>35, 92</b>	<b>25, 593</b>	<b>12, 557</b>	<b>13, 036</b>



SCHÉMY OBEHU INFORMAČNÝCH A FINANČNÝCH TOKOV

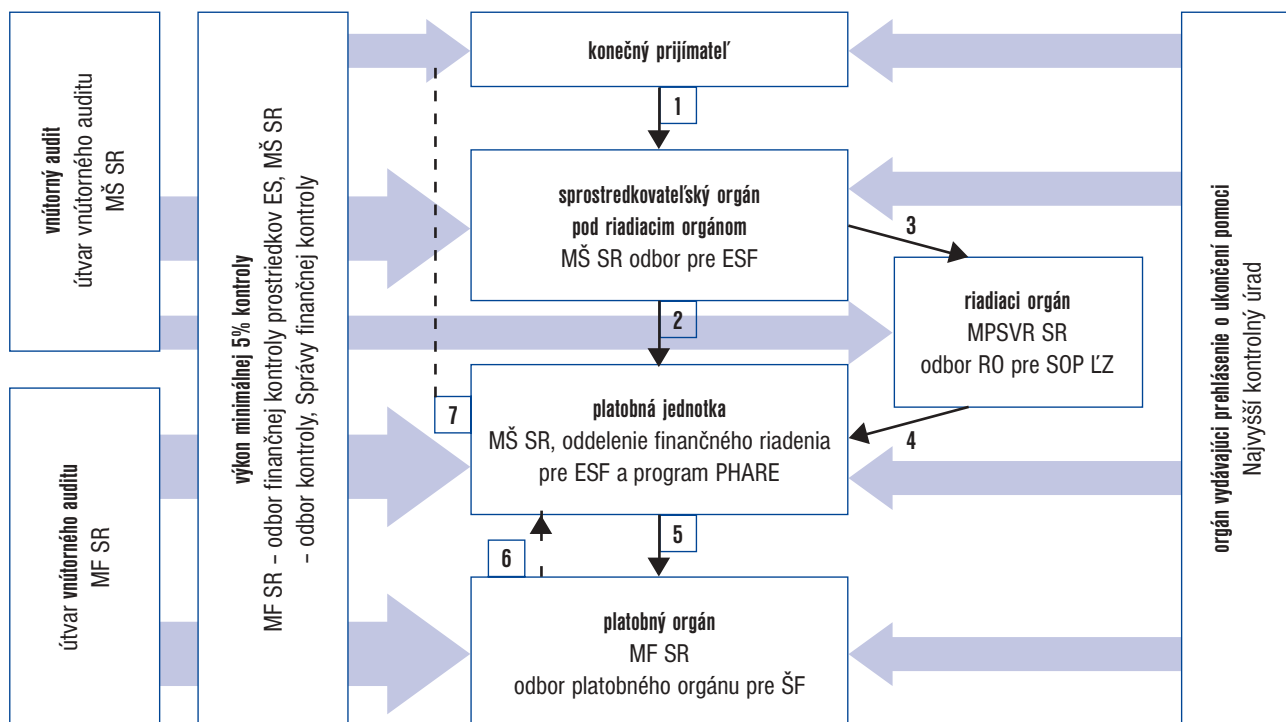
Schéma obehu informačných a finančných tokov pri SOP Ľudské zdroje pre projekty MPSVR SR



- - - ➔ finančný tok
- ➔ informačný tok
- ➔ audit / kontrola

1. Žiadosť konečného prijímateľa o platbu
2. Prehlásenie o overení od riadiaceho orgánu
3. Súhrnná žiadosť o platbu
4. Platba prostriedkov ESF z účtu platobného orgánu
5. Platba prostriedkov ESF a štátneho rozpočtu konečným prijímateľom pomoci

Schéma obehu informačných a finančných tokov  
pri SOP Ľudské zdroje pre projekty MŠ SR



- - - ➔ finančný tok
- ➔ informačný tok
- ➔ audit / kontrola

1. Žiadosť konečného prijímateľa o platbu
2. Prehlásenie o overení od sprostredkovateľského orgánu pod riadiacim orgánom
3. Zoznam schválených výdavkov
4. Vyjadrenie súhlasu s postupom sprostredkovateľského orgánu pod riadiacim orgánom
5. Súhrnná žiadosť o platbu
6. Platba prostriedkov ESF z účtu platobného orgánu
7. Platba prostriedkov ESF a štátneho rozpočtu konečným prijímateľom pomoci

## HODNOTENIE PREDVSTUPOVEJ POMOCI A JEJ IMPLEMENTÁCIE

### Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (MPSVR SR)

Konkrétne projekty PHARE, ktoré svojim obsahom spadajú do kompetencie rezortu MPSVR SR, boli implementované v súlade s prioritami definovanými v *Partnerstve pre vstup* a v duchu harmonizácie slovenských národných predpisov s predpismi EÚ. Prostredníctvom realizovaných projektov boli prostriedky PHARE využité hlavne na budovanie inštitucionálnej základne a s tým súvisiacu odbornú prípravu pracovníkov.

V predchádzajúcom období sa prostriedky PHARE sústredili na vytváranie priestoru pre rozvoj partnerstiev na regionálnej úrovni. Významne k tomu prispel projekt *Special Preparatory Programme – B*, ktorý sa zaoberal rozvojom akčných plánov zamestnanosti na regionálnej a lokálnej úrovni.

Hlavné ciele programu Consensus III (Finančné memorandum SR 1999) boli dosiahnuté vo veľmi veľkej miere. Prispel k prijatiu acquis v oblasti sociálnej ochrany a sociálnej politiky. Program pozostáva z troch projektov.

Cieľom prvého podprojektu č. **SK99/IB/CO/01 „Zavedenie štandardnej klasifikácie povolání / Priprava na účasť Slovenska v sieti EURES“** bolo naštartovanie procesu prepájania informačného systému slovenského trhu práce s európskym informačným systémom. Tento proces je nesporné komplikovaný a vyžaduje mnoho úsilia v implementačnej fáze. Cieľom boli definované realisticky a pragmaticky a prípravná fáza EURES bola odštartovaná.

Dosiahnuté boli nasledovné výsledky:

- Boli posúdené štyri národné klasifikácie: klasifikácia zamestnaní (KZAM), klasifikácia ekonomických činností (OKEČ), klasifikácia regiónov, klasifikácia odborov vzdelania (KOV) – z hľadiska ich porovnateľnosti s medzinárodnými štandardmi (ISCO, NACE, NUTS a ISCED), bol pripravený manuál „Postup pri údržbe a aktualizácii klasifikácie KZAM“;
- Na prepojenie informačného (počítačového) systému Národného úradu práce s medzinárodným systémom EURES bol vytvorený analytický výstup v podobe „prototypu“, ktorý je použiteľný na transhraničné sprostredkovanie voľných pracovných miest, základných informácií o uchádzačovi o zamestnanie a na párovanie (pri použití KZAM – kódov). V prototypu sa vychádza z popisov štyroch skupín zamestnaní. Po hodnotiacom období bude potrebné doplniť všetky skupiny zamestnaní. Prototyp bol inštalovaný na odskúšanie na OÚP Bratislava IV;
- Boli vyškolení budúci EURES – poradcovia (15), líniovní poradcovia (10) a manažéri (2).
- Bola vypracovaná základná štruktúra informačnej databázy o životných a pracovných podmienkach v Slovenskej republike za účelom poskytnutia doplnkových informácií pre potenciálnych uchádzačov. Uskutočnila sa analýza požadovaných údajov a bola vytvorená sieť kontaktných osôb pre jej aktualizáciu.

Druhý podprojekt **SK99/IB/CO/02 Podporovanie zamestnateľnosti zdravotne postihnutých osôb** sa svojím obsahom orientoval na dosiahnutie čo najefektívnejšieho zosúladenia dopytu a ponuky na trhu práce, na efektívnu prípravu účasti SR na Európskom systéme služieb zamestnanosti a na podporovanie zamestnateľnosti zdravotne postihnutých osôb a významným výstupom bolo aj vytvorenie viacerých druhov inštitúcií na celom území SR napomáhajúcich zvýšeniu úrovne zamestnanosti.

Boli zriadené 4 agentúry podporovaného zamestnávania, 3 špecializované informačné centrá, ktoré využívajú najnovšie vyhodnocovacie technológie, boli vyškolení ich pracovníci. Podarilo sa vytvoriť Informačný systém Slovakia, ktorý obsahuje 8 databáz a poskytuje informácie o sociálnej a pracovnej rehabilitácii postihnutých osôb. Zároveň boli vyškolení pracovníci zodpovední za rozširovanie informačnej stratégie o sociálno-pracovnej rehabilitácii.

Pokiaľ ide o tretí podprojekt **Consensus III – SK99/IB/CO/03 „Priprava Slovenska na medzinárodnú koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia“** akým je príprava Slovenska na realizáciu a uplatňovanie ustanovení EÚ o sociálnom zabezpečení v oblasti ochrany práv sociálneho zabezpečenia pracovníkov a občanov voľne sa pohybujúcich v rámci územia EÚ, bol dosiahnutý prostredníctvom rozličných aktivít. V tejto chvíli vláda SR ako kandidátskej krajiny je pripravená na náležité uplatňovanie európskych nariadení v danej oblasti, i keď je potrebné dokončiť prípravu administratívnych štruktúr zodpovedných od momentu vstupu do EÚ za koordináciu existujúcich jednotiek pôsobiacich v jednotlivých zainteresovaných inštitúciách.

Dosiahnuté boli nasledovné výsledky:

- Bola pripravená správa o súčasnej situácii na Slovensku, ktorá sa týka legislatívy sociálneho zabezpečenia a platných bilaterálnych zmlúv;
- V rámci vzdelávania lektorov bol zrealizovaný všeobecný a osobitné semináre na témy: nemocenské dávky a dávky v materstve; náklady na zdravotnú starostlivosť; vyslaní pracovníci; dôchodky a export dôchodkov; rodinné dávky; dávky v nezamestnanosti; tematika; procedúry pred Európskym súdnym dvorom; štatistika migrujúcich pracovníkov; nepríspevkové dávky; otázky bilaterálnych zmlúv s členskými štátmi, kandidátskymi krajinami a tretími krajinami – bolo vyškolených 30 štátnych úradníkov – školiteľov a úradníkov. Následne boli tieto informácie poskytnuté širšiemu okruhu úradníkov a zamestnancov;
- Bola pripravená a publikovaná celá vzdelávacia dokumentácia, koordinačné nariadenia, príslušné rozsudky Európskeho súdneho dvora, všetky e-formuláre ako aj informačná brožúra pre verejnosť „Vaše práva pri pohybe v rámci Európskej únie“.

V rámci projektu **SR 9913.04 Zdokonalenie systému ochrany práce** boli dosiahnuté všetky garantované ciele. Projekt prispel k úspešnej transpozícii Acquis, prístupové rokovania o kapitole 13 Sociálna politika a zamestnanosť sa zrealizovali a kapitola bola predbežne uzatvorená.

Projekt má pozitívny ohlas u všetkých koncových užívateľov – na inšpektorátoch práce, medzi učiteľmi na všetkých úrovniach škôl, v podnikových manažmentoch pre BOZP a v širokej verejnosti. Výsledkom projektu bolo:

- nový koncept inšpekcie práce,
- podpora výučby problematiky BOZP na všetkých úrovniach školského systému,
- nový koncept hodnotenia pracovnej spôsobilosti postihnutých občanov,
- odporúčania pre politiku BOZP a príslušnú legislatívu.

Oceňujeme švédsku iniciatívu pokračovať v začatých aktivitách v rámci bilaterálneho projektu Pracovný život a rozšírenie EU. Určité

zlepšenie tiež môže priniesť spojenie slovenského Focal Pointu pre agentúru BOZP v Bilbao s Informačným a publikačným centrom, založeným a vybaveným technikou v rámci projektu SR 9913.04.

### **Podprojekt 1 – Legislatíva BOZP**

Podarilo sa docieľiť spoluprácu MPSVR SR, MZ SR a NIP a ďalších zainteresovaných rezortov na spoločnej príprave legislatívy.

Komplex legislatívnych opatrení EU v oblasti BOZP (16 smerníc, okrem nariadení týkajúcich sa lodnej dopravy) bol odbornou posúdený z hľadiska kvality prekladu do slovenčiny a jednotlivé smernice EÚ boli zapracované do slovenskej legislatívy.

Ďalej boli v rámci projektu inšpektoráty práce v SR vybavené výpočtovou technikou a bol zavedený Informačný systém BOZP.

### **Podprojekt 2 – Rozvoj a testovanie vzdelávacieho a školiaceho systému**

V rámci projektu boli dosiahnuté všetky vymedzené výsledky a kritéria. Bolo vyškolených 40 učiteľov od základných až po vysoké školy v oblasti pedagogických metód, smerníc EÚ a novej slovenskej legislatívy. Vyškolení učitelia v priebehu testovacieho obdobia ďalej vyškolili cca. 400 svojich kolegov a 500 žiakov.

Pracovná skupina projektu vypracovala učebné osnovy pre oblasť BOZP pre základné, stredné a vysoké školy a príručku *Systém ďalšieho vzdelávania v oblasti BOZP*. Príručky pre základné a stredné školy boli schválené aj Ministerstvom školstva SR a všetky boli rozposlané prostredníctvom okresných úradov do škôl v celej SR. V spolupráci s Metodicko-pedagogickým centrom v Bratislave bola vypracovaná a vydaná publikácia *„Právne predpisy Slovenskej republiky o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci upravené v zmysle smerníc Európskej únie a školské prostredie“*.

### **Podprojekt 3 – Systém manažmentu ochrany práce v podnikoch**

Do projektu bolo zapojených 5 podnikov (Duslo a.s., Šala, Slovalco, Žiar nad Hronom, Merina, a.s., Trenčín, Železiarne Podbrezová a VSŽ – Košice). Boli v nich vykonané *audity a zrevizovanie ich systémov ochrany práce*. Okrem toho bolo v rámci projektu vyškolených 80 ľudí, zväčša inšpektorov práce. Jedným z výsledkov projektu boli aj publikácie – Pravidlá dobrej praxe BOZP: *Systém riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci* (návod na zavedenie systému), *Príručka na zavedenie jednoduchého systému riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v malých podnikoch SR*. Na záver projektu sa vykonala audit systému ochrany práce vo firme – Mäsokombinát Tauris.

### **Podprojekt 4 – Informačné a publikačné centrum BOZP**

Centrum bolo založené začiatkom roka 2002 a v súčasnosti funguje pri NIP. Bolo vybavené výpočtovou technikou a pracovníci boli vyškolení v oblasti tvorby www stránok, publicity, organizovania práce informačného strediska. Centrum úspešne publikuje v oblasti BOZP.

### **Podprojekt 5 – Centrum pre sociálnu a pracovnú rehabilitáciu ľudí po pracovných úrazoch a s chorobami z povolania**

Centrum začalo plne fungovať koncom roka 2002 a jednotlivé pracovné pozície boli obsadené personálom vyškoleným v rámci projektu. Centrum sa svojou činnosťou orientuje na oblasť informovanosti o pracovných príležitostiach pre zdravotne postihnuté osoby, prakticky týchto ľudí pripravuje na opätovný vstup do spoločnosti a pracovného života – komunikačné techniky, formy vyhľadávania práce a uchádzania sa o prácu, cvičenia na budovanie sebavedomia a motivácie, zdokonaľovanie motoriky poškodenej úrazmi.

### **Projekt SR 0006.01 Rozvoj sociálneho dialógu na bipartitnej úrovni**

Projekt je vo fáze implementácie. Prebehlo niekoľko školení v oblasti legislatívy a hlavne kolektívneho vyjednávania.

Začiatkom roku 2003 sa 18 zástupcov sociálnych partnerov v rámci projektu zúčastnili študijnej cesty do Bruselu, Londýna a Haagu, kde si vymenili skúsenosti s kolegami z partnerských krajín. Výsledky zo školení a zahraničnej študijnej cesty boli prezentované v apríli 2003 na konferencii – „Budúcnosť sociálneho dialógu“. Projekt končí v novembri 2003 a v pláne je školenie školiteľov tzv. TTT (Training the Trainers) – vyškolenie 10-12 školiteľov v oblasti sociálneho dialógu. Školiace aktivity boli schválené riadiacim výborom a na základe dohody Asociácie zamestnávateľských zväzov a Konfederácie odborových zväzov riadené Komisiou. Ďalšie aktivity projektu sú vypracované v publikácii „Palivo v strohoch; manuál na podporu manažérov, zamestnancov a ich zástupcov (Zamestnaneckých rád) pre zlepšenie sociálneho dialógu na pracovisku“ pre vybrané podniky z dvoch pilotných sektorov (stavebný a chemický).

## **NÁRODNÝ ÚRAD PRÁCE**

### **Projekt SK000602 Posilnenie fungovania garančného fondu**

Všeobecným cieľom projektu je po posúdení fungovania Garančného fondu navrhnuť opatrenia na jeho efektívnejšie fungovanie a optimalizáciu v súlade s Acquis Communautaire. V rámci projektu sa vypracovala analýza súčasnej situácie a projektový tím pripravuje návrhy administratívnych a legislatívnych zmien. Zrealizovala sa úvodná fáza, stanovil sa harmonogram projektových aktivít zameraný na splnenie nasledovných špecifických cieľov projektu:

- hodnotenie súčasného fungovania GF
- porovnanie legislatívy GF s európskou praxou a štandardami vybraných krajín EÚ
- posilnenie administratívnej kapacity prostredníctvom vzdelávania pre pracovníkov špeciálne zodpovedných za správu Garančného fondu na NÚP
- revízia efektivity a softwarovej relevancie informačného systému

Na posilnenie informačného systému pre GF bolo prostredníctvom projektu zrealizovaná dodávka výpočtovej techniky v sume 150 000 EUR. Všetky aktivity projektu boli ukončené v septembri 2003.

### **SK 0002.01 Zlepšenie podmienok pre vstup Rómov na trh práce**

Projekt sa skladá z troch podprojektov, jeden z nich implementuje NÚP. Projekt sa začal realizovať v januári 2003 prostredníctvom technickej pomoci (TA). Cieľom TA je:

- vyškolíť rómskych asistentov – poradcov pri sprostredkovaní zamestnania (30)
  - realizovať akčné plány zamestnanosti pre 450 rómov vo veku 15 – 18 rokov
  - realizovať akčné plány zamestnanosti pre 400 rómov vo veku 18 – 29 rokov
  - praktické stáže u zamestnávateľa – realizácia kurzov v inkubátoroch (150 vyškolených)
- Ukončenie projektu sa predpokladá v novembri 2003.

### **(Grantová schéma 2000) SK 0009.03 Rozvoj ľudských zdrojov prostredníctvom vzdelávania a poradenstva na regionálnej úrovni**

Všeobecným cieľom projektu je posilnenie ekonomickej a sociálnej súdržnosti v regiónoch Slovensko-východ prostredníctvom rozvoja ľudských zdrojov a budovania kapacity na implementáciu regionálnej po-

litiky zamestnanosti. V rámci technickej pomoci bolo vypracované zhodnotenie regionálneho trhu práce, analýza miestnych vzdelávacích inštitúcií, bolo vyškolených 45 poradcov na úradoch práce a 30 školiteľov získalo know-how ako pripravovať plány vzdelávania pre nezamestnaných, ale taktiež aj transfer najlepších praktík pri realizácii rekvalifikačných kurzov, marketingu vzdelávacích služieb, spolupráce na báze partnerstva atď. Technická pomoc bola ukončená koncom apríla schválením záverečnej správy a tréningových modulov. Druhá časť projektu sa realizovala formou grantovej schémy. Na základe Výzvy na podanie projektov požiadalo o grant 220 žiadateľov. Hodnotiaca komisia vybrala na podporu a Delegácia EK odsúhlasila 65 grantov na financovanie z prostriedkov EK a NÚP v rámci Grantovej schémy 2000). Implementácia grantov sa ukončí v októbri tohto roku.

**Projekt SK 0009.03 Rozvoj ľudských zdrojov prostredníctvom vzdelávania a poradenstva na regionálnej úrovni**

Všeobecným cieľom projektu je posilnenie ekonomickej a sociálnej súdržnosti v regióne Východného Slovenska prostredníctvom rozvoja ľudských zdrojov a budovania kapacity na implementáciu regionálnej politiky zamestnanosti. V rámci technickej pomoci bolo vypracované zhodnotenie regionálneho trhu práce, analýza miestnych vzdelávacích inštitúcií, bolo vyškolených 45 poradcov na úradoch práce a 30 školiteľov získalo know-how ako pripravovať plány vzdelávania pre nezamestnaných, ale taktiež aj transfer najlepších praktík pri realizácii rekvalifikačných kurzov, marketingu vzdelávacích služieb, spolupráce na báze partnerstva atď.

Technická pomoc bola ukončená koncom apríla schválením záverečnej správy a tréningových modulov.

Druhá časť projektu sa realizovala formou grantovej schémy. Na základe Výzvy na podanie projektov požiadalo o grant 220 žiadateľov. Hodnotiaca komisia vybrala na podporu a Delegácia EK odsúhlasila 65 grantov na financovanie z prostriedkov EK a spolufinancované NÚP. Implementácia grantov sa ukončila v októbri 2003.

**(Grantová schéma 2001) SR0107.02 Rozvoj ľudských zdrojov prostredníctvom preventívnych a individuálnych opatrení pre nezamestnaných**

Projektová špecifikácia bola pripravená v septembri 2003.

Podpis MOP (memorandum o porozumení) sa uskutočnil v máji 2003. NÚP v súčasnosti nezávisle pripravuje grantovú dokumentáciu (Výzva na predloženie návrhov, Smernice pre žiadateľov, atď.), ktorej prvé kolo Výzvy bolo publikované koncom mája. V rámci projektu Phare 2001 predpokladá NÚP vyhlásiť 2 kolá výzvy na predkladanie návrhov projektov, v rámci ktorých budú stanovené a odsúhlasené Riadiacim výborom projektu rôzne minimálne a maximálne výšky grantov, ako aj oprávnené opatrenia a aktivity. Realizácia grantovej schémy sa ukončí koncom roka 2004.

Projekt SR 9808-04-02 Akčné plány rozvoja regionálneho / miestneho zamestnávania bol zameraný na prípravu a realizáciu metodológie, regionálnych akčných plánov zamestnanosti v troch vybraných okresoch s najväčšou mierou nezamestnanosti v bansko-bystrickom kraji. Boli vyškolené regionálne partnerstvá a pripravené pilotné akčné plány, ktoré slúžia na prípravu Regionálnych operačných programov. Skúsenosti a know-how z projektu sú teraz využívané pri školiacich aktivitách v ostatných regiónoch.

## PRÍSTUP K RÓMSKEJ PROBLEMATIKE A OP ĽUDSKÉ ZDROJE

### Prístup k rómskej komunite v rámci implementácie

Rómska populácia tvorí významnú skupinu v rámci marginalizovaných a ohrozených skupín, na ktoré sú zamerané opatrenia implementované prostredníctvom SOP Ľudské zdroje. Stratégia SOP LZ odráža potreby špecifických skupín v oblasti zamestnanosti a vzdelávania a podporuje aktivity prostredníctvom ťažiskového prístupu.

Vláda SR bude v rámci vládneho programu na rok 2002 podporovať aktivity zamerané na rómsku populáciu pomocou ďalšieho rozvoja programov, ktoré prípadne zlepšia situáciu a integráciu rómskej populácie SR.

Základné tézy Koncepce vládnej politiky zamerané na integráciu rómskych komunit vymedzujú priority pre zlepšenie situácie Rómskej populácie v SR prostredníctvom programov, ktoré zabezpečujú rovnosť príležitostí v oblasti sociálnych služieb, zamestnanosti, zdravotných služieb, bývania a vzdelávania integrovaným spôsobom.

Priority definované v oblasti zamestnanosti a vzdelávania sú odlišné od priorit na úrovni štúdií zhodnotenia potrieb, ktoré je potrebné realizovať za účelom stanovenia dopadu sociálnej reformy a reformy ťažiskovej legislatívy na rómsku populáciu vo vzťahu k implementácii takých programov ako napríklad **Sociálni terénni pracovníci v rómskej komunite** a **Sieť poradcov** a pod.

Priority v oblasti zamestnanosti sú zamerané najmä na vytvorenie rovnakých príležitostí pre Rómov na trhu práce, najmä pre ženy. Konkrétnymi cieľmi sú: **rozvoj rekvalifikačných programov a programov zameraných na zlepšenie zručností, podpora vytvárania pracovných miest pre ohrozené skupiny, zapájanie najmä mladých Rómov do dobrovoľníckych prác a aktivít sociálnej práce, podpora alternatívnych služieb zamestnanosti.**

Úrad splnomocnenkyne Vlády SR pre rómsku problematiku, v úlohe hlavného koordinátora medzirezortných programov a stratégií zameraných na rómske komunity tiež realizuje v súlade s horeuvedenými základnými vládnymi tézami vlastné programy ako napríklad **Program terénnych sociálnych pracovníkov, informačné kampane pre verejnosť, štipendia pre znevýhodnené deti, komplexný rozvojový program rómskych osídlení**, a pod.. Predpokladá sa, že oprávnené aktivity týchto programov môžu byť a budú ďalej podporované prostredníctvom opatrení definovaných v SOP LZ, ako je uvedené nižšie.

SOP LZ bol vypracovaný tak, aby zacielením Rómsku populáciu prostredníctvom niekoľkých opatrení. V rámci týchto opatrení boli rozvinuté špecifické aktivity/programy, ktoré zohľadňujú prístup vlády SR k rómskej problematike navrhnutý v základných tézach.

Aktivity sú zamerané na marginalizované skupiny a ohrozenú populáciu, vrátane Rómov a sú zohľadnené najmä v opatreniach 1.1, 1.3, 2.1, 2.2, 3.1 a 3.3.

Opatrenie 1.1 „Modernizácia a zvýšenie rozsahu a kvality služieb zamestnanosti a rozvoj aktivačných programov uchádzačov o zamestnanie“ zahŕňa v značnej miere rómsku populáciu, najmä v súvislosti s aktivačnými programami. V minulosti boli hlavným nástrojom APTP pre túto skupinu verejno-prospešné práce zamerané na dlhodobo nezamestnaných, vrátane Rómov. Programy verejno-prospešných prác boli implementované najmä v regiónoch Košice, Prešov a Nitra, ktoré predstavujú regióny s najvyššou hustotou rómskej populácie. Účinok programov bol len krátkodobý, pričom sa nezvýšila úroveň aktivácie

a motivácie cieľovej skupiny, keďže v sociálnom systéme neboli vytvorené predpoklady, ktoré by motivovali k aktivite. Oficiálne štatistické údaje o zaangažovanosti Rómskej populácie nie je možné prezentovať.

Nová „Stratégia vlády pre rast zamestnanosti prostredníctvom zmien v sociálnom systéme a trhu práce“ podporuje princíp „pracovať sa oplatí“, najmä pre osoby s potenciálne nízkym príjmom. Opatrenia v rámci politiky zamestnanosti sú podporené zmenami v sociálnom systéme, ktorý bol prepracovaný spôsobom, aby sa viac oplatilo vykonávať zmysluplnú činnosť, než byť neaktívnym. Uchádzači o zamestnanie závislí na dávkach sociálnej pomoci budú odmenení za svoju aktivitu a získajú vyššie dávky, než tí čo sú neaktívni. Aktivácia by mala znamenať len prvý, avšak významný, krok na ceste k hlavnému zamestnaniu. Mala by pomôcť ľuďom obnoviť ich stratené pracovné návyky a rutinu a zvýšiť ich motiváciu pracovať. Stratégia SOP v rámci Opatrenia 1.1 podporí nové aktivačné programy ako napríklad menšie práce pre obce a/alebo dobrovoľnícke práce, ktoré budú výlučne zamerané na evidovaných nezamestnaných a budú sa riadiť vyššie uvedenými princípmi. Tento prístup predstavuje nadväznosť na pozitívne zmeny, ktoré už boli dosiahnuté v rámci nových programov sociálnej pomoci (zlepšená školská dochádzka detí prijímateľov dávok sociálnej pomoci, ktorá je dôsledkom podmienenia dávok školskou dochádzkou). Individuálne hodnotenie zručností, pracovné poradenstvo založené na špecifických kultúrnych a jazykových potrebách rómskeho obyvateľstva bude k dispozícii prostredníctvom siete služieb zamestnanosti pre nezamestnané osoby a prostredníctvom vzdelávacieho systému pre žiakov a študentov / potencialných zamestnancov.

Vládna politika zvýrazňuje vo vzťahu k rómskej komunite význam individuálneho prístupu. Táto koncepcia je plne zohľadnená v programoch individuálnych akčných plánov realizovaných v rámci Opatrenia 1.1. Skúsenosti s prácou s nezamestnanými preukázali, že existuje potreba rozšírenej terénnej sociálnej a potreba realizácie individuálneho prístupu na miestnej úrovni. Za týmto účelom budú okrem iného v rámci aktivačných programov na úrovni obcí vyškolení a zamestnaní rómski asistenti ako asistenti služieb zamestnanosti na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny.

Opatrenie 1.3 je zamerané na „Rozvoj vzdelávania a prípravy uchádzačov o zamestnanie s cieľom zlepšiť ich možnosti na trhu práce“. Nedostatočné vzdelanie a obmedzený rozsah relevantných zručností predstavujú dva hlavné faktory, ktoré zvyšujú dlhodobú nezamestnanosť. Predpokladá sa, že skupiny, ktoré majú evidentne najväčší nedostatok zručností a vzdelania, budú predstavovať hlavnú cieľovú skupinu opatrenia. Rómska populácia tvorí významnú časť tejto cieľovej skupiny. Väčšina rómskej populácie (76.68 %) dokončila iba základné vzdelanie a preto má veľmi obmedzené šance na trhu práce. Programy zamerané na horeuvedené skupiny budú preto založené na prístupe šitom na mieru s dôrazom na rozvoj mäkkých, kľúčových a prenositeľných zručností.

Opatrenie 2.1 je hlavným nástrojom SOP Ľudské zdroje, ktoré umožní cieľovej skupine Rómov zúčastniť sa na ťažiskových opatreniach a súčasne poskytne špeciálne programy zamerané na sociálnu inklúziu.

Fond sociálneho rozvoja (FSR) bol založený na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny za účelom zlepšenia sociálnej inklúzie, najmä vo vzťahu k trhu práce. Rozvoj komunit hrá kľúčovú úlohu v implementácii týchto aktivít.

Fond sociálneho rozvoja bude zodpovedný za administráciu a implementáciu rozličných inkluzívnych programov. Prvý pilotný program Fondu sociálneho rozvoja je zameraný na rozvoj inkluzívnych partnerstiev a na implementáciu mikroprojektov v rámci partnerstiev, ktoré budú založené a financované prostredníctvom FSR v regiónoch Prešov, Banská Bystrica a Košice. Program inkluzívneho partnerstva poskytne od samého začiatku zaangažovanie skupín najviac postihnutých exklúziou, vrátane rómskej komunity v rámci plánovania aktivít a tak ovplyvní posilnenú motiváciu a aktiváciu cieľových skupín, aby profitovali z ťažiskových opatrení trhu práce.

Inkluzívne partnerstvá budú vytvorené na okresnej úrovni a všetky aktivity budú náležite kontrolované a monitorované regionálnymi koordinátormi FSR. Cieľom inkluzívnych partnerstiev je rozvoj spoločných stratégií inklúzie a fungovania miestnych centier za účelom poskytovania služieb na lokálnej úrovni, implementácie školení a rekvalifikačných programov, vytvárania aktivít v sociálnej ekonomike a podpora miestnych inkubátorov. Inkluzívne partnerstvá budú výlučne orientované na činnosti, ktoré sú udržateľné a priamo zahŕňajú cieľové skupiny. Stratégie zamerané na inklúziu budú koordinované s reformami v sektoroch vzdelávania, zdravotných a sociálnych služieb (vrátane služieb zamstnansoti) podporovaných v rámci Opatrenia 3.1 Operačného programu Základná infraštruktúra.

Program inkluzívneho partnerstva je plánovaný ako dvojročný program. Hlavnou myšlienkou je podpora partnerských štruktúr spoločne s aktivitami na miestnej úrovni zameranými do určitej miery na sociálnu inklúziu, t.j. pokým partnerstvá dosiahnu dostatočnú úroveň udržateľnosti. FSR bude realizovať monitoring a kontrolu programu, a ak to bude nevyhnutné, bude požadovať ďalšiu podporu partnerstiev. Tento zámer bude zabezpečený tiež prostredníctvom FSR ako konečného prijímateľa v Programovom doplnku SOP „Základná infraštruktúra“ v rámci opatrenia 3.3 zameraného na podporu inštitucionálnej infraštruktúry na regionálnej a lokálnej úrovni. FSR môže podporovať existujúce partnerstvá tiež prostredníctvom nástroja ERDF (Európsky fond regionálneho rozvoja).

Predpokladá sa, že bude ročne aspoň 15 funkčných partnerstiev založených pomocou FSR. Okresy boli definované v súlade so štatistikou nezamestnanosti, percentom poberateľov sociálnych dávok a dlhodobých regionálnych ekonomických odchýlok, koncentráciou rómskeho obyvateľstva, ako aj vzdialenosťou miest od regionálnych centier. V súlade s týmito kritériami budú mať inkluzívne partnerstvá najmä vidiecky charakter. Vo fáze identifikácie záujmových skupín budú úzko spolupracovať regionálni koordinátori (ak je to možné rómskeho pôvodu) s regionálnou administratívou a budú konať v súlade s vyvinutými socio-ekonomickými stratégiami.

FSR bude implementovať ďalšie programy vypracované pre tých, ktorí majú záujem začať podnikáť. V tomto ohľade FSR vytvorí prepojenie s ďalšími prioritami a opatreniami SOP Ľudské zdroje zameranými na marginalizované a ohrozené skupiny a komunity, za účelom vyrovnania ich nerovných podmienok pri začatí podnikania, ako napr. úroveň vzdelania, prístup k informáciám, a pod.

FSR je definovaný ako hlavný nástroj pri riešení rómskej problematiky. Riešenie problémov znevýhodnených členov rómskej komunity, z ktorých mnoho žije v osadách, vyžaduje komplexnú stratégiu vrátane bytovej politiky, zdravotníctva, ekonomických činností a vzdeláva-

nia. Úroveň zaangažovania FSR na komplexných programoch zameraných na znevýhodnené komunity bude závisieť na finančných zdrojoch dostupných pre FSR. Právny rámec pôsobenia FSR bude definovaný takým spôsobom, aby umožnil prístup k rozličným zdrojom finančnej podpory pre plánované činnosti, ako je štátny rozpočet, štrukturálne fondy, pôžičky, a pod.

Úloha Úradu splnomocnenkyne vlády pre rómsku problematiku bude v procese implementácie inkluzívnych partnerstiev presne definovaná v Operačnom manuáli FSR a po vytvorení regionálnych pobočiek Úradu. Aktívna participácia splnomocnenkyne pre rómsku problematiku je zabezpečená prostredníctvom existujúceho členstva v Riadiacom výbore pre prípravu Fondu sociálneho rozvoja. Vytvorenie inkluzívnych partnerstiev bude prepojené s ostatnými rozvojovými partnerstvami na miestnej a regionálnej úrovni, ktoré pôsobia v oblasti rómskych otázok.

V oblasti vzdelávania a prípravy budú ťažiskové opatrenia realizované v súlade so Stratégiou vzdelávania a prípravy rómskych detí a žiakov do roku 2010, ktorú vypracovalo Ministerstvo školstva. Programy budú rozvinuté ako pokračovanie aktivít, ktoré už boli uskutočnené.

Opatrenie 3.1 „Prispôsobenie odbornej prípravy a vzdelávania požiadavkám spoločnosti založenej na vedomostiach“ prepája systém profesijného vzdelávania a prípravy s potrebami trhu práce. V tomto zmysle by mala byť vyvinutá metodológia diagnostických nástrojov pre vyrovnávacie triedy. Tieto budú ďalej prepojené na program „druhej šance“, ktorý je zameraný na ohrozené skupiny absolventov. Nadaní študenti zo sociálne znevýhodneného prostredia, zvlášť rómski študenti, získajú štipendium v záujme reálnej možnosti prístupu k stredoškolskému vzdelaniu a zabezpečenia ich lepšieho začlenenia do populácie.

Opatrenie 3.2 je zamerané na ďalšie vzdelávanie a bude zahŕňať programy na podporu ďalšieho vzdelávania pedagogických asistentov v tzv. nultých ročníkoch. Nulté ročníky sú súčasťou novej stratégie smerom k zlepšeniu školských výsledkov rómskych a ostatných sociálne znevýhodnených detí a mala by zabezpečiť citlivejší prístup k týmto deťom vo vzdelávacom procese. Ďalšie vzdelávanie pedagogických asistentov bude zahŕňať školenie výkonu kariérového poradenstva pre sociálne znevýhodnené deti, najmä rómske deti. Pedagogickí asistenti školení v rámci opatrenia 3.2. sa potom aktívne zúčastnia ako poradcovia v programoch zameraných na kariérové poradenstvo pre žiakov a študentov, ktorí sú podporovaní v rámci podopatrenia 3.3.A.

#### Použitý mechanizmus

Hlavným mechanizmom realizácie aktivít pre rómsku populáciu bude Fond sociálneho rozvoja, grantové schémy v rámci rozličných priorit a implementácia horizontálneho ťažiskového prístupu pre zahrnutie rómskej populácie do všetkých aktivít, ktoré sú užitočné pre túto cieľovú skupinu v čo najvyššej miere. Niektoré nástroje, ako sú aktivačné programy, odborné vzdelávanie a poradenstvo a isté podporné opatrenia sú špecificky orientované na rómsku populáciu viac ako ostatné.

Metodológia FSR v prístupe k znevýhodneným komunitám je založená na princípe, že samotné komunity a najmä tie skupiny, ktoré sú marginalizované alebo ohrozené môžu najlepšie definovať svoje potreby na lokálnej úrovni. V zmysle aktivít miestneho zamestnávania pôjde o projekty, ktoré umožnia jednotlivcom alebo skupinám získať informácie o trhu práce, byť vyškolený a ťažiť z práce služieb zameraných na umiestňovanie. Sociálna inklúzia predstavuje spoločný cieľ pre všetky aktivity, ktoré budú realizované. Zvyčajne znevýhodnené komunity

navrhujú projekty v nerovnej súťaži s tými, ktorí majú viac skúseností s vypracúvaním projektov. Postupy FSR sú vyvinuté za účelom podpory vytvárania ľudských zdrojov v komunitách a dosiahnutie stavu, kedy sú komunity schopné navrhovať projekty, vhodné na podporu z FSR.

Prípravné práce v rámci FSR už boli naštartované etablovaním regionálnych koordinátorov a lokálnych poradcov, ktorí momentálne pripravujú pôdu pre budúce fungovanie FSR v rámci ESF. Bol vypracovaný stručný formulár na predvýber, ktorý zmapuje situáciu v najviac znevýhodnených oblastiach východného Slovenska, vrátane segregovaných osád rómskej populácie a osád s najvyššou mierou nezamestnanosti. Formulár na predvýber bude analyzovať situáciu na miestnej úrovni, t.j. vyhodnotenie cieľových skupín ako takých v súvislosti so sociálnou inklúziou a miestnou zamestnanosťou a pripraví zásobník projektov, ktorý sumarizuje projekty v štádiu návrhov. FSR vyhodnotí návrhy a v súlade s kritériami na predvýber pridelí granty vybraným uchádzačom v rámci uzatvorených partnerstiev.

Prípravná fáza FSR je najdôležitejšia, keďže zahŕňa regionálne inštitúcie a berie do úvahy skúsenosti s rómskymi projektmi, ktoré už boli implementované. Udržateľnosť projektu, ktorý má byť vypracovaný a kontrolovaný FSR je hlavným kritériom pri rozhodovaní, či pridelí alebo nepridelí zmluvu konkrétnemu žiadateľovi.

Keďže FSR ako taký je ťažiskovým nástrojom, ktorý ponúkne rozličné nástroje operačného programu znevýhodneným skupinám vrátane Rómov, dôraz bude kladený na význačné úsilie pri pozornosti venovanej monitoringu a tvorbe ľudských zdrojov. Tento cieľ bude dosiahnutý identifikovaním takých aktivít, ktoré sú oprávnené v rámci opatrenia technickej pomoci.

Oprávnení aktivity budú zamerané na:

- Pozornosť obidvom článkom implementujúcim program a širokej práci s verejnosťou v úzkej spolupráci so splnomocnenkyňou Vlády SR
- Špeciálny monitorovací mechanizmus zohľadňujúci spôsob, akým budú Rómovia ťažiť z jednotlivých opatrení (detailne opísaný v závere dokumentu)
- Vytváranie ľudských zdrojov zúčastnených na výbere alebo implementácii projektov a pridelovanie individuálnej pomoci najmä vyškolením pracovníkov RO a SO/RO, ako aj externých hodnotiteľov.

### Účasť rómskej populácie na jednotlivých opatreniach

Rómska problematika je riešená prostredníctvom stratégie SOP. Väčšina opatrení aktívnej politiky trhu práce ako aj opatrenia v rámci sociálnej inklúzie a vzdelávacích priorít (najmä opatrenia 1.1, 1.3, 2.1, 3.1 a 3.3 A) sú vo veľkej miere zamerané na rómsku populáciu, keďže táto tvorí podstatnú časť znevýhodnených skupín na trhu práce a marginalizovaných skupín mimo trh práce.

V opatrení 1.1 ohľadom aktivačných programov a v opatrení 2.1 bude kladený dôraz na komplexné a na mieru šité aktivačné programy, vrátane poradenstva, sociálnej práce a motivovania zamestnávateľov a partnerov v relevantných komunitách za účelom riešenia problému integrácie alebo reintegrácie rómskeho obyvateľstva na trh práce. Rómske obyvateľstvo predstavuje najvyšší podiel (80%) z počtu dlhodobo nezamestnaných a preto sú hlavnou cieľovou skupinou aktivít v rámci opatrení. Programy prechodného trhu práce sú tiež zamerané na túto cieľovú skupinu. Predpokladá sa, že najmä v regiónoch s vysokou koncentráciou rómskeho obyvateľstva, 60 – 70% účastníkov projektov budú tvoriť Rómovia. Aktivity FSR v rámci opatrenia 2.1 sú umiestnené najmä do regiónu východného Slovenska s vysokou koncentráciou rómskej populácie a rómskych osád, kde sú najväčšie problémy a zamestnanosť rómskeho obyvateľstva je veľmi nízka. Vy-

soký podiel rómskej populácie na aktivitách FSR sa predpokladá v lokalitách, kde sú komunity a obce zaangažované v sieti partnerstiev, zameranej na riešenie problémov inklúzie a inkluzívneho trhu práce. Opatrenia na rozšírenie a zlepšenie APTP sú zamerané na celú slovenskú populáciu, ale bude potrebný špecifický prístup v zmysle zhody nárokov povolania so zručnosťami, poradenstvo, kariérové poradenstvo, rozvoj podnikateľských zručností, služby svojpomoci, atď. Rómska populácia bude profitovať z týchto služieb zhruba vo výške 20%.

Opatrenia aktívnej politiky trhu práce budú sprevádzané dvoma súbormi školiacich a vzdelávacích aktivít v rámci opatrení 1.3, 3.1. Prvý súbor aktivít je zameraný na integrovanie mladých Rómov do rozličných typov hlavného toku vzdelávania, za účelom uľahčenia dosiahnutia najvyššej úrovne formálneho vzdelania a odborných zručností pre povolania, ktoré vyžadujú vyškolenú pracovnú silu.

Očakáva sa, že účasť Rómov na týchto vzdelávacích aktivitách bude vo výške 20%. Druhý súbor aktivít je navrhnutý za účelom prevencie predčasného ukončenia školskej dochádzky a vytvorenia vzdelávacej schémy „druhej šance“. Podiel rómskych účastníkov na týchto súboroch aktivít sa očakáva zhruba vo výške 10-20%. Školiace programy budú navrhnuté v súlade so špecifickými školiacimi potrebami tejto cieľovej skupiny v zmysle pracovných návykov, jazykových zručností, nedostatkov v predchádzajúcom vzdelávaní a školení, kultúrnych a sociálnych potrieb.

Bude tiež ďalej rozvinuté vzdelávanie a zamestnávanie rómskych asistentov v službách zamestnanosti, asistentov na školách a inštitúciách zdravotnej starostlivosti a terénnych sociálnych pracovníkov za účelom podpory princípu svojpomoci a rovestníckeho poradenstva v rómskych komunitách:

- Pomocou vývoja vzdelávacích modulov pre rómskych asistentov implementované ako súčasť školiacich aktivít implementovaných úradmi práce, soc. vecí a rodiny. Podiel Rómov na týchto aktivitách bude vysoký (80 – 100%) a títo budú čisto Rómovia alebo čiastočne integrované skupiny
- Pomocou vzdelávania sociálnych pracovníkov v rámci stredného a terciárneho vzdelávania. Podiel rómskych študentov medzi študentmi týchto kurzov sa očakáva na úrovni 6%, čo predstavuje vysoko ambiciózne cieľ, ak berieme do úvahy extrémne nízky podiel Rómov na strednom a terciárnom vzdelávaní.

V rámci opatrenia 2.2 bude riešená problematika rodovej rovnosti na trhu práce. Pozícia rómskych žien je viac senzitívna ako pri ostatných cieľových skupinách s ohľadom na tradičné rodové roly a celkovo nízku úroveň vzdelania. Zacielené a na mieru šité projekty budú podporované prostredníctvom výziev MPSVR SR v rámci tohto opatrenia (cca 15% celkovo alokovaných prostriedkov opatrenia 2.2 bude zameraných na túto úlohu).

Participácia vo všetkých ostatných aktivitách zabezpečovaných pomocou SOP je proporcionálna podielu rómskej populácie na počte nezamestnaných a zamestnaných (10-15% z celej cieľovej skupiny).

### Netradičné prieskumy

Nie sú k dispozícii štatistické údaje dostupné pre účel tvorby špecifických monitorovacích ukazovateľov ohľadom rómskej populácie. Periodické hodnotenie týchto kategórií bude realizované prostredníctvom opatrenia technickej pomoci prostredníctvom ďalších nástrojov, ako je netradičný monitoring a špecifické prieskumy. Špecifické aktivity v rámci opatrenia technickej pomoci vo forme zákaziek budú vo výške cca 80 000 EUR zamerané na tvorbu metodológie a monitorovania aktivít.



## Príloha č. 10

## PROGRAMY ŠTÁTNEJ POMOCI PRE IMPLEMENTÁCIU SOP LZ PODĽA OPATRENÍ

Číslo opatrenia	Názov programu štátnej pomoci alebo ad hoc štátnej pomoci	Číslo štátnej pomoci(*)	Referencia na schvaľovací dokument (dátum registrácie) (*)	Trvanie programu (*)
1.1	V rámci tohto opatrenia sa neuplatní schéma štátnej pomoci podľa čl. 87 (1) Zmluvy EC			
1.2	Schéma štátnej pomoci na podporu zamestnanosti	BERSK 74/2003	Dočasný zoznam	2004-2006
	Pomoc pridelená v rámci časti opatrenia bude v súlade s pravidlom de minimis	De minimis		2004-2006
1.3	V rámci tohto opatrenia sa neuplatní schéma štátnej pomoci podľa čl. 87 (1) Zmluvy EC			
2.1	V rámci tohto opatrenia sa neuplatní schéma štátnej pomoci podľa čl. 87 (1) Zmluvy EC			
2.2	V rámci tohto opatrenia sa neuplatní schéma štátnej pomoci podľa čl. 87 (1) Zmluvy EC			
3.1	V rámci tohto opatrenia sa neuplatní schéma štátnej pomoci podľa čl. 87 (1) Zmluvy EC			
3.2	Schéma štátnej pomoci na vzdelávanie	BERSK 73/2003	Dočasný zoznam	2004-2006
	Pomoc pridelená v rámci časti opatrenia bude v súlade s pravidlom de minimis	De minimis		2004-2006
3.3	V rámci tohto opatrenia sa neuplatní schéma štátnej pomoci podľa čl. 87 (1) Zmluvy EC			

(\*) V súlade s povinnosťami v rámci čl. 34 (l) (g) Nariadenia Rady č. 1260/1999 Riadiaci orgán bude aktualizovať uvedenú tabuľku schém štátnej pomoci a bude informovať Komisiu o akýchkoľvek zmenách. Zavedenie novej schémy pomoci alebo ad hoc pomoci vyžaduje modifikáciu pomoci prostredníctvom formálneho rozhodnutia Komisie. Článok 4 rozhodnutia Komisie schvaľujúci súčasný program ( klauzula o prerušení týkajúca sa štátnej pomoci ) sa vzťahuje na opatrenia, ktoré zahŕňajú štátnu pomoc, ktorá je predmetom vhodných opatrení, alebo ešte nebola Komisiou potvrdená, ako oprávnená. V súčasnosti sa tento článok vzťahuje na opatrenia 1.2 a 3.2.

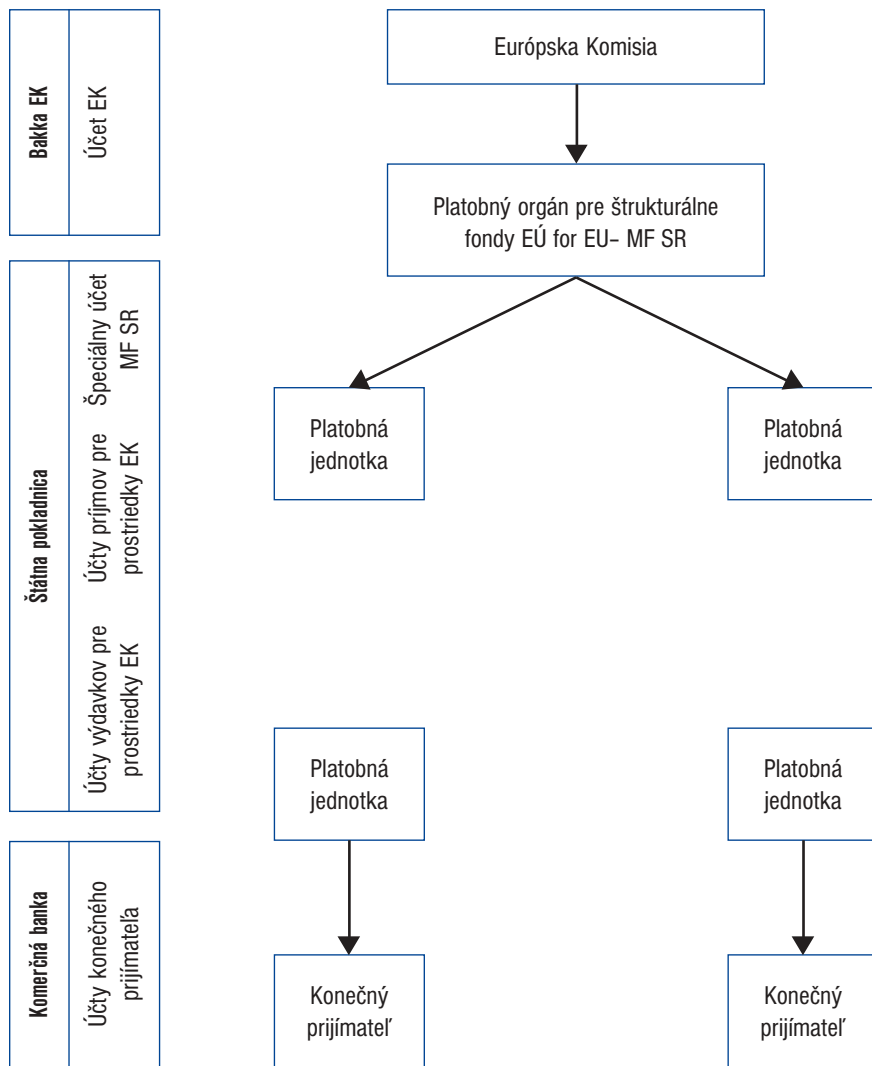
Úrad pre štátnu pomoc schválil podľa schvaľovacieho listu č. 2443/2003 z 12.decembra 2003 adresovaného Riadiacemu orgánu (Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR) schémy štátnej pomoci na podporu vzdelávania (č. 007/03) a na podporu zamestnanosti (č. 008/03). Úrad pre štátnu pomoc zaslal schémy dňa 19.12.2003 na ohodnotenie útvaru Služieb EK (DG COMP).

V prípade opatrenia 3.2 okrem relevantnej schémy štátnej pomoci a schémy de minimis bude istá časť zdrojov v rámci tohto opatrenia poskytnutá bez využitia akejkoľvek schémy pomoci.

Schéma pomoci *de minimis* bude predložená v rámci interného schvaľovacieho procesu na Úrad pre štátnu pomoc.

V súlade so svojimi povinnosťami podľa článku 34(1)(g) Nariadenia Rady č. 1260/1999 bude riadiaci orgán zabezpečovať aktualizáciu vyššie uvedenej tabuľky a bude informovať Komisiu o jej akýchkoľvek zmenách.

## FINANČNÉ TOKY ESF



## FINANČNÉ TOKY CO-FINANCOVANIA ZO ŠTÁTNEHO ROZPOČTU

