

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

NÁRODNÝ AKČNÝ PLÁN ZAMESTNANOSTI

NA ROKY 2004 – 2006

OBSAH

| | |
|---|-----------|
| I. Súvislosti a ciele národnej politiky zamestnanosti | 2 |
| Širší ekonomický kontext | 2 |
| Tri prierezové ciele | 4 |
| 1. Úplná zamestnanosť | 4 |
| 2. Zvyšovanie kvality a produktivity práce | 6 |
| 3. Posilňovanie sociálnej kohézie a inklúzie | 8 |
| Špecifické odporúčania Rady pre implementáciu politiky zamestnanosti v SR pre rok 2004 | 9 |
| II. Reakcia politiky zamestnanosti SR na zásady zamestnanosti a špecifické odporúčania Rady pre SR | 11 |
| Zásada č. 1 – Aktívne a preventívne opatrenia pre nezamestnaných a neaktívnych | 11 |
| Zásada č. 2 – Tvorba pracovných miest a podnikanie | 15 |
| Zásada č. 3 – Riešiť zmeny a podporovať adaptabilitu a mobilitu na trhu práce | 20 |
| Zásada č. 4 – Podpora rozvoja ľudského kapitálu a celoživotného učenia | 24 |
| Zásada č. 5 – Zvýšiť ponuku pracovníkov a podporovať aktívne starnutie | 29 |
| Zásada č. 6 – Rodová rovnosť | 32 |
| Zásada č. 7 – Podporovať integráciu a bojovať proti diskriminácii ľudí znevýhodnených na trhu práce | 36 |
| Zásada č. 8 – Zabezpečiť, aby sa oplátilo pracovať prostredníctvom stimulov na zvýšenie atraktívnosti práce | 41 |
| Zásada č. 9 – Premeniť nedeklarovanú prácu na riadne zamestnanie | 44 |
| Zásada č. 10 – Riešiť regionálne nerovnosti v zamestnanosti | 46 |
| III. Dobré riadenie a partnerstvo pri vykonávaní zásad | 50 |
| Partnerstvo pri implementácii zásad zamestnanosti | 50 |
| Finančné riadenie | 42 |

Prílohová časť

I. Súvislosti a ciele národnej politiky zamestnanosti

Slovenská republika podporuje ciele EÚ – vybudovať konkurencieschopnú a dynamickú ekonomiku založenú na vedomostiach s väčšou sociálnou súdržnosťou a s vyššou mierou zamestnanosti. Na priblíženie sa týmto cieľom bol prijatý rad opatrení a boli nastavené štrukturálne reformy.

Širší ekonomický kontext

Prognóza makroekonomického vývoja na ďalšie roky predpokladá obnovu rastu globálnej ekonomiky, zvyšovanie konkurencieschopnosti a výkonnosti slovenskej ekonomiky, pokračovanie konsolidácie verejných financií a postupné zlepšovanie situácie na trhu práce.

Na základe posledných odhadov OECD a Európskej komisie možno predpokladať, že oživenie svetovej ekonomiky bude v nasledujúcich rokoch pokračovať, avšak priebeh v jednotlivých krajinách a ich zoskupeniach nebude rovnomerný. Odhady OECD predpokladajú akceleráciu ekonomického rastu eurozóny z 0,5 % v roku 2003 na 2,4 % v roku 2005. K zrýchleniu rastu by mal prispieť zvýšený zahraničný dopyt, ale i rast súkromnej spotreby podporený nízkymi úrokovými sadzbami. Na zabezpečenie udržateľného rastu ekonomík eurozóny sú však vo viacerých krajinách potrebné podľa EK štrukturálne reformy, najmä reformy v dôchodkovom a sociálnom systéme, ale i v zdravotnom a vzdelávacom systéme vo väzbe na zmeny v spôsobe fungovania trhu práce.

Okrem eurozóny bude ekonomika SR citlivo reagovať aj na vývoj ďalších ekonomík v stredoeurópskom regióne, predovšetkým v Českej republike. Napriek pomerne slabej výkonnosti svetovej ekonomiky si hospodársky rast týchto krajín zachováva svoju dynamiku. Ich otvorenosť naznačuje, že očakávané oživenie v eurozóne môže v nasledujúcich rokoch ich rast ešte urýchliť. Navyše prebiehajúce reformy vo viacerých krajinách by mali vytvoriť prostredie atraktívne pre investorov a urýchliť tak proces dobiehania za európskymi krajinami.

Aktuálny ekonomický vývoj na Slovensku

V roku 2003 pokračovala slovenská ekonomika v pozitívnom vývoji, keď priemerný medziročný rast hrubého domáceho produktu v stálych cenách dosiahol 4,2 %. Je to už druhý rok čo je SR najvýkonnejšou ekonomikou v stredoeurópskom regióne.

Rýchly rast slovenskej ekonomiky bol v roku 2003 ťahaný najmä zahraničným dopytom, ktorý rástol mimoriadne silným tempom predovšetkým vďaka zvyšovaniu exportných kapacít v automobilovom priemysle. Príspevok zahraničného dopytu k rastu HDP bol 6 percentuálnych bodov. Naopak, domáci dopyt bol brzdou ekonomického rastu, jeho príspevok k rastu HDP bol záporný v hodnote 2 percentuálne body (domáci dopyt zahŕňa súkromnú spotrebu, spotrebu verejnej správy a 0 tvorbu fixného kapitálu).

Domáci dopyt bol brzdený najmä úspornými opatreniami zavedenými vládou na začiatku roka, a následne aj ďalším zvýšením spotrebných daní v lete. Spotrebiteľské ceny v priemere za rok 2003 medziročne vzrástli o 8,5 %. Na tomto raste sa podieľala hlavne liberalizácia regulovaných cien a rast spotrebných daní. Najvýraznejšie rástli ceny položiek

bývanie, voda, elektrina, plyn, alkoholické nápoje a tabak, rozličné tovary a služby a doprava.

V roku 2003 pokračovalo zlepšovanie situácie na trhu práce. Vplyvom priamych zahraničných investícií spolu s lepšou domácou klímou na investovanie sa vytvorilo viac pracovných miest a príležitostí. Podľa výberového zisťovania pracovných síl zamestnanosť vzrástla medziročne o 1,8 %, čo je najrýchlejšia dynamika od roku 1997. Podľa výberového zisťovania pracovných síl priemerná miera nezamestnanosti v roku 2003 klesla na 17,4% pracovnej sily. Znamená to zníženie o 1,1 percentuálneho bodu oproti predchádzajúcemu roku. Podľa údajov bývalého NÚP sme zaznamenali pokles v miere evidovanej nezamestnanosti zo 17,9% v roku 2002 na 15,2% v roku 2003, čo predstavuje rekordný pokles o 2,7 percentuálnych bodov.

Priaznivý makroekonomický vývoj na Slovensku pokračuje aj v roku 2004. Zdravý hospodársky rast – podporený už aj domácim dopytom - je na vysokej úrovni, sekundárne inflačné tlaky sú minimálne a deficit na bežnom účte na ročnej báze je na mimoriadne nízkej úrovni. Miera evidovanej nezamestnanosti klesá a za celý rok sa odhaduje pod 15%. Prognózy naznačujú, že rast ekonomiky v roku 2004 bude stimulovaný nielen rastom čistého zahraničného dopytu, ako tomu bolo v roku 2003, ale i rastom domáceho dopytu – rastom investícií a súkromnej spotreby. Predpokladá sa, že na výkonnosť ekonomiky bude pozitívne vplývať aj vstup SR do EÚ a vyšší počet pracovných dní. Reálny rast HDP môže za týchto podmienok dosiahnuť v roku 2004 úroveň 4,7 %. Rast ekonomiky, spojený s prílevom zahraničných investícií a tvorbou nových pracovných miest by mal zabezpečiť v roku 2004 aj rast zamestnanosti na úrovni 0,2 % (podľa štatistického výkazníctva). Rast zamestnanosti spolu s reformou v daňovej a odvodovej oblasti, zvyšujúcou motiváciu nezamestnaných pre aktívnejšie hľadanie si práce, by mali postupne znížiť počet nezamestnaných. Priemerná miera evidovanej nezamestnanosti by sa za týchto predpokladov mohla znížiť na 14,6 % a podľa výberového zisťovania pracovných síl na 17,2 %. Razantnejšiemu poklesu bráni predovšetkým ďalšie zvyšovanie ekonomickej aktivity cez opatrenia vlády ako napr. zvýšenie veku odchodu do dôchodku.

Vyššie uvedené predpoklady vonkajšieho prostredia spolu s očakávanými pozitívnymi účinkami štrukturálnych reforiem by mali zabezpečiť vysoký a udržateľný rast slovenskej ekonomiky aj v rokoch 2005 - 2007. Prognózy vlády SR predpokladajú, že robustný rast ekonomiky nevyvolá významné inflačné tlaky ani dramatické prehĺbenie deficitu na bežnom účte. Prílev PZI spolu so štrukturálnymi reformami a využitím prostriedkov z rozpočtov EÚ by mali zvýšiť štrukturálnu zamestnanosť a zároveň postupne znížiť počet ľudí bez práce. Prognózy vybraných makroekonomických ukazovateľov obsahuje nasledujúca tabuľka.

| Ukazovateľ | m.j. | bežný rok | | Prognóza | | |
|---|------|-----------|------|----------|------|------|
| | | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
| HDP - reálny rast | % | 4,2 | 4,7 | 4,5 | 5,1 | 5,4 |
| priem. mesačná mzda za hospodárstvo (nomin. rast) | % | 6,3 | 8,6 | 6,5 | 5,8 | 5,6 |
| priemerný rast zamestnanosti, podľa VZPS | % | 1,8 | 0,2 | 0,6 | 0,6 | 0,9 |
| priemerná miera nezamestnanosti, podľa VZPS | % | 17,4 | 17,2 | 16,6 | 16,2 | 15,8 |
| Priemerná miera evidovanej nezamestnanosti | % | 15,2 | 14,6 | 14,4 | 13,7 | 13,0 |

Zdroj: Štatistický úrad SR

Štrukturálne politiky

Hlavným strategickým zámerom Slovenskej republiky je maximálne sa priblížiť k vytýčenému cieľu Lisabonskej stratégie v celkovej miere zamestnanosti 70 % v roku 2010. V súvislosti s týmto ambicióznym cieľom vláda SR nastavila a realizuje štrukturálne reformy:

1. Novelizovaný a flexibilný Zákonník práce (2003) predpokladá zosúladenie potreby flexibility trhu práce s požiadavkou ochrany práv zamestnanca v pracovnoprávných vzťahoch, zjednodušenie procesu uzatvárania pracovného pomeru rozšírením foriem zamestnávania zamestnancov, rozšírenie zmluvnej voľnosti vrátane možnosti kolektívneho vyjednávania.
2. V roku 2003 prebehla významná daňová reforma. Zaviedla sa jednotná 19 % sadzba dane z príjmov právnických a fyzických osôb a systém sa výrazne zjednodušil. V rámci majetkových daní sa zrušila daň z dedičstva a daň z darovania v záujme zamedzenia duplicity zdaňovania jedného príjmu.
3. Začiatkom roku 2004 prebehla inštitucionálna reforma, ktorej podstata spočíva v spojení služieb zamestnanosti s výkonom štátnej správy na úseku sociálnych vecí a poskytuje komplexné služby v oblasti zamestnanosti a súvisiacich sociálnych dávok.
4. Zákomom o službách zamestnanosti (účinnosť nadobudol vo februári 2004) sa vytvoril právny rámec pre poskytovanie adresnejších a individuálne zameraných služieb zamestnanosti úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny, ktoré pomáhajú uchádzačom o zamestnanie a záujemcom o zamestnanie opätovne sa vrátiť na trh práce. Týmto zákonom sa zlepšil systém sprostredkovania zamestnania súkromnou sférou, pre vznik agentúr dočasného zamestnávania a agentúr podporovaného zamestnávania. K urýchlenému uplatňovaniu aktívnych opatrení na trhu práce MPSVR SR vypracovalo národné projekty, ktoré budú spolufinancované pomocou zdrojov z Európskeho sociálneho fondu (ESF).
5. V rámci realizácie dôchodkovej reformy sa 1. januára 2005 zavádza systém povinného starobného dôchodkového sporenia, ako tzv. II. pilier dôchodkového systému, s cieľom zabezpečiť dlhodobú finančnú stabilitu dôchodkového systému, diverzifikovať riziká jednotlivých spôsobov financovania dôchodkov a vytvoriť priestor pre zvýšenie úrovne poskytovaných dôchodkov. Táto reforma nadväzuje na komplexnú reformu priebežného piliera dôchodkového systému, ktorý je dnes založený na poisťnom princípe, pričom sa predlžuje aj vek odchodu do dôchodku pre ženy aj mužov na spoločných 62 rokov veku.
6. Na trhu produktov a služieb je kľúčovým zámerom zvyšovanie produktivity pomocou vhodnej investičnej klímy, vyššej intenzity konkurencie, liberalizácie, podpory podnikania a efektívnej regulácie. Posilnenie postavenia malých a stredných podnikov (SME) je taktiež medzi prioritami hospodárskej politiky.

Tri prierezové ciele

1. Úplná zamestnanosť

Rok 2003 priniesol pozitívne trendy vo viacerých indikátoroch v oblasti trhu práce. Zamestnanosť vzrástla v priemere za rok o 1,8 %, pričom vzrástla vo všetkých krajoch SR. Masívnejšie vytváranie nových pracovných miest sa pozitívne prejavilo aj v poklese

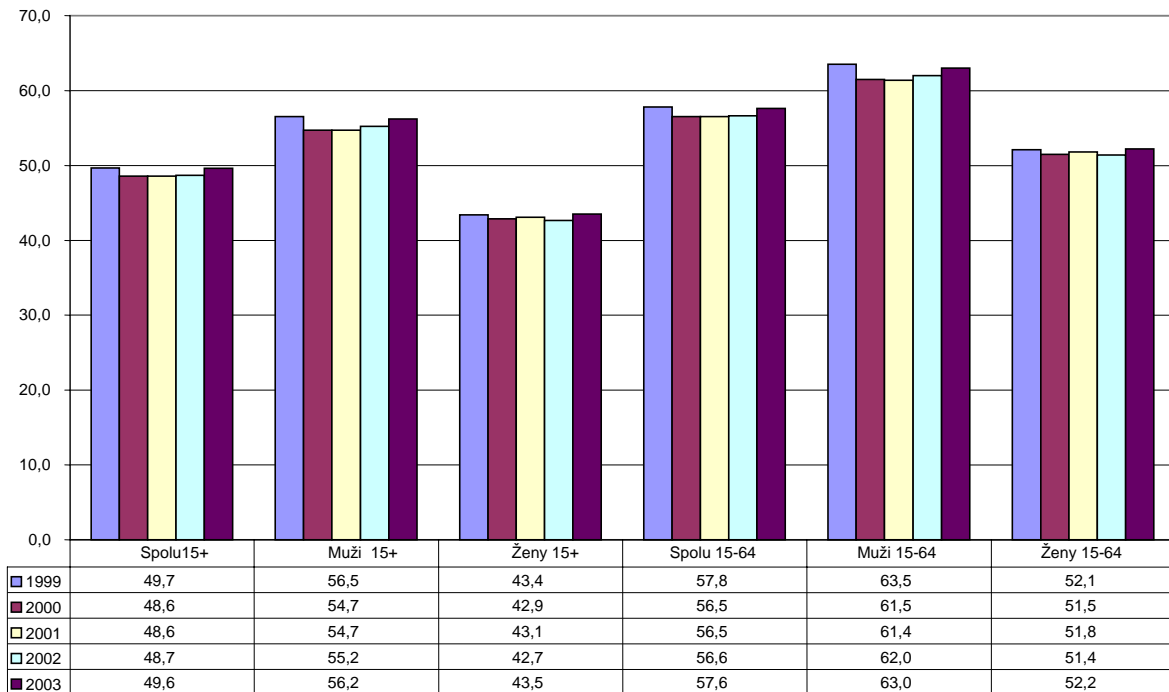
nezamestnanosti. Podľa výberového zisťovania pracovných síl (medzinárodné ILO štandardy) priemerná miera nezamestnanosti v roku 2003 klesla na 17,4% pracovnej sily. Znamená to zníženie o 1,1 percentuálneho bodu oproti predchádzajúcemu roku. Priemerná miera evidovanej nezamestnanosti klesla zo 17,8 % v roku 2002 na 15,2 %. Až 85,5 % osôb ubudlo z evidencie nezamestnaných z iných dôvodov ako vyradením pre nespoluprácu, pričom takmer dve tretiny z úbytku nezamestnaných smerovalo na trh práce. Potvrďuje to aj fakt, že s poklesom miery nezamestnanosti klesol v priebehu roka aj počet osôb poberajúcich dávku sociálnej pomoci.

V kontexte nových členských štátov Slovensko zdanlivo výrazne vyčnieva z európskeho priemeru v miere nezamestnanosti. Obraz nezamestnanosti na Slovensku by nebol ani zďaleka kompletný bez zasadenia do súvislosti s ekonomickou neaktivitou a mierou zamestnanosti v rámci medzinárodného kontextu. Pri porovnaní Slovenska s inými krajinami s podobnou mierou zamestnanosti zistíme, že na Slovensku je oveľa väčší podiel obyvateľstva, ktoré chce pracovať a aktívne si hľadá prácu. To znamená, že na Slovensku je pri rovnakom percente zamestnaných menšia skupina ekonomicky neaktívnych a viac nezamestnaných, teda ľudí pripravených pracovať. Naopak, krajiny s podobnou zamestnanosťou ako Slovensko sa vyznačujú síce oveľa nižším počtom nezamestnaných, ale oveľa vyšším podielom ekonomicky neaktívneho obyvateľstva. Zároveň, keď porovnávame Slovensko s inými štátmi len na báze miery ekonomickej neaktivity, tak zistíme, že je jeho pozícia porovnateľná s takými ekonomikami ako je Rakúsko, ČR, Nemecko či Francúzsko.

Napriek uvedeným pozitívnym trendom na trhu práce ako celku v roku 2003 naďalej pretrvávali regionálne disparity v smere od bratislavského regiónu - ktorý má na Slovensku dominantné postavenie (značný podiel v alokácii zahraničných investícií, v najnižšej miere nezamestnanosti, v najbohatšej ponuke pracovných príležitostí) na východ republiky. Skupina problémových *marginálnych regiónov z hľadiska sociálno-ekonomického rozvoja* regiónov sa sústreďuje predovšetkým na východe a južnej časti stredného Slovenska. Sprievodným znakom týchto regiónov je aj nízka úroveň vzdelania a vysoké zastúpenie rizikových skupín obyvateľstva. Nezamestnanosť je v týchto oblastiach výrazne nad priemerom SR.

Výsledky z Výberového zisťovania pracovných síl z hľadiska zamestnanosti a nezamestnanosti sú v porovnaní s krajinami EÚ nepriaznivejšie, avšak pozitívne trendy sú jasne badateľné. Celková miera zamestnanosti aj nezamestnanosti je horšia v porovnaní s krajinami EÚ 15, tak isto ako aj miera zamestnanosti a nezamestnanosti žien, mladých a starších ľudí. Napriek tomu bol v roku 2003 dosiahnutý viditeľný pokrok (pozri graf).

Miera zamestnanosti v SR



Zdroj: Štatistický úrad SR

V období rokov 2004 - 2007 bude tento pozitívny trend naďalej pokračovať. Tvorba nových pracovných miest generovaných rastom nových výrobných aktivít, ako i aktívna politika trhu práce zameraná na podporu záujmu o prácu zvýšia rast zamestnanosti vo všetkých regiónoch SR. Následne bude klesať aj úroveň nezamestnanosti. Rast zamestnanosti na obdobie 2005 – 2007 je projektovaný na úrovni okolo 1 % ročne.

Odhad predpokladaného vývoja miery zamestnanosti podľa vybraných skupín

| Ukazovateľ | 2005 | 2008 |
|---|------|------|
| Celková miera zamestnanosti vo veku 15-64 rokov spolu | 58,5 | 62,6 |
| Miera zamestnanosti žien vo veku 15-64 rokov | 54,2 | 59,3 |
| Miera zamestnanosti vo veku 55-64 rokov | 28,9 | 35,4 |

Zdroj: interný odhad MPSVR SR

Odhad predpokladaného vývoja miery nezamestnanosti

| Ukazovateľ | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 |
|--|------|------|------|------|
| Miera nezamestnanosti priemer (VZPS) v % | 17,2 | 16,6 | 16,2 | 15,8 |

Zdroj: odhad MF SR

2. Zvyšovanie kvality a produktivity práce

Zvyšovanie kvality pracovných miest a produktivity je dôležitým prostriedkom na dosiahnutie strategického cieľa premeniť EÚ do roku 2010 na najkonkurencieschopnejší a najdynamickejší hospodársky priestor schopný dosahovať trvalý ekonomický rast väčším

počtom kvalitných pracovných miest a sociálnou solidaritou. Slovensko chce prispieť k dosiahnutiu tohto strategického cieľa dôsledným uplatňovaním nasledujúcich politík:

Podpora zmien a adaptability podnikov na rast ich konkurencieschopnosti

Rast konkurenčnej schopnosti podnikov je jednoznačne podmienený prekonávaním technologického a inovačného zaostávania Slovenska, stratégiou založenou na kvalitatívnej reštrukturalizácii podnikovej sféry a na kombinácii efektívneho využívania dovezených poznatkov s výsledkami domáceho výskumu.

Inovačné formy organizácie práce, ktoré podporujú kvalitu práce, produktivitu práce a vyváženosť pracovného života

Napriek tomu, že doterajšie zmeny v Zákonníku práce a v zákone o kolektívnom vyjednávaní vytvorili legislatívne predpoklady pre zavádzanie progresívnych foriem organizácie pracovného času, prax v slovenských podnikoch zaostáva za situáciou v popredných európskych krajinách.

Prvoradou bude preto zmena charakteru kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, ktoré by mohli vytvoriť širší priestor pre uplatňovanie progresívnych (flexibilných) foriem organizácie pracovného času.

K významným zmenám v podnikovom sektore môže viesť intenzívnejšie využívanie informačných a komunikačných technológií (IKT), ktoré vytvárajú priaznivé prostredie pre inovácie. V záujme zvýšenia kvality a produktivity práce je mimoriadne naliehavé odstraňovať bariéry, ktoré bránia intenzívnejšiemu využívaniu IKT (zásada č. 3).

Podpora ďalšieho vzdelávania

Keďže kvalita práce je v rozhodujúcej miere závislá od ľudského faktora, najdôležitejšími piliermi podpory kvality práce sú kvalifikácia, profesijný vývoj a celoživotné vzdelávanie (zásada č. 4).

Rovnosť rodov a odstraňovanie diskriminácie v prístupe k zamestnaniu, v odmeňovaní za vykonanú prácu a v postupe v zamestnaní

Významným nástrojom zvyšovania kvality práce je aj rodová rovnosť (zásada č. 6). Pokrok a inovatívne prístupy k riešeniu a odstraňovaniu všetkých foriem diskriminácie na trhu práce budú realizované najmä na základe programového dokumentu „Iniciatíva Spoločenstva EQUAL“.

Základný rámec obmedzovaniu rodových a iných rozdielov položil antidiskriminačný zákon (Zákon o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou) prijatý v roku 2004.

Pružnosť pracovných pomerov a pracovného času.

V záujme rozširovania flexibilných foriem organizácie pracovného času sa vytvorili legislatívne predpoklady (účinné od 1. 7. 2003), ktoré umožnili výraznejšiu dereguláciu

úpravy pracovného času, väčšiu flexibilitu pracovnoprávných vzťahov, dočasné pridelovanie zamestnanca na výkon práce k inej právnickej osobe alebo fyzickej osobe (k tzv. užívateľskému zamestnávateľovi), opakované uzatváranie pracovných pomerov (aj s poberateľmi dôchodkov) a uvoľnenie režimu prepúšťania zo zamestnania.

V dokumente „Pozícia Slovenskej republiky k Lisabonskému procesu“ sa stanovuje zámer dosiahnuť rovnováhu pracovných vzťahov, vyváženosť flexibility zamestnávania a ochrany zamestnávateľa a zamestnanca. Vyššie uvedenými legislatívnymi zmenami v roku 2003 sa na plnenie tohto zámeru vytvorili predpoklady. Dosah uvedených opatrení sa výraznejšie prejaví až v rokoch 2004 a 2005 (a následne v ďalších rokoch).

Rozvoj sociálneho dialógu s dôrazom na kvalitu, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a produktivitu

Sociálny dialóg v SR má na podnikovej úrovni napriek legislatívnej úprave neuspokojivú formu a neuspokojivú účinnosť, aj keď v príslušných odvetviach sú uzatvorené kolektívne zmluvy vyššieho stupňa. Klesá dôvera pracovníkov ku kolektívnemu vyjednávaniu, dlhodobo klesá počet odborovo organizovaných pracovníkov, mladí pracovníci majú slabý sklon k odborovej organizovanosti. Nedostatočne je rozvinutá decentralizovaná forma kolektívneho vyjednávania na podnikovej úrovni. Z toho vyplýva, že aj účinnosť sociálneho dialógu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, kvality práce, produktivity a pod. je nízka.

Ak sa má dosiahnuť rast produktivity, kvality a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, bude potrebné presadiť, aby sa tieto otázky stali predmetom kolektívneho vyjednávania a aby sa dostali do príslušných kolektívnych zmlúv, po predchádzajúcom dialógu sociálnych partnerov.

3. Posilňovanie sociálnej kohézie a inklúzie

Vláda SR vypracovaním a schválením Spoločného memoranda o inklúzii sa prihlásila k spoločnému boju proti chudobe a exklúzii a plneniu spoločných cieľov Európskej únie, ktoré boli prijaté v Nice a aktualizované v Kodani. Strategický rámec pre národné akčné plány inklúzie všetkých krajín EÚ vytvárajú nasledovné spoločné ciele:

- Uľahčiť účasť na zamestnanosti a prístup všetkých k zdrojom, právam, tovarom a službám
- Predchádzať rizikám vylúčenia
- Pomôcť najzraniteľnejším skupinám občanov
- Mobilizovať všetky relevantné subjekty

Politika sociálnej kohézie a inklúzie sa realizuje prostredníctvom Národných akčných plánov inklúzie (NAP/Inklúzie). V prvom NAP/ Inklúzie sa SR pokúsila implementovať spoločné ciele EÚ v oblasti chudoby a sociálnej exklúzie do národných cieľov, opatrení a programov, pričom sa brali do úvahy najbezprostrednejšie priority, na ktorých sa dohodli vláda Slovenskej republiky a Európska komisia už v *Spoločnom memorande o inklúzii*.

V NAP/Inklúzie 2004 Slovenská republika po prvýkrát prezentuje údaje o chudobe na základe spoločných indikátorov, čo umožňuje ich komparáciu s ostatnými krajinami EÚ.

Špecifické odporúčania Rady pre implementáciu politiky zamestnanosti v SR pre rok 2004

Celková miera zamestnanosti na Slovensku je naďalej v porovnaní s priemerom EÚ15 nízka. Napriek tomu, že sa miera nezamestnanosti znižuje, je naďalej veľmi vysoká s vysokým podielom dlhodobo nezamestnaných. Miera zamestnanosti žien je nízka a miera zamestnanosti mladých ľudí, občanov so zdravotným postihnutím, osôb s nízkou kvalifikáciou a starších pracovníkov (najmä žien) je osobitne nízka. Významné sú regionálne rozdiely.

Zvyšovanie adaptability pracovníkov a podnikov

Je potrebné ďalej znižovať vysoký daňový klin pozostávajúci najmä z odvodov do sociálnych fondov. Sociálni partneri by mali s väčším dôrazom presadzovať širšiu paletu pracovnoprávných vzťahov a úprav pracovného času (napr. odstrániť prekážky pre prácu na čiastočný úväzok), aby sa tvorilo viac pracovných príležitostí a podporila sa pracovná mobilita.

Prilákание väčšieho počtu osôb na trh práce a zabezpečenie, aby bola práca skutočnou voľbou pre všetkých

Dôležité je efektívne pokračovať v odstraňovaní „pascí“ nezamestnanosti a ekonomickej neaktivity a premieňať nedeklarovanú prácu na zamestnanie stavaním na pokračujúcich reformách daňových a dávkových systémov. Implementácia a dopad reforiem by sa mali riadne monitorovať.

Okrem úsilia zameraného na opatrenia, aby sa práca oplatila, treba naďalej venovať osobitnú pozornosť zvyšovaniu podielu starších pracovníkov na zamestnanosti, najmä prostredníctvom implementácie legislatívy v oblasti zamestnanosti a dôchodkovej reformy, flexibilnejších foriem práce a rozsiahlejšieho využívania práce na čiastočný úväzok. Uvedené by mohlo prispieť aj k zvyšovaniu podielu žien na zamestnanosti.

Financovanie aktívnej politiky trhu práce a podiel osôb, ktoré sa na nich zúčastňujú, vzrastá z nízkej úrovne. Je dôležité, aby bol trh práce inkluzívnejší a aby sa realizovali reformy podporujúce aktívne hľadanie zamestnania. To si vyžaduje modernú politiku trhu práce, väčší prístup k vzdelávaniu pre nezamestnaných a neaktívne obyvateľstvo a moderné verejné služby zamestnanosti so širším záberom na obyvateľstvo. Je potrebné naďalej venovať pozornosť rizikovým skupinám (napr. dlhodobo nezamestnaným, mladým ľuďom, občanom so zdravotným postihnutím, starším pracovníkom) a znevýhodneným regiónom. Novú prioritu, ktorou je integrácia rómskej populácie, je potrebné urýchlene premeniť na akciu.

Čoraz efektívnejšie investovanie do ľudského kapitálu a celoživotného vzdelávania

Alarmujúca vysoká miera nezamestnanosti mladých ľudí poukazuje na potrebu preklenúť medzery medzi schopnosťami, ktoré získali vo svojom počiatočnom vzdelávaní a schopnosťami, ktoré sú nevyhnutné pre úspech na trhu práce. Ekonomická reštrukturalizácia, nesúlad medzi zručnosťami a potrebami regionálneho trhu práce si tiež vyžadujú zvýšenu

podporu profesijnej a geografickej mobility počas životného cyklu.

Kľúčovými požiadavkami pre rozvinutie stratégie celoživotného vzdelávania sú väčšie stimuly pre investície do vzdelávania a pre podporu prístupu k vzdelávaniu. Je potrebné stimulovať investície do ľudského kapitálu a podporovať celoživotné vzdelávanie, a to ďalším reformovaním vzdelávacieho systému, ako aj potreba opätovne revidovať príspevky jednotlivcov, podnikov a celej spoločnosti.

II. Reakcia politiky zamestnanosti SR na zásady zamestnanosti a špecifické odporúčania Rady pre SR

Zásada č. 1: Aktívne a preventívne opatrenia pre nezamestnaných a neaktívnych

Členské štáty vypracujú a budú vykonávať aktívne a preventívne opatrenia pre nezamestnaných a neaktívnych určené na predchádzanie prítoku do dlhodobej nezamestnanosti a podporovať trvalú integráciu nezamestnaných a neaktívnych ľudí do zamestnania.

Členské štáty:

- (a) zabezpečia, aby všetci uchádzači o zamestnanie už na začiatku obdobia ich nezamestnanosti mohli mať prospech zo včasnej identifikácie ich potrieb a zo služieb, akými sú poradenstvo a usmernenie, pomoc pri hľadaní zamestnania a individuálny akčný plán;*
- (b) na základe vyššie uvedenej identifikácie umožňovať uchádzačom o zamestnanie prístup k účinným a efektívnym opatreniam na zlepšenie ich zamestnateľnosti a možností sa integrovať, s osobitnou pozornosťou venovanou ľuďom, ktorí čelia najväčším problémom na trhu práce.*

Členské štáty zabezpečia:

- aby každá nezamestnaná osoba dostala možnosť nového štartu pred dosiahnutím 6 mesiacov nezamestnanosti v prípade mladých ľudí a 12 mesiacov nezamestnanosti v prípade dospelých vo forme odbornej prípravy, rekvalifikácie, pracovnej praxe, pracovného miesta alebo iného opatrenia zamestnateľnosti, v kombinácii, kde je to vhodné, s nepretržitou pomocou pri hľadaní zamestnania,*
- aby sa do roku 2010 zúčastnilo 25 % dlhodobo nezamestnaných na aktívnom opatrení vo forme odbornej prípravy, rekvalifikácie, pracovnej praxe alebo iného opatrenia zamestnateľnosti s cieľom dosiahnuť priemer troch najpokročilejších členských štátoch.*
- (c) budú modernizovať a posilňovať inštitúcie trhu práce, najmä služby zamestnanosti,*
- (d) aby sa zabezpečilo pravidelné vyhodnocovanie účinnosti a efektívnosti programov trhu práce a ich následné hodnotenie.*

Charakteristika súčasného stavu

Trh práce Slovenskej republiky naďalej čelí vysokej nezamestnanosti, dlhodobej nezamestnanosti a nezamestnanosti mladých ľudí. Hodnoty týchto ukazovateľov prekračujú priemer Európskej únie. Preto priority politiky trhu práce v roku 2003 boli zamerané na zamedzenie prílevu do dlhodobej nezamestnanosti a na podporu integrácie a reintegrácie nezamestnaných a neaktívnych do zamestnania. Verejné služby zamestnanosti vynaložili úsilie na zlepšenie prístupu nezamestnaných k aktívnym opatreniam na trhu práce a k opatreniam na zvýšenie zamestnateľnosti nezamestnaných a osobitne zamestnateľnosti znevýhodnených skupín na trhu práce.

V roku 2003 do programov a projektov trhu práce bolo zaradených viac ako 230 tis. nezamestnaných, čo predstavuje 52 % z priemerného počtu evidovaných nezamestnaných. Dominujúcou formou preventívnych prístupov k nezamestnaným bolo odborné poradenstvo zamerané na včasnú identifikáciu individuálnych potrieb nezamestnaných. Do vypracovania individuálnych akčných plánov bolo zapojených viac ako 200 tis. nezamestnaných (z toho: 37 % do 25 rokov a 63 % nad 25 rokov veku; 48 % žien a 52 % mužov), čo predstavuje viac ako 40% z priemerného počtu evidovaných nezamestnaných v roku 2003.

Vynaložené úsilie sa odrazilo na znížení miery nezamestnanosti o 1,1 percentuálneho bodu podľa údajov VZPS (z 18,5 % v roku 2002 na 17,4 % v roku 2003). Evidovaná nezamestnanosť klesla o 2,6 percentuálneho bodu (z 17,8 % v roku 2002 na 15,2 % v roku 2003).

Pozitívne zmeny boli zaznamenané vo vývoji miery dlhodobej nezamestnanosti, ktorá medziročne poklesla o 1,1 percentuálneho bodu, avšak naďalej ostáva veľmi vysokou (11,1 % v roku 2003). Miera nezamestnanosti mladých ľudí vo veku 15-24 rokov medziročne poklesla o 3,9 percentuálneho bodu, ale v porovnaní s priemerom EU je dvojnásobne vyššia.

Počet ekonomicky neaktívneho obyvateľstva v roku 2003 klesol o 0,3 percentuálneho bodu v porovnaní s rokom 2002. Uvedený pokles súvisel s predĺžením veku odchodu do starobného dôchodku a zvýšením motivácie ekonomicky neaktívnych osôb k návratu na trh práce v dôsledku prijatých opatrení v oblasti Zákonníka práce, sociálneho poistenia a sociálnej siete.

Realizované opatrenia

Na financovanie aktívnej politiky trhu práce bolo vynaložených 2 808 mil. Sk, čo predstavuje tretinu z celkových výdavkov na politiku trhu práce v roku 2003. Napriek relatívne nízkym výdavkom na aktívnu politiku trhu práce bolo v roku 2003 zapojených do projektov a programov aktívnej politiky trhu práce 52 % z priemerného počtu evidovaných nezamestnaných.

Plánované výdavky na aktívne opatrenia na trhu práce v roku 2004 predstavujú sumu 3 274 mil. Sk (vrátane prostriedkov štátneho rozpočtu a prostriedkov ESF). Objem finančných prostriedkov na aktívnu politiku trhu práce bude v rokoch 2005 – 2007 dynamicky rásť. Významnú úlohu pri jej financovaní bude zohrávať Európsky sociálny fond (ESF). Realizácia Národných projektov spolufinancovaných z prostriedkov ESF výrazným spôsobom prispeje k zvýšeniu počtu nezamestnaných v aktívnych opatreniach na trhu práce.

Služby zamestnanosti sa od januára 2004 poskytujú na novej kvalitatívne vyššej úrovni v súlade s cieľmi Európskej stratégie zamestnanosti a sú založené na nasledovných princípoch:

- individuálnom a cielenom (tailor made) prístupe k nezamestnaným;
- obligatórnom charaktere aktívnych opatrení na trhu práce (každý žiadateľ po splnení zákonom stanovených podmienok má nárok na príspevok);
- adresnosti vo vzťahu k marginalizovaným skupinám a znevýhodneným regiónom (podpora tvorby pracovných miest pre dlhodobo nezamestnaných, mladých ľudí, osôb so zdravotným postihnutím, osamelých rodičov a diferencovaná miera tejto podpory v závislosti od miery nezamestnanosti v regióne);
- kompatibilitate s princípmi štátnej pomoci a pravidlami financovania zo zdrojov ESF;
- podpore rozvoja služieb zamestnanosti poskytovaných súkromnou sférou.

V roku 2004 verejné služby zamestnanosti zintenzívnili poskytovanie informačných poradenských služieb a odborných poradenských služieb ako hlavného nástroja na včasnú identifikáciu individuálnych potrieb nezamestnaných. Každý nezamestnaný sa pri prvom kontakte poskytuje pomoc pri hľadaní zamestnania prostredníctvom informácií o voľných pracovných miestach a požiadavkách na tieto miesta, možnostiach účasti na

programoch aktívnych opatrení trhu práce, programoch aktivácie a programoch na zvýšenie zamestnateľnosti. Významnou súčasťou týchto služieb je poradenstvo zamerané na posúdenie osobných predpokladov klienta a zhodnotenie jeho schopností a odborných zručností s cieľom včasnej identifikácie jeho potrieb a určenia optimálneho typu intervencie.

Od roku 2004 uchádzačom o zamestnanie po troch mesiacoch trvania nezamestnanosti sa poskytuje intenzívna pomoc formou odborného poradenstva pri vypracovaní individuálneho akčného plánu na podporu ich pracovného uplatnenia. Plnenie cieľov stanovených v IAP sa systematicky monitoruje a vyhodnocuje odborným poradcom. V roku 2004 majú verejné služby zamestnanosti za cieľ vypracovať IAP pre viac ako 300 tis. nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie (65 % z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie).

Jednotlivé aktívne opatrenia na trhu práce sa realizujú najmä formou národných projektov spolufinancovaných z prostriedkov ESF. V roku 2004 sa začala realizácia 8 národných projektov (pozri prílohu č. 1)

V roku 2004 sa začal proces zásadnej reorganizácie a racionalizácie činnosti verejných služieb zamestnanosti a sociálnych vecí. Vznikli nové inštitúcie pod „jednu strechu“, ktoré vytvárajú predpoklad pre koordinované poskytovanie služieb klientom v oblasti služieb zamestnanosti a sociálnych dávok. Posilnila sa činnosť prvého kontaktu zameraného na včasnú identifikáciu individuálnych potrieb nezamestnaných a na zintenzívnenie činností bezprostredne súvisiacich s poskytovaním pomoci uchádzačom o zamestnanie.

Modernizačné trendy v poskytovaní služieb zamestnanosti sa prejavujú aj v:

- rozšírení služieb zamestnanosti na širší okruh klientov, napr. na záujemcov o zamestnanie,
- využívaní neštátnych služieb zamestnanosti (agentúry sprostredkovania zamestnania za úhradu, agentúry dočasného zamestnania, agentúry podporovaného zamestnávania) pri umiestňovaní znevýhodnených skupín uchádzačov o zamestnanie,
- zintenzívnení a zavádzaní nových foriem služieb zamestnanosti poskytovaných zamestnávateľom.

Plánované opatrenia

Cieľom politiky trhu práce v rokoch 2004 – 2006 je:

- zamedziť prítok do dlhodobej nezamestnanosti uplatňovaním preventívnych stratégií a individuálneho prístupu k nezamestnaným;
- posilniť úlohu aktívnych opatrení trhu práce pri (re-)integrácii nezamestnaných zvýšením ich adresnosti vo vzťahu k znevýhodneným skupinám a nezamestnanosťou ohrozeným regiónom;
- vybudovať moderné a efektívne služby zamestnanosti schopné poskytovať servis v súlade s diferencovanými potrebami nezamestnaných a vytvárať miestne partnerstvá pre účely zamestnanosti.

V záujme dosiahnuť tieto ciele bude MPSVR SR pokračovať v dôslednej implementácii reformy trhu práce, ktorá začala vo februári 2004.

Oblasť modernizácie verejných služieb zamestnanosti bude v období rokov 2004 - 2006 jednou z prioritných oblastí politiky trhu práce. Osobitný dôraz sa kladie na zavedenie informačných a komunikačných technológií do výkonu služieb zamestnanosti. V roku 2005 sa plánuje:

- zriadiť databázu ponuky pracovných miest a požiadaviek na pracovné miesta (Job-bank), založenej na technológii internetu a prepojenej na databázu EURES-u;
- vytvoriť inovované aplikácie informačných a komunikačných technológií o voľných pracovných miestach a možnostiach vzdelávania a prípravy pre trh práce;
- vybaviť verejné služby zamestnanosti samoobslužnými informačnými stanicami (kioskami) a PC umožňujúcimi prístup do databázy ponuky pracovných miest a požiadaviek pracovné miesta;
- inštalovať samoobslužné informačné stanice (kiosky) na verejné miesta (supermarkety, školy, pošty, knižnice);
- zriadiť bezplatnú informačnú telefonickú linku (call – centrum) pre klientov;
- zvýšiť investície do zlepšenia HW a SW služieb zamestnanosti.

Významnou súčasťou procesu modernizácie bude podpora rozvoja ľudských zdrojov v službách zamestnanosti. V súčasnosti sa pripravuje národný projekt zameraný na vzdelávanie a zvýšenie odbornej kompetentnosti pracovníkov úradov práce, sociálnych vecí a rodiny.

Evaluácia aktívnych opatrení na trhu práce predstavuje dôležitú súčasť celkového procesu ich implementácie. MPSVR SR vypracuje metodiku hodnotenia jednotlivých opatrení aktívnej politiky trhu práce ako z hľadiska efektívnosti vynaložených finančných prostriedkov, tak aj z hľadiska ich účinnosti na cieľové skupiny. Súčasťou tejto metodiky bude systém následného sledovania (follow-up survey) účastníkov programov aktívnych opatrení na trhu práce z hľadiska ich vstupu do zamestnanosti a návratu do nezamestnanosti.

Zásada č. 2: Tvorba pracovných miest a podnikanie

Členské štáty budú podporovať vytváranie viac a lepších pracovných miest podporou podnikania, inovácií, investičnej kapacity a priaznivého podnikateľského prostredia pre všetky podniky. Osobitná pozornosť sa bude venovať využívaniu potenciálu nových podnikov vytvárať pracovné miesta, sektoru služieb a sektoru výskumu a vývoja. S podporou procesu hodnotenia (benchmarking) podnikovej politiky a vykonávania Európskej charty pre malé podniky sa iniciatívy politiky zamerajú na:

- *zjednodušenie a zníženie administratívneho a regulačného zaťaženia pre začínajúce podniky a MSP a pre najímanie personálu, uľahčenie prístupu ku kapitálu pre začínajúce podniky, nové a existujúce MSP a podniky s vysokým rastovým potenciálom a potenciálom tvorby pracovných miest (pozri tiež BEPGs (zásady všeobecnej hospodárskej politiky), Zásadu 11),*
- *podporu vzdelávania a odbornej prípravy v podnikateľských a manažérskych zručnostiach a poskytovanie podpory, vrátane odbornej prípravy s cieľom urobiť podnikanie možnosťou voľby kariéry pre všetkých.*

Charakteristika súčasného stavu

Ku koncu roka 2003 bolo na Slovensku 64,4 tis. podnikov, čo je viac v porovnaní s rovnakým obdobím roku 2002 o 4,9 tis. podnikov, resp. o 8,2 %. Z hľadiska veľkosti podnikov meranej počtom zamestnancov prevažujú podniky s počtom do 9 zamestnancov (76,4 % k 31. 12. 2003, čo je oproti roku 2002 vyšší podiel o 4,1 percentuálneho bodu). Z hľadiska vlastníctva prevažujú podniky v súkromnom vlastníctve (98,9 %).

V odvetvovej štruktúre počtu podnikov v porovnaní s rokom 2002 nedošlo k výrazným zmenám (pozri Prílohy k zásadám zamestnanosti, príloha č. 2, tabuľka 1).

Okrem toho k 31. 12. 2003 bolo na Slovensku 306,4 tis. živnostníkov a v porovnaní s rokom 2002 sa ich počet zvýšil o 33 tis. osôb (o 12,1 %). Z celkového počtu živnostníkov 64,5 tis. (21 %) zamestnávalo ďalšie osoby, čo je v porovnaní s rokom 2002 viac o 17,1 % (o 9,4 tis. osôb).

V roku 2003 bolo v priemere každý mesiac založených 125 nových podnikov, čo je v porovnaní s predchádzajúcim rokom priemerne mesačne viac o 31 podnikov. Zaniklo priemerne mesačne 44 podnikov, čo je v porovnaní s rokom 2002 viac o 12 podnikov. Priemerne mesačne pribudlo na Slovensku 4,6 tis. fyzických osôb – podnikateľov, čo je oproti roku 2002 viac o 1,4 tis. podnikateľov a priemerne mesačne zaniklo 1,4 tis. fyzických osôb – podnikateľov, čo bola úroveň roku 2002.

Prehľad o odvetvovej štruktúre novozaložených a zaniknutých podnikateľských subjektov a o štruktúre podnikateľov v regiónoch SR k 31. 12. 2003 je uvedený v prílohe č. 2, tab. 2, 3.

V roku 2003 bolo podporené vytvorenie 8,1 tis. pracovných miest na vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti uchádzačmi o zamestnanie. Na podporu vytvorenia týchto pracovných miest bola v dohodách uzavretých medzi úradmi práce a uchádzačmi o zamestnanie dohodnutá suma 458,3 mil. Sk, čo v priemere na jedno pracovné miesto predstavuje príspevok 56,9 tis. Sk.

Vývoj počtu pracovných miest vo výskume a vývoji zisťuje Štatistický úrad SR každých 5 rokov. Posledné zisťovanie bolo uskutočnené za roky 1997 – 2001. Podľa tohto zisťovania počet zamestnancov výskumu a vývoja v roku 2001 poklesol v porovnaní s rokom 1997 z 24,8 tis. osôb na 22,0 tis. osôb, t.j. o 11,3 %. Počet zamestnancov výskumu a vývoja poklesol aj v r. 2002 na úroveň 21,0 tis. osôb aj napriek prijatiu štátnych programov výskumu a vývoja podporujúcich stabilizáciu zamestnancov a doktorandov výskumu a vývoja, rozvoj infraštruktúry výskumu a vývoja a vytváranie centier excelentnosti podporujúcich zamestnanosť.

Výdavky na výskum a vývoj v rokoch 1998 a 1999 každoročne klesali a v roku 2000 a 2001 sa zvyšovali. V roku 2001 ich úroveň dosiahla sumu 6,5 mld. Sk a v porovnaní s rokom 1997 bol vykázaný ich pokles o 1,3 mld. Sk, resp. o 16,5 %, pri ich náraste v roku 2000 oproti roku 1999 o 9,6 % a v roku 2001 oproti roku 2000 o 6,3 %.

Úroveň a štruktúra nákladov práce v SR v roku 2002

Na Slovensku sa prejavuje dlhodobý pozitívny trend vývoja nákladov práce, o čom svedčí ich nárast o 77,6 % v rokoch 1996 – 2002. V roku 2002 vzrástli náklady práce o 26,8 % na 423 mld Sk.

Zamestnávateľ zamestnávajúci viac ako 10 zamestnancov vynaložil na osobu, ktorú zamestnával v pracovnom pomere, služobnom pomere alebo v členskom pomere v priemere za SR 21 039 Sk za mesiac (Bratislavský kraj 26 957 Sk, Košický kraj 20 901 Sk, Nitriansky kraj 18 649 Sk, Prešovský kraj 17 487 Sk). V dôsledku 8,7 %-nej dynamiky to bolo v porovnaní s rokom 2001 o 1 674 Sk viac.

Z členských štátov EÚ v roku 2000 najviac výdavkov na zamestnanca vynakladali mesačne zamestnávateľia v Švédsku (4 047 EUR), v Dánsku (3 758 EUR) a v Spojenom kráľovstve (3 694 EUR). Hlboko pod priemerom EÚ (3 169 EUR) bolo Portugalsko (1 189 EUR) a Grécko (1 570 EUR).

Z kandidátskych štátov úroveň najmenej rozvinutých starých členských štátov v nákladoch práce dosahovali len Cyprus (1 638 EUR) a Slovinsko (1 291 EUR). Priemerná úroveň mesačných nákladov práce vo vtedajších kandidátskych štátoch v porovnaní s priemerom EÚ bola 6-násobne nižšia. Nad priemerom kandidátskych štátov v roku 2000 bolo Poľsko (672 EUR), Česká republika (590 EUR) a Maďarsko (566 EUR).

Slovensko malo v roku 2000 najlacnejšiu pracovnú silu v rámci stredoeurópskeho regiónu. Priemernou mesačnou hodnotou 445 EUR bolo na úrovni pobaltských štátov – Estónska (453 EUR). Litvy (402 EUR) a Lotyšska (374 EUR). Najnižšiu úroveň nákladov práce malo Bulharsko (196 EUR) a Rumunsko (230 EUR).

Realizované opatrenia

Zlepšenie prostredia pre podnikanie ovplyvnila a bude ovplyvňovať aj v budúcnosti reforma daňovej politiky, reforma dotačnej politiky, reforma konkurzného práva, reforma občiansko-právnych vzťahov a reforma obchodného práva.

K viacerým významným zmenám s priamym dopadom na zlepšenie podnikateľského prostredia došlo v oblasti dane z príjmov. Realizácia daňovej reformy vychádza z toho, že vzhľadom na konkrétne podmienky spoločnosti je najvhodnejšie zdaňovať zisk, majetok a spotrebu. Pre všetky podnikateľské subjekty vytvára rovnaké podnikateľské prostredie, ktoré následne produkuje podmienky na vytváranie pracovných príležitostí. Znížila sa sadzba dane z príjmov právnických osôb z 25 % na 19 %, u fyzických osôb sa zrušili pôvodné daňové pásma, ktoré boli nahradené jednotnou sadzbou dane vo výške 19 %, odstránili sa mnohé výnimky, a tým sa znížila možnosť diskriminácie a umožnilo sa spravodlivejšie rozloženie daňového bremena medzi podnikateľské subjekty.

V rámci majetkových daní sa zrušila daň z dedičstva a daň z darovania v záujme zamedzenia duplicity zdaňovania jedného príjmu. Bola prijatá odpisová politika umožňujúca rýchlejšie a liberálnejšie formy odpisovania. S účinnosťou od 1. 1. 2003 bol novoupravený postup a podmienky pri odpočítavaní DPH na vstupe a systém vrátenia jej nadmerných odpočtov.

Bola dosiahnutá úplná kompatibilita živnostenského zákona so smernicou č. 1999/42/ES o spôsobe uznávania dokladov o odbornej spôsobilosti pre profesionálne činnosti, čo zlepšilo podmienky pre etablovanie sa osôb Európskeho spoločenstva, zaujímajúcich sa o živnostenské podnikanie na Slovensku. Liberalizovali sa podmienky živnostenského podnikania, znížila sa ingerencia orgánov verejnej správy v konaní pred začatím podnikania a bola skrátená lehota na vydanie živnostenského oprávnenia u ohlasovacích živností z 15 dní na 7 dní.

K zlepšeniu vecného, právneho a regulačného rámca podnikateľského prostredia prispela realizovaná novelizácia Občianskeho súdneho poriadku, Trestného poriadku, Obchodného registra, zákona o ochrane hospodárskej súťaže, zmeny súvisiace s katastrom nehnuteľností, zmena politiky verejného obstarávania, boj proti korupcii.

Skrátil sa rozsah dokumentácie a doba pri registrácii do obchodného registra. Boli vytvorené inštitúcie a mechanizmy zabezpečujúce regulačnú činnosť štandardnú v trhových podmienkach.

Systém podpory podnikania, najmä malého a stredného, sa koncentroval a koncentruje najmä na získavanie zdrojov špecializovaných agentúr, bankových inštitúcií a fondov, ktoré realizujú rozvoj podnikania. V podpore podnikania bol v uplynulom období uplatňovaný programový prístup. Z príspevkových programov priamej podpory podnikania boli poskytované príspevky podnikateľom, ktorí sú finančne slabší, pôsobia v investične náročnej oblasti, prípadne v oblasti všeobecného záujmu. Formou nepriamej pomoci podnikateľom bolo financované budovanie inštitúcií na vzdelávanie školiaceho personálu a podnikateľov a transferu vedomostí, poznatkov a skúseností zo zahraničia.

Výučba v oblasti podnikania v rámci sekundárneho vzdelávania sa realizuje aj prostredníctvom nových študijných odborov týkajúcich sa prípravy na podnikanie v sektore remesiel, služieb, obchodu a podnikania, medzinárodného podnikania, školy podnikania. Niekoľko rokov sa zabezpečuje výučba podnikania prostredníctvom projektov, v rámci ktorých sa mladým ľuďom poskytuje nadštandardné vzdelávanie ešte pred ich zapojením sa do pracovného pomeru prostredníctvom programov a aktivít, ktoré podporujú ekonomické a podnikateľské myslenie a ponúkajú preventívne riešenia pre zamestnanosť

mládeže (napr. základy podnikania, e-ekonómia, podnikanie v cestovnom ruchu, veľtrh študentských spoločností, manažérske hry, manažérsky vzor, konferencia mladých lídrov).

Pre nezamestnaných a ekonomicky neaktívnych ľudí, ktorí majú záujem o podnikanie, programy poradenstva a vzdelávania zamerané na podnikanie uskutočňuje sieť trinástich Regionálnych poradenských a informačných centier, piatich Podnikateľských a informačných centier a združenie CEPAC Slovensko. V roku 2003 bolo touto formou vyškolených približne 1 000 záujemcov o podnikanie. Súčasťou týchto programov bolo aj získanie zručností na prácu s informačnými technológiami. Uvedené školenia boli financované zo zdrojov štátneho rozpočtu.

Plánované opatrenia

V nastávajúcom období je hlavnou úlohou naďalej zlepšovať podnikateľské prostredie. Pôjde predovšetkým o dokončenie daňovej reformy a reformy verejných financií, ktorá sa začala realizovať od začiatku roka 2004. Snahou bude ďalšie zníženie odvodového zaťaženia zamestnávateľov, najmä malých a stredných podnikateľov, zvyšovanie flexibility pracovných pomerov, odstraňovanie administratívnych bariér zakladania a rozvoja nových podnikov, prístupu najmä novovznikajúcich podnikov k zdrojom financovania (bankové úvery, rizikový kapitál).

S cieľom vytvárať konkurencieschopné firmy bude pozornosť zameraná na ďalšie zlepšovanie procedúr konkurzov a riešenia platobnej neschopnosti, implementáciu reštrukturalizačnej politiky, ktorá bude v súlade s *acquis* o hospodárskej súťaži a štátnej pomoci.

V období od roku 2005 sa bude podpora rozvoja podnikania realizovať na základe Sektorového operačného programu Priemysel a služby podľa troch schém štátnej pomoci: schéma podpory malých a stredných podnikateľov, schéma podpory medzinárodnej spolupráce a schéma podpory podnikateľských aktivít cestovného ruchu. V oblasti pôdohospodárstva sú predpokladom na udržanie pracovných miest na vidieku najmä diverzifikácia ekonomických aktivít, rozvoj služieb a posilnenie investícií do miestnej infraštruktúry.

V súlade s Odporúčaniami správy o implementácii Európskej charty malých podnikov sú plánované tieto opatrenia:

- vypracovanie analýzy potrieb malých podnikov týkajúcich sa zručností a zabezpečenie rovnováhy medzi odbornými a technickými poznatkami na jednej strane a požadovanými kľúčovými zručnosťami na druhej strane;
- predchádzanie alebo znižovanie duplicít pri poskytovaní vzdelávania;
- zvyšovanie dotácií do vzdelávania;
- podporovanie zvyšovania kapacít vnútro podnikového vzdelávania v malých podnikoch.

Podpora inovácií bude pokračovať realizáciou 10 štátnych programov vedy a výskumu, ktoré vláda schválila v r. 2002. Tieto programy riešia i otázku zamestnanosti napr. ako dôsledok reštrukturalizácie výrobných odvetví, bariér absorpčnej schopnosti regiónov, rozvoja podnikania a rozvoja vidieka. Sú zamerané aj na podporu profesionálneho rastu mladých zamestnancov a doktorandov vedy a výskumu, na zlepšenie možnosti mladých prezentovať vlastné výsledky vedy a výskumu, podporu medzinárodnej spolupráce

a integrácie mladých v medzinárodných tímoch sietí excelentnosti, vytvorenie slovenských centier excelentnosti a vybudovanie high-tech centra.

Z prostriedkov ESF budú podporované programy rozvoja ľudských zdrojov v oblasti výskumu a vývoja a programy podpory prenosu výsledkov výskumu a vývoja do podnikov. Tieto sa prioritne zamerajú na:

- transfer nových technológií na pracoviská;
- zvýšenie povedomia podnikateľov o potenciáli inštitúcií výskumu a vývoja;
- podporu systémov hodnotenia kvality a kontrolných systémov pre aktivity výskumu a vývoja;
- integráciu inštitúcií výskumu a vývoja a podnikov, ktoré uplatňujú špičkové poznatky, do medzinárodných sietí pre inovácie.

Zásada č. 3: Riešiť zmeny a podporovať adaptabilitu a mobilitu na trhu práce

Členské štáty uľahčia prispôsobivosť pracovníkov a firiem na zmeny, zohľadňujúc potrebu flexibility a istoty a zdôrazňujúc kľúčovú úlohu sociálnych partnerov v tomto ohľade.

Členské štáty preskúmajú a, ak je to vhodné, zreformujú otvorene reštrikčné prvky v legislatíve zamestnanosti, ktoré ovplyvňujú dynamiku pracovného trhu a zamestnanosť tých skupín, ktoré majú sťažený prístup na trh práce, budú rozvíjať sociálny dialóg, podporovať podnikovú sociálnu zodpovednosť a prijímať iné vhodné opatrenia na podporu:

- *rozmanitosti zmluvných a pracovných dohôd, vrátane dohôd o pracovnom čase, podporovaním kariérneho postupu, lepšej vyváženej medzi prácou a súkromným životom a medzi pružnosťou a istotou,*
- *prístupu pracovníkov, najmä nízkokvalifikovaných, k odbornej príprave,*
- *lepších pracovných podmienok, vrátane ochrany zdravia a bezpečnosti; politiky budú zamerané najmä na dosiahnutie: výrazného zníženia výskytu miery úrazovosti pri práci a chorôb z povolania,*
- *tvorby a rozširovania inovačných a udržateľných foriem organizácie práce, ktoré podporujú produktivitu práce a kvalitu práce,*
- *predvídaní a pozitívneho riadenia ekonomických zmien a reštrukturalizácie.*

Členské štáty budú riešiť nedostatok pracovných síl a problémové miesta prostredníctvom okruhu opatrení, ako sú podporovanie profesnej mobility a odstraňovanie prekážok v územnej mobilite, osobitne vykonávaním akčného plánu zručností a mobility, zlepšením uznávania a transparentnosti kvalifikácií a spôsobilostí, prenosnosti práv na sociálne zabezpečenie a dôchodky, poskytnutím primeraných stimulov v daňových a dávkových systémoch a berúc do úvahy aspekty imigrácie na trhu práce.

Transparentnosť príležitostí zamestnania a príležitostí odbornej prípravy na vnútroštátnej a európskej úrovni by mala byť podporovaná, aby prispela k účinnému zosúladieniu pracovných miest a uchádzačov (job matching). Osobitne, od roku 2005 uchádzači o zamestnanie v celej EÚ by mali mať možnosť byť informovaní o ponuke všetkých pracovných miest inzerovaných prostredníctvom služieb zamestnanosti členských štátov.

Charakteristika súčasného stavu

Zavádzanie progresívnych foriem organizácie pracovného času v slovenských podnikoch zaostáva. V roku 2003 prácu na kratší pracovný čas využívalo len 2,4 % z celkového počtu pracujúcich v SR, a to najmä ženy a dôvodom na jeho využívanie boli najmä zdravotné dôvody. Jeho využívanie bolo predovšetkým v odvetviach III. sektora.

Podiel pracujúcich zamestnaných na dobu určitú alebo na základe dohody o vykonaní práce dosiahol 5,1%. Z celkového počtu 109,7 tis. osôb takto pracujúcich až 66 % je tých, ktorí si nemohli nájsť stálu prácu. Tento druh práce vyhovuje len 20,7% pracujúcim. Prácu doma z celkového počtu pracujúcich využívalo 2,7 % pracujúcich.

Z celkového počtu sledovaných organizácií malo 33,1 % organizácií dohodnutý pružný pracovný čas, avšak v porovnaní s rokom 2002 tento podiel klesol o 3,4 percentuálnych bodov.

Podľa analýzy 38 kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (KZVS) a 42 dodatkov ku KZVS platných v roku 2003 u väčšiny zamestnávateľov, za ktorých uzavrela organizácia zamestnávateľov KZVS, resp. ich dodatky, majú upravenú dĺžku pracovného času na 37,5 hod. týždenne. O úprave pracovného času (pružný a nerovnomerne rozvrhnutý) sa v KZVS

odporúča vyjednávať na podnikovej úrovni v podnikových kolektívnych zmluvách podľa podmienok u zamestnávateľa.

Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa tvoria iba „rámec“ na vyjednávanie na podnikovej úrovni. V podnikových kolektívnych zmluvách sa pracovné podmienky a podmienky zamestnania u konkrétneho zamestnávateľa, vzhľadom na osobitné podmienky u zamestnávateľa v regióne, upravujú priaznivejšie.

Presadzovanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP) priamo na pracoviskách u zamestnávateľov zabezpečoval Národný inšpektorát práce (NIP) prostredníctvom ôsmich krajských inšpektorátov práce, ktoré priebežne vykonávali kontroly. Na zlepšenie BOZP inšpektori práce poskytovali zamestnávateľom a zamestnancom bezplatné poradenstvo. Na dosiahnutie lepších pracovných podmienok na pracoviskách, zabezpečenie ochrany zdravia zamestnancov a zníženie výskytu chorôb z povolania, profesionálnych otráv a iných poškodení zdravia z práce sledovali aj regionálne úrady verejného zdravotníctva, ktoré sú orgánmi na ochranu zdravia, v rámci výkonu štátneho zdravotného dozoru ako sú plnené povinnosti zamestnávateľov vyplývajúce z legislatívnych úprav v oblasti ochrany zdravia pri práci. Súčasne zisťovali a objektivizovali nedostatky, ukladali opatrenia na ich odstránenie vrátane sankcií. Zamestnávateľom a zamestnancom poskytovali odborné poradenstvo v oblasti ochrany zdravia pri práci.

Nadalej pretrváva nízka geografická mobilita z dôvodu zamestnania. Prevládajúcou formou vnútornej mobility v roku 2003 bolo cestovanie za prácou najmä do veľkých miest, a to denne na vzdialenosť 80 – 100 km bez zmeny bydliska. Podmienkou tohto kroku bola kvalita ponúkaných pracovných príležitostí, najmä mzdová úroveň. Sťahovanie z obce do obce v rámci jedného okresu tvorilo 46,7 % a sťahovanie medzi okresmi 30,7 % z celkovej vnútornej mobility. Úroveň možnosti bývania nadalej zostáva dominantným faktorom pri trvalo nízkej mobilite za prácou do regiónov s vyššou ponukou pracovných príležitostí.

Relatívne vysoká úroveň formálneho vzdelania pracovnej sily nezodpovedá požiadavkám trhu práce. Absolventi škôl sa vo veľkej miere ťažko uplatňovali na trhu práce, pretože často nespĺňali kvalifikačné požiadavky zamestnávateľov.

Realizované opatrenia

V oblasti pracovnoprávných vzťahov boli vykonané zásadné reformné zmeny:

- zjednodušil sa proces uzatvárania pracovného pomeru rozšírením jeho foriem;
- umožnila sa výraznejšia deregulácia úpravy pracovného času;
- odstránil sa doterajší administratívny zásah iných inštitúcií do pracovnoprávných vzťahov;
- upravilo sa dočasné pridelenie zamestnanca na výkon práce k inej právnickej osobe alebo fyzickej osobe (k tzv. užívateľskému zamestnávateľovi), pracovné a mzdové podmienky tzv. dočasných zamestnancov;
- pracovný pomer na určitú dobu môže zamestnávateľ oproti právnemu stavu pred 1. 7. 2003 uzatvárať opakovane (aj s poberateľmi dôchodkov);
- precizovala sa úprava skončenia pracovného pomeru a uvoľnil sa režim prepúšťania zo zamestnania.

Vytvorili sa predpoklady pre ekonomickú motiváciu zamestnávateľov skvalitňovať pracovné podmienky zamestnancov:

- náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca počas prvých 10 dní poskytuje zamestnávateľ;
- do daňových výdavkov môže zamestnávateľ zahrnúť aj náklady na pracovné a sociálne podmienky, starostlivosť o zdravie, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na zariadenia na osobnú hygienu na pracoviskách.

Vláda SR implementuje politiku, ktorá je zameraná na zvýšenie vnútornej aj medzinárodnej mobility pracovnej sily. Na podporu územnej mobility slúžia nasledujúce nástroje:

- Koncepcia rozvoja bytovej výstavby, Koncepcia štátnej bytovej politiky, programy a opatrenia na podporu rozvoja bývania, prioritne na podporu nájomného bývania;
- podporné nástroje diferencujúce druhy podpory podľa výšky príjmu občanov (stavebné sporenie, prostriedky zo Štátneho fondu rozvoja bývania, hypotekárne úvery, dotačné nástroje štátu na výstavbu obecných nájomných bytov);
- možnosť prioritného vyčlenenia prostriedkov zo Štátneho fondu rozvoja bývania pre obce s mimoriadne rýchlym rastom zamestnanosti na základe zákona o Štátnom fonde rozvoja bývania;
- úhrada časti cestovných výdavkov, ktoré súvisia s absolvovaním vstupného pohovoru alebo výberového konania u zamestnávateľa uchádzačom o zamestnanie;
- príspevok na sťahovanie za prácou. O príspevok si môžu požiadať uchádzači o zamestnanie, ktorí prijali zamestnanie nachádzajúce sa mimo trvalého bydliska a zároveň sa presťahovali do miesta výkonu nového zamestnania;
- podpora medzinárodnej pracovnej mobility verejnými službami zamestnanosti v rámci siete EURES (od mája 2004 je na každom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny zriadený samostatný útvar EURES).

Slovensko sa plne stotožňuje s novým ponímaním pojmu pracovných istôt (job security) ako schopnosti jednotlivca plynule prechádzať z jedného zamestnania do druhého, resp. nevzdávať sa z trhu práce. V tejto súvislosti považujeme za prioritnú otázku investovania do ľudského kapitálu počas celého obdobia produktívneho života (pozri zásadu č. 4).

Na podporu zvýšenia adaptability zamestnancov bol vypracovaný Národný projekt XI „Vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnancov a regionálna podpora investorov prostredníctvom vzdelávania a prípravy“, v rámci ktorého sa zamestnávateľom bude prispievať na vzdelávanie zamestnancov. Projekt je vypracovaný v súlade s pravidlami pre regionálnu podporu strategických investícií, ktoré pripravilo Ministerstvo financií SR (pozri zásadu č. 10).

Plánované opatrenia

Na uplatňovanie progresívnych (flexibilných) foriem organizácie pracovného času ako nástroja na podporu zamestnanosti budú sociálni partneri s väčším dôrazom presadzovať širšiu paletu pracovnoprávných vzťahov a úpravu pracovného času tak, aby vzniklo viac pracovných príležitostí a bola podporená pracovná mobilita. Toto si vyžaduje zmenu charakteru kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, ako určitého rámca pre uzatváranie

kolektívnych zmlúv v jednotlivých podnikoch, ktoré by mohli vytvoriť širší priestor pre uplatňovanie inovatívnych foriem organizácie pracovného času.

Zvýšenie geografickej mobility bude podporované:

- lepšou koordináciou uplatňovaných opatrení na národnej ako aj na regionálnej úrovni;
- poskytovaním podpory na obstaranie nájomných bytov vo verejnom nájomnom sektore, predovšetkým v regiónoch s rastom zamestnanosti;
- v rámci koncepcie objednávanía výkonov vo verejnom záujme v autobusovej a železničnej doprave smerovaním verejných zdrojov na podporu cestovania za prácou odkázaných skupín a podporu mobility pracovnej sily zo a v rámci zaostalých regiónov.

Vláda SR podporuje rozvoj cezhraničnej mobility pracovnej sily prioritne do krajín susediacich so Slovenskou republikou. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR pripraví akčný plán na odstránenie existujúcich bariér mobility pracovnej sily z prihraničných regiónov do susedných štátov, súčasťou ktorého bude aj projekt podpory dopravných nákladov pre nezamestnaných, ktorí si nájdu prácu v týchto štátoch a projekt podpory budovania infraštruktúry na vyššiu mieru prepojenia slovenského trhu práce s trhom práce Maďarskej republiky, Poľskej republiky, Rakúskej republiky a Českej republiky.

V rámci služieb EURES sa na Slovensku rozbieha niekoľko aktivít. Sú medzi nimi prezentácie siete EURES na školách, miestnych samosprávach a medzi zamestnávateľmi. V II. polroku 2004 a v I. štvrtroku 2005 bude zorganizovaná medzinárodná burza práce a Národné dni, ktoré budú spojené s prezentovaním vybraných krajín Európskej únie a ich kultúr.

Zásada č. 4: Podpora rozvoja ľudského kapitálu a celoživotného učenia

Členské štáty budú realizovať stratégie celoživotného vzdelávania, vrátane zlepšovania kvality a efektívnosti systémov vzdelávania a odbornej prípravy, aby vybavili všetkých jednotlivcov zručnosťami, ktoré sa vyžadujú od modernej pracovnej sily v spoločnosti založenej na vedomostiach, aby sa umožnil ich kariérny rozvoj a znížil nesúlad medzi kvalifikáciami a úzkym profilom na trhu práce.

V súlade s vnútroštátnymi prioritami budú politiky zamerané najmä na dosiahnutie nasledujúcich výsledkov do roku 2010:

- *najmenej 85% 22-ročných občanov v EÚ by malo mať ukončené vyššie stredné vzdelanie,*
- *u dospeléj populácie v produktívnom veku (25-64 ročných občanov) dosiahnuť v priemere v EÚ 12,5% účasť na celoživotnom vzdelávaní.*

Politiky sa zamerajú najmä na zvýšenie investícií do ľudských zdrojov. V tomto kontexte je dôležité, aby sa dosiahol významný nárast investícií podnikov do vzdelávania dospelých s cieľom zvýšiť produktivitu, súťaživosť a aktívne starnutie. Budú uľahčené účinné investície zamestnávateľov a jednotlivcov do ľudského kapitálu.

Charakteristika súčasného stavu

Z vývoja vzdelanostnej štruktúry vyplýva, že počet obyvateľov so základným vzdelaním v období rokov 1990 – 2000 poklesol (z 39,5 % na 32,1 %, t. j. o 7,5 %) a vzrástol v skupinách obyvateľstva so stredoškolským a vysokoškolským a vyšším vzdelaním. Nárast počtu obyvateľov so stredoškolským vzdelaním v uvedenom 10-ročnom období z 52,8 % na 59,2 %, t. j. o 6,4 % potvrdzuje hypotézy o (kvantitatívne) „silnom“ strednom školstve na Slovensku. Počet obyvateľov s vysokoškolským vzdelaním vzrástol v sledovanom období o 1 %, celkový podiel obyvateľstva s vysokoškolským vzdelaním na celkovom počte obyvateľstva možno hodnotiť ako veľmi nízky. Nezodpovedá súčasným požiadavkám na prípravu kvalifikovanej pracovnej sily s následným negatívnym dopadom na zvyšovanie spoločenskej produktivity práce.

V roku 2003 verejné výdavky na vzdelávanie vykazovali hodnotu 4,05 % HDP. Je to najnižšia hodnota zo všetkých členských a prístupujúcich štátov EÚ (priemer pre štáty EÚ-15 je 4,95% HDP, priemer pre prístupujúce štáty je 4,86 % HDP).

Na prvom mieste v porovnaní so všetkými členskými a prístupujúcimi štátmi bola SR v podiele osôb vo veku nad 22 rokov, ktoré nadobudli minimálne stredné vzdelanie (SR 94,6% v porovnaní s priemerom v EÚ 75,4 %).

V oblasti vysokoškolského vzdelávania pretrvávalo vynakladanie nízkeho podielu verejných výdavkov. V roku 2003 to bolo 0,72 % HDP.

V roku 2003 školský systém predčasne opustilo 4,9 % žiakov, čo predstavuje európsku špičku v porovnaní s priemerom za EÚ (v roku 2002 priemer EU 18,8 %).

Oblasť regionálneho školstva (základné a stredoškolské vzdelávanie) sa vyznačuje relatívne vysokou kvalitatívnou úrovňou formálneho vzdelávania. V roku 2003 študovalo na gymnáziách, stredných odborných školách a stredných odborných učilištiach 326 516 žiakov

denného štúdia. Z tohto celkového počtu žiakov navštevovalo 34,7 % stredné odborné školy a 30,6 % gymnáziá, ktoré sú prípravou na vysoké školy.

Podiel žiakov stredných odborných škôl a gymnázií sa vyznačoval rovnomerným rastúcim trendom pri súčasnom poklese podielu žiakov stredných odborných učilíšť (v roku 2003 oproti roku 1990 nárast podielu žiakov SOŠ cca o 5 percentuálnych bodov a cca o 12 percentuálnych bodov podielu žiakov gymnázií, pokles cca o 17 percentuálnych bodov podielu žiakov SOU). Vytvára sa tak dostatočný predpoklad na naplnenie odporúčania OECD, ktoré kladie za cieľ zvýšiť podiel novoprijatých na vysoké školy (z príslušného referenčného ročníka 18, resp. 19 ročných) na 30 % v roku 2010.

Pokračoval pokles počtu žiakov základných a stredných škôl, ktorý sa zatiaľ výraznejšie neprejavil v redukcii, resp. v optimalizácii siete škôl ani v poklese počtu pedagógov. Riešenie postupného poklesu počtu žiakov základných a stredných škôl pri zachovaných kapacitách v regionálnom školstve sa riešilo od roku 2004 pomocou zavedenia normatívov na jedného žiaka. Valorizačný mechanizmus je viazaný na počet študentov a infláciu.

V oblasti ďalšieho vzdelávania v roku 2003 pôsobilo cca 2500 vzdelávacích subjektov. Určitý druh vzdelávania absolvovalo cca 4,8 % osôb vo veku 25 – 65 rokov z celkovej populácie tejto vekovej kategórie. Bola to iba polovica dosiahnutého priemeru EÚ 15 (9,7 %).

Narastajúci trend majú počty študujúcich na vysokých školách. V roku 2003 študovalo na VŠ 146 742 študujúcich (v porovnaní s rokom 1999 viac cca o 20 %). Novoprijatých študentov bolo 40 005 (v porovnaní s rokom 1999 viac cca o 20 %). Napriek tomu v porovnaní s vyspelými krajinami je počet mladých študujúcich na vysokých školách nízky. Študuje na nich 23,4 % 20-ročných, zatiaľ čo vo vyspelých krajinách Európy je to zhruba 30 aj viac % (údaj z roku 2000/2001 podľa Education at a Glance, OECD Indicators 2003).

V roku 2003 sa na vysoké školy prihlásilo 61 667 záujemcov o štúdium; cca 30 % nebolo prijatých. Dôvody spočívajú: v preexponovanom záujme prihlásených o určité študijné odbory, v nedostatočnej kapacite vysokých škôl a vo finančných problémoch.

Problém nezamestnanosti postihuje vysokoškolsky vzdelaných mladých ľudí relatívne najmenej (ku koncu roku 2003 predstavovali 14,6 % z celkového počtu nezamestnaných absolventov škôl, podiel absolventov iných typov škôl, s výnimkou gymnázií, sa pohyboval v rozpätí 25 – 30 %). Oproti iným vzdelanostným skupinám je pre nich navyše charakteristická vysoká miera absorpcie (výrazný úbytok z evidencie nezamestnaných v pomerne krátkom časovom období). Ich počet však napriek tomu nie je zanedbateľný.

Vyššie počty nezamestnaných sú v prípade niektorých študijných odborov výraznejšie podmienené štrukturálnou nevyváženosťou medzi počtami študujúcich a požiadavkami na trhu práce. (Týka sa to najmä strojárstva a poľnohospodársko-lesníckych vied, baníctva a banickej geológie a do určitej miery aj ekonomických vied a ekonomiky a organizácie, obchodu a služieb).

Problémom, ktorý znižuje vyhliadky absolventa na možnosť zamestnať sa môže byť aj nesúlad medzi kvalitou vzdelania a požiadavkami zamestnávateľskej sféry, ktorý spôsobuje, že zamestnávatelia sa orientujú skôr na tých uchádzačov, ktorí už majú skúsenosti s prácou v danom odbore, resp. lepšie vyhovujú ich špecifickým požiadavkám ako čerství absolventi daného študijného odboru.

Súčasný vzdelávací systém prechádza radikálnymi zmenami a “bojuje” s viacerými nedostatkami:

- Je výrazne zameraný na jednorazové vzdelávanie v mladšom veku so skorou a úzkou odbornou špecializáciou. Dynamika rozvoja technológií a služieb však vyžaduje celoživotné vzdelávanie a prípravu mladých ľudí naň už v ranom veku.
- Prežíva výučba orientovaná na zapamätanie a reprodukciu veľkého objemu mnohokrát i čiastkových informácií. Takéto „vedomosti“ však rýchlo starnú; Väčší dôraz by sa mal klásť na rozvoj zručností potrebných pre prácu a život (ako identifikovať a riešiť problémy, ako vyhľadávať informácie a pracovať s nimi, komunikovať, vedieť sa učiť).
- Základné a stredné školstvo poskytuje iba obmedzenú ponuku vzdelávacích ciest a obsah vzdelávania je stále značne unifikovaný, takže neumožňuje uspokojovať diferencované potreby a záujmy odlišných skupín populácie. Starostlivosť o talenty ani o tých, ktorí potrebujú špecifickú pozornosť tak nie je náležito rozvinutá. V dôsledku toho sa primerane nerozvíja a nevyužíva celý vzdelávací potenciál detí a mládeže.
- Je nedostatočne previazaný s trhom práce.
- Odvetvia rozvoja človeka, medzi ktoré zaradujeme aj školstvo, sú trvalo podfinancované.

Napriek tejto situácii školstvo začína postupne budovať základňu pre celoživotné učenie sa prostredníctvom skvalitnenia a modernizáciou základného a stredného vzdelávania.

Realizované opatrenia

Pre zabezpečenie takých zručností jednotlivcov, ktoré by napomohli zníženiu nesúladu medzi kvalifikáciami a požiadavkami trhu práce, sa postupne v spolupráci so sociálnymi partnermi inovujú učebné plány a učebné dokumenty učebných a študijných odborov tak, aby spĺňali požiadavky praxe.

S cieľom zabezpečiť pružnejšiu reakciu na potreby trhu práce rezort školstva rozhoduje na základe žiadosti zriaďovateľov škôl o zaradení/vyradení škôl, školských zariadení, stredísk praktického vyučovania a pracovísk praktického vyučovania do/zo siete, pričom prihliada na zabezpečenie účelného rozmiestnenia škôl, s dôrazom na regionálne požiadavky, dopyt, záujem o vzdelávanie podľa jednotlivých druhov i typov škôl, školských zariadení, stredísk praktického vyučovania a pracovísk praktického vyučovania.

Rezort školstva začal uskutočňovať reformu systému vysokoškolského vzdelávania. Prijatým novým Zákonom o vysokých školách sa vytvára priestor pre väčšiu rozmanitosť druhov a foriem štúdiá tak, aby vyhovovali rôznym skupinám záujemcov. (V praxi sa nedarí uviesť tieto formy do života; pretrvávajú stále nízky počet súkromných vysokých škôl, neuniverzitných vysokých škôl, nedostatok kratších študijných (bakalárskych) programov orientovaných na prax a pod.).

Realizovaním projektu Infovek sa rezort zamerával na prípravu mladej generácie pre uplatnenie sa v informačnej spoločnosti. Znamená to postupné budovanie a vybudovanie

adekvátnej hardvérovej infraštruktúry na školách a pripravenie učiteľov tak, aby boli schopní aplikovať moderné informačno-komunikačné technológie vo vyučovaní svojich predmetov.

Jednou z prioritív aktívnej politiky trhu práce je podporiť zvýšenie zamestnateľnosti nezamestnaných občanov formou vzdelávania a prípravy pre trh práce. Na tento účel bol vypracovaný a realizuje sa národný projekt „Vzdelávanie a príprava nezamestnaných pre trh práce“, ktorý je spolufinancovaný z prostriedkov ESF. Cieľom projektu je na základe identifikácie individuálnych kvalifikačných potrieb uchádzačov o zamestnanie a potrieb moderného trhu práce a konkrétnych pracovných miest poskytovať široký okruh programov vzdelávania a prípravy pre trh práce. V rámci projektu úrady práce, sociálnych vecí a rodiny uhrádzajú dodávateľom vzdelávania a prípravy časť nákladov na túto činnosť. S cieľom dosiahnuť rovnaký prístup všetkých skupín uchádzačov o zamestnanie k vzdelávaniu a príprave pre trh práce prispieva sa im na cestovné, stravné a ubytovanie a na služby starostlivosti o deti. Uchádzačom o zamestnanie, ktorí sú odkázaní na pomoc v hmotnej núdzi, sa za účasť na vzdelávaní a príprave pre trh práce poskytuje aktivačný príspevok k dávke v hmotnej núdzi.

MPSVR SR v spolupráci s MŠ SR pripravuje projekt na podporu ukončenia základnej školy. Cieľom projektu je umožniť uchádzačom o zamestnanie, ktorí predčasne ukončili základnú školu a tým, ktorí ukončili špeciálnu základnú školu pre deti s ľahším mentálnym postihnutím, ukončiť si základné vzdelanie a takto zvýšiť ich prístup k ďalšiemu vzdelávaniu. Projekt sa pilotne odskúša v okresoch, kde sa nachádza nadpriemerný počet ľudí s neukončeným základným vzdelaním.

MPSVR SR ako riadiaci orgán pre ESF vyhlásilo v máji 2004 prvé kolo výziev na predkladanie projektov na rozvoj vzdelávania a prípravy uchádzačov o zamestnanie, na podporu ďalšieho vzdelávania, na poskytovanie potrebnej kvalifikácie a na zvyšovanie odbornosti zamestnancov a zamestnávateľov s dôrazom na malé a stredné podniky. V rámci regiónov Cieľa 1 bolo podaných 211 projektov a v rámci regiónov Cieľa 3 18 projektov. Ďalšie výzvy budú zamerané na vzdelávanie zamestnancov podnikov, ktoré prechádzajú reštrukturalizáciou a zamestnancom hrozí hromadné prepúšťanie.

Na výzvy vyhlásené MŠ SR bolo predložených v rámci Cieľa 1 198 projektov (alokovaná čiastka vo výške 200 mil. Sk) a v rámci Cieľa 3 59 projektov (alokovaná čiastka vo výške 130 mil. Sk).

Plánované opatrenia

Pre úspešné dosiahnutie jednotlivých strategických cieľov rozvoja celoživotného vzdelávania je dôležitá aktívna účasť všetkých relevantných subjektov: štátu, vzdelávacích inštitúcií, sociálnych partnerov, občanov.

V oblasti ďalšieho vzdelávania sa v rokoch 2004-2005 realizujú nasledujúce prioritné úlohy:

- zavedenie systému hodnotenia kvality vo vybraných prvkoch systému celoživotného vzdelávania do praxe;
- vybudovanie integrovaného národného informačno-poradenského systému pre oblasť vzdelávania a prípravy pre trhu práce;

- vypracovanie stratégie viaczdrojového financovania celoživotného vzdelávania s cieľom zvýšiť úroveň finančných prostriedkov vynakladaných na vzdelávanie;
- zavedenie možnosti daňových úľav pre zamestnávateľov s cieľom zvýšiť ich investície do vzdelávania zamestnancov;
- zriadenie regionálnych rád pre celoživotné vzdelávanie, ktoré zabezpečia jeho rozvoj na regionálnej a miestnej úrovni s možnosťou ovplyvňovať odborné vzdelávanie a prípravu aj na stredných školách na základe miestnych požiadaviek;
- vytvorenie legislatívnych predpokladov pre uznávanie neformálneho vzdelávania napr. na báze kreditného systému hodnotenia, ktoré bude porovnateľné s uznávaním výsledkov formálneho vzdelávania;
- pokračovanie v aktivitách zameraných na získavanie zručnosti a znalosti v oblasti informačných a komunikačných technológií (príprava detí a mládeže, ďalšie vzdelávanie učiteľov a ostatných pracovníkov v školstve, štátnych zamestnancov a občanov);
- realizovanie aktivít zameraných na spoluprácu zamestnávateľských subjektov so školami (strednými a vysokými), smerujúce do tvorby nových vzdelávacích programov a do koncipovania obsahu vzdelávania vo vzťahu k aktuálnym potrebám na trhu práce;
- zvýhodňovanie tých zamestnávateľov (finančne, daňovými úľavami a pod.), ktorí spolupracujú s vysokými školami pri koncipovaní študijných programov, pri zabezpečení praxe študentov a taktiež pri ich konzultantskej spolupráci, resp. pri vedení ročníkových a diplomových prác a pod.;
- zakomponovanie do hodnotiacich kritérií kvality vzdelávania na vysokých školách ich spoluprácu so zamestnávateľskou sférou (počet spoločných projektov, na ktorých participujú študenti);
- zakomponovanie do hodnotiacich kritérií kvality vzdelávania počet zamestnaných/nezamestnaných absolventov;
- vytvorenie podmienok pre rozšírenie ponuky ďalšieho vzdelávania, resp. celoživotného vzdelávania na vysokých školách (napr. už zaužívané formy rozširujúceho či špecializačného kvalifikačného či dopĺňujúceho štúdia, Univerzita tretieho veku a pod.).

Ministerstvo školstva v období rokov 2004 – 2005:

- vypracuje návrh nového zákona o výchove a vzdelávaní, ktorým sa vytvoria základné predpoklady na rozvoj osobnosti človeka, a to aj v oblasti výkonu povolania, uplatnenia sa na trhu práce a spôsobilosti na celoživotné vzdelávanie;
- zabezpečí pripravenosť vysokých škôl k zavedeniu kreditového systému štúdia na princípe ECTS;
- zruší prvý cyklus akreditácie študijných programov všetkých vysokých škôl v SR, a to v nadväznosti na novú sústavu študijných odborov v súlade s novým systémom kvality obsiahnutým v kritériách akreditácie študijných programov (so zámerom prijímania uchádzačov na vysokoškolské štúdium akreditovaných študijných programov);
- vytvorí legislatívne predpoklady pre účasť SR v komunitárnom programe Erasmus Mundus (ustanovenie o spoločných diplomoch a študijných programoch);
- zabezpečí vytvorenie systému hodnotenia kvality i vedecko-výskumného potenciálu.

Z prostriedkov ESF bude podporovaný rozvoj komplexných systémov na identifikáciu zmien v kvalifikačných potrebách trhu práce, ktorého výsledky budú následne využívané pri príprave učebných plánov vzdelávacích inštitúcií. Zdroje ESF sa využijú aj na rozvoj systému poradenstva pre voľbu povolania (career guidance) v rámci verejných služieb zamestnanosti a inštitúcií vzdelávania.

Zásada č. 5: Zvýšiť ponuku pracovníkov a podporovať aktívne starnutie

Členské štáty budú podporovať dostupnosť pracovníkov a pracovných príležitostí na podporu hospodárskeho rastu a zamestnanosti, berúc do úvahy pracovnú mobilitu, ako je uvedené v osobitnej zásade 3. Obzvlášť budú:

- *zvyšovať účasť na trhu práce využívaním potenciálu všetkých skupín obyvateľstva, prostredníctvom komplexného prístupu zabezpečujúceho najmä dostupnosť a atraktivnosť pracovných miest, ktoré by robili prácu výhodnou, zvyšovaním zručností a poskytovaním vhodných podporných opatrení,*
- *podporovať aktívne starnutie, konkrétne podporovaním pracovných podmienok napomáhajúcich udržaniu zamestnania – ako napr. prístupom k sústavnej odbornej príprave, uznaním mimoriadnej dôležitosti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci, inovatívnym a pružným formám organizácie práce – a odstránením stimulov pre skorý odchod z trhu práce, konkrétne reformovaním systémov predčasného odchodu do dôchodku a zabezpečením toho, aby sa oplátilo zostať aktívnym na trhu práce; a podporovať zamestnávateľov zamestnávať starších pracovníkov, Osobitne sa politiky do roku 2010 zamerajú na dosiahnutie zvýšenia skutočného priemerného veku odchodu z trhu práce na úrovni Európskej únie o 5 rokov (odhadovaný v roku 2001 na 59,9). V tomto smere sociálni partneri musia hrať významnú úlohu. Akékoľvek vnútroštátne ciele by mali byť konzistentné s výsledkami očakávanými na úrovni Európskej únie a mali by brať do úvahy osobitné vnútroštátne okolnosti,*
- *a, ak je to vhodné, brať plný zreteľ na ďalších pracovníkov pochádzajúcich z imigrácie.–*

Charakteristika súčasného stavu

Pozitívny trend v zamestnanosti SR, ktorý nastal v roku 2001 sa premieta i do rastu zamestnanosti starších pracovníkov vo veku 55-64 rokov. Napriek tomu v porovnaní s krajinami EÚ25 je pozícia SR v participácii starších osôb na zamestnanosti stále najhoršia.

| 2003 | | SR | EÚ 25 |
|---|-------|-----------|--------------|
| Miera zamestnanosti starších pracovníkov v % | spolu | 24,6 | 40,2 |
| | M | 41,8 | 50,3 |
| | Ž | 11,2 | 30,8 |

Zdroj: Eurostat, Structural indicators (Employment)

Prijaté opatrenia na oživenie zamestnanosti (zníženie daňového zaťaženia podnikateľských subjektov, zjednodušenie podmienok zdaňovania pre malých podnikateľov, prijaté opatrenia na prílev priamych zahraničných investícií) nemajú priamy dopad na vekovú skupinu starších pracovníkov. V spoločnosti pretrváva neochota zamestnávať osoby vyšších vekových kategórií, čo potvrdili aj výsledky reprezentatívneho prieskumu, ktorý uskutočnil Výskumný ústav práce a sociálnych vecí v máji 2002. Takmer dve tretiny respondentov, predstaviteľov podnikovej sféry, považuje vysoký vek za vážny faktor odmietnutia pracovníka.

Hoci väčšina realizovaných programov s dopadom na starších občanov bola prijatá len pred rokom, prípadne sa len zavádza do praxe a v plnej miere nie je možné v súčasnosti hodnotiť ich dopad či možné riziká, kladné smerovanie reformných krokov naznačujú tendencie poklesu skupiny dôchodcov medzi ekonomicky neaktívnym obyvateľstvom, medziročný nárast miery zamestnanosti starších pracovníkov, ktorý dosiahol v roku 2003 dvojnásobok rastu celkovej miery zamestnanosti a mierny posun vo využívaní práce na skrátený pracovný čas vekovou skupinou 50 a viac ročných (podľa údajov VZPS I.Q 2004

podiel pracujúcich 50 a viac ročných na skrátený pracovný čas (21,1 %) sa priblížil podielu v krajinách EÚ v roku 2001 (21,7 %).

Realizované opatrenia

V oblasti dôchodkového poistenia s účinnosťou od 1. januára 2004 došlo k zásadným zmenám, ktoré popri zabezpečení trvalej udržateľnosti a stability dôchodkového systému motivujú pracujúcich zotrvať na trhu práce a svojou aktívnou činnosťou prispieť k zvýšeniu svojich dôchodkových dávok pri odchode do dôchodku:

- postupne sa zvyšuje a zjednocuje vek odchodu do starobného dôchodku na 62 rokov v časovom horizonte rokov 2004 - 2005 pre mužov a v časovom horizonte 2004 - 2014 pre ženy (doteraz stanovený dôchodkový vek bol u mužov 60 rokov a u žien 53 - 57 rokov v závislosti od počtu vychovaných detí);
- zavádza sa nový valorizačný mechanizmus zvyšovania dôchodkov, ktorý zvýhodňuje tie fyzické osoby, ktoré vykonávajú zárobkovú činnosť po splnení podmienok nároku na starobný dôchodok a pritom nepoberajú dôchodok;
- znížila sa atraktivita odchodu do predčasného starobného dôchodku: pri výpočte predčasného starobného dôchodku sa suma dôchodku znižuje o 0,5% sumy za každých 30 dní skoršieho odchodu do dôchodku, pričom na predčasný dôchodok nevzniká nárok, ak nedosahuje ustanovenú minimálnu sumu (1,2 násobok sumy životného minima). Podmienky nastavenia predčasného starobného dôchodku vytvárajú predpoklad, že bude využívaný len osobami, ktoré reálne nenachádzajú uplatnenie na trhu práce;
- upustilo sa od zásady „dôchodok alebo zárobok“: dôchodkový systém umožňuje poberateľom dôchodkov v plnom rozsahu bez obmedzenia sumy dôchodku pracovať a dosahovať príjem.

V oblasti vzdelávania a prípravy pre trh práce, ktoré poskytuje ÚPSVR sa medziročne takmer zdvojnásobil počet evidovaných nezamestnaných vo veku nad 50 rokov, ktorí ukončili rekvalifikáciu. V roku 2003 ukončilo rekvalifikáciu zameranú predovšetkým na zvýšenie počítačovej gramotnosti 8,6% evidovaných nezamestnaných tejto vekovej skupiny.

V oblasti prístupu k zamestnaniu zákon o službách zamestnanosti obsahuje ustanovenie, na základe ktorého zamestnávateľ nesmie zverejňovať ponuky zamestnania, ktoré obsahujú akékoľvek obmedzenie a diskrimináciu vrátane veku. Kritériá pre výber zamestnanca musia zaručovať rovnosť príležitostí pre všetkých občanov.

Plánované opatrenia

K posilneniu motivácie občanov zotrvať aktívne na trhu práce prispeje zavedenie systému starobného dôchodkového sporenia do povinného dôchodkového systému od 1. januára 2005. Z dôvodu silnej väzby medzi zaplatenými a odvedenými príspevkami na starobné dôchodkové sporenie a výšky dôchodkových dávok, ktoré bude tento systém v budúcnosti poskytovať, je reálne očakávať dlhšie zotrvanie občanov na trhu práce s cieľom dosiahnuť vyššiu úroveň vyplácaných dôchodkových dávok v budúcnosti.

V rámci zabezpečenia prístupu ku kvalitným informáciám a poradenstvu o možnostiach vzdelávania pre každého a počas celého života do septembra 2005 bude

vybudovaný integrovaný národný informačno-poradenský systém pre oblasť vzdelávania a trhu práce. Z prostriedkov ESF sa budú podporovať programy vzdelávania šité na mieru individuálnych potrieb uchádzačov o zamestnanie a záujemcov o zamestnanie pre vekovú skupinu nad 50 rokov. Podporovať sa budú aj programy vzdelávania starších zamestnancov s cieľom prispôbiť ich zručnosti spoločnosti založenej na vedomostiach a predchádzať ich nadbytočnosti.

MPSVR SR pripraví novelu zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia, kde bude posilnená možnosť účasti zamestnancov pri riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, najmä možnosť vyjadriť sa k otázkam, ktoré rozhodujúcou mierou ovplyvňujú pracovné podmienky a výkon práce.

V oblasti osvetý budú prijaté opatrenia na prekonávanie predsudkov zamestnávateľov voči zamestnávaniu starších občanov a na rozširovanie dobrých praktík.

Zásada č. 6: Rodová rovnosť

Členské štáty budú prostredníctvom integrovaného prístupu kombinujúceho uplatňovanie rodového hľadiska (gender mainstreaming) s osobitnými akčnými krokmi, podporovať účasť žien na trhu práce a dosahovať podstatné zníženie rodových rozdielov v miere zamestnanosti, v miere nezamestnanosti a odmeňovaní do roku 2010. V tomto ohľade je podstatná úloha sociálnych partnerov. Zvlášť, s cieľom jej odstránenia, budú politiky zamerané do roku 2010 na dosiahnutie významného zníženia rodových rozdielov v odmeňovaní v každom členskom štáte prostredníctvom mnohostranného prístupu riešiaceho základné faktory rodových rozdielov v odmeňovaní, vrátane sektorovej a profesnej segregácie, vzdelávania a odbornej prípravy, klasifikácie zamestnaní a systémov odmeňovania, zvyšovania povedomia a transparentnosti.

Osobitná pozornosť sa bude venovať zosúladeniu pracovného a súkromného života, najmä zabezpečením služieb starostlivosti o deti a ďalšie závislé osoby, podporovaním podieľania sa na rodinných a profesných povinnostiach a uľahčovaním návratu do práce po období neprítomnosti. Členské štáty by mali odstrániť zábrany pre účasť ženskej pracovnej sily a usilovať sa, berúc do úvahy dopyt po zariadeniach starostlivosti o deti a v súlade s vnútroštátnymi vzormi poskytovania starostlivosti o deti, poskytovať starostlivosť o deti do roku 2010 najmenej pre 90 % detí od 3 rokov do veku povinnej školskej dochádzky a najmenej pre 33 % detí do troch rokov veku.

Charakteristika súčasného stavu

Miera ekonomickej aktivity obyvateľov vo veku 15 a viacročných dosahovala v roku 2003 úroveň 60,3 %, pričom u mužov bola o 15,5 percentuálneho bodu vyššia (68,4 %) ako u žien (52,9 %). Obdobná situácia je i v miere zamestnanosti obyvateľov vo veku 15-64 rokov. V roku 2003 bolo celkovo v priemere 2 634,3 tis. ekonomicky aktívnych obyvateľov, z ktorých bolo 45,6 % žien. V porovnaní s rovnakým obdobím roku 2002 sa počet ekonomicky aktívnych obyvateľov zvýšil o 6,0 tis. osôb t.j. o 14,4 %, pričom sa zvýšil len počet ekonomicky aktívnych žien o 7 tis. osôb, naopak počet ekonomicky aktívnych mužov sa medziročne znížil o 1 tis. osôb. V roku 2003 bola priemerná miera nezamestnanosti žien 17,7 % a bola o 0,5 percentuálnych bodov vyššia ako u mužov (17,2 %).

Zákonník práce obsahuje princíp zákazu rodovej mzdovej diskriminácie. Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za prácu rovnakej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, vykonávanú pri rovnakých pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej výkonnosti a výsledkov práce. Napriek tejto skutočnosti pretrvávajú v odmeňovaní pracovníkov určité mzdové rodové rozdiely. Priemerná mzda žien za posledné roky dosahuje približne 71 % – 75 % priemernej mzdy mužov, pričom ženy dosahujú nižšiu mzdu v každej vzdelanostnej kategórii (priemerná nominálna mzda v roku 2003 bola 14 365 Sk). Z tradičného stereotypného rozdelenia práce na tzv. typicky ženskú a mužskú vyplýva, že ženy pracujú väčšinou v odvetviach, pre ktoré je typické nižšie ohodnotenie práce a nižší spoločenský status.

Ustanovenia kolektívnych zmlúv vrátane mzdových častí sú formulované rodovo neutrálnym spôsobom. V roku 2003 sa uskutočnili dôležité pozitívne zmeny pri presadzovaní agendy rovnosti príležitostí. Uskutočnilo sa ustanovujúce zasadnutie Komisie rovnosti príležitostí žien a mužov KOZ SR. Realizuje sa projekt „Politika rovnosti príležitostí mužov a žien v odboroch na roky 2002 - 2004“, ktorého súčasťou je aj vzájomná informovanosť, konzultácie a lektorská činnosť. Aktivity smerujú najmä k rozšíreniu kolektívneho vyjednávania o otázky rovnosti príležitostí a antidiskriminácie v pracovnom procese. V rámci projektu sa každoročne uskutočňuje seminár k uplatňovaniu rovnosti príležitostí žien

a mužov v pracovnom procese. Posledný seminár sa uskutočnil v apríli 2004 a počíta sa s pokračovaním podobných aktivít aj v ďalšom období.

Na stimulácii ochoty zamestnávateľov vytvárať flexibilné pracovné režimy pre pracovníkov s deťmi sa podieľala súťaž „Zamestnávateľ ústretový k rodine“ v rámci auditu „Rodina a práca“. Do súťaže sa prihlásili organizácie, ktoré venujú systematickú pozornosť harmonizácii pracovného a rodinného života svojich zamestnancov a snahou je rozšíriť súťaž aj na obce – „Obec priateľská k rodine“.

Z existujúcej ponuky služieb pre deti zamestnaných rodičov je doteraz najviac rozvinutá a súčasne aj najviac využívaná sieť materských škôl a špeciálnych materských škôl, na prevádzku ktorých ešte finančne prispieva štát. Ich zriaďovateľom podľa platného právneho stavu môže byť obec, cirkev alebo iná právnická a fyzická osoba (k 30.9.2002 existovalo v SR 3 206 štátnych MŠ, v ktorých bolo zapísaných 150 182 detí, 12 súkromných s 346 zapísanými deťmi a 17 cirkevných s 597 deťmi. Podiel dvojročných detí, ktoré navštevujú materské školy, predstavuje 18,8 % detí z príslušného populačného ročníka. Vekom detí tento podiel stúpa. Existujúca kapacita a sieť služieb je nedostačujúca. Navyše je ohrozená zánikom týchto zariadení najmä v malých obciach v dôsledku nedostatku finančných zdrojov na ich prevádzku v súvislosti s decentralizáciou týchto služieb na obce. Nedostatkem finančných zdrojov je ohrozená aj prevádzka školských klubov detí pri základných školách.

V ponuke služieb rodine sú v súčasnosti minimálne zastúpené služby v starostlivosti o deti pre prípad vzniku neočakávaných alebo krátkodobých udalostí či situácií, ktoré by pomohli najmä osamelým rodičom bezprostredne a na nevyhnutný čas poskytnúť starostlivosť o deti vo vlastnom rodinnom prostredí alebo mimo neho. Podľa dostupných štatistík (Infostat Bratislava, 2004) je na území SR registrovaných iba 22 osôb - živnostníkov, ktorí vykonávajú hlavnú činnosť ako „opatrovatelky detí, vychovateľky“.

Predpoklady pre zosúladenie pracovného a rodinného života vytvárajú sociálne služby (tzv. odľahčovacie služby) tak, že umožňujú aktívnu účasť na trhu práce ženám a mužom zabezpečením starostlivosti o rodinných príslušníkov odkázaných na ich pomoc. V roku 2003 sieť týchto služieb nepokrývala dopyt občanov (cca 12 tis. čakaťov na poskytovanie starostlivosti v zariadeniach sociálnych služieb a cca 2 tis. čakaťov na poskytovanie opatrovateľskej služby).

Realizované opatrenia

Rovnosť v odmeňovaní upravuje Zákonník práce tak, že mzdové podmienky musia byť rovnaké pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za prácu rovnakej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, vykonávanú pri rovnakých pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej výkonnosti a výsledkov práce, čím sa zaručuje úplná rovnosť podmienok odmeňovania mužov a žien.

Zákonník práce zakotvuje uplatňovanie základných práv vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie vrátane podľa pohlavia, okrem prípadu, ak to ustanovuje zákon, alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať. Nediskriminačný prístup – obmedzenie

priamej alebo nepriamej diskriminácie v prístupe k zamestnaniu okrem iného aj z hľadiska rodovej rovnosti, je zabudovaný aj v zákone o službách zamestnanosti.

Formou príspevku na služby pre rodinu s deťmi sa podporuje účasť na vzdelávaní a príprave pre trh práce uchádzačov o zamestnanie, ktorí sa starajú o dieťa pred začatím školskej dochádzky. Zámerom je podporiť uchádzačov o zamestnanie s rodičovskými povinnosťami vzdelávať sa a zvýšiť svoje šance uplatniť sa na trhu práce.

Pokračovala decentralizácia sociálnych služieb na samosprávne orgány. Finančná dostupnosť sociálnych služieb v prípade verejných poskytovateľov sa garantuje zákonnou právnou ochranou občana pred platením úhrady za sociálnu službu neprimeranej jeho príjmu, majetku a rodinným pomerom.

V oblasti finančnej podpory iniciatív súkromných poskytovateľov sociálnych služieb z verejných prostriedkov sa novelou zákona o sociálnej pomoci ustanovila minimálna výška finančného príspevku na poskytovanie sociálnych služieb a sociálneho poradenstva pre súkromných poskytovateľov. Zámerom bolo vytvoriť podmienky na zvýšenú podporu zriaďovania zariadení sociálnych služieb a odľahčovacích služieb, ich rozširovanie a skvalitňovanie, čo prispeje k vytvoreniu podmienok pre zosúladenie pracovného a rodinného života.

Plánované opatrenia

MPSVR SR pripraví legislatívnu úpravu poskytovania príspevku na služby starostlivosti o deti zárobkovo činným rodičom detí do troch rokov veku, ktorej účinnosť sa predpokladá začiatkom roka 2005. Nová legislatívna úprava rozšíri možnosť voľby tejto skupiny rodičov medzi osobnou starostlivosťou o dieťa a vykonávaním zárobkovej činnosti pri zabezpečení individuálnej starostlivosti o dieťa do troch rokov veku nielen inou fyzickou osobou (ako to umožňuje súčasný právny stav), ale aj právnickou osobou, resp. fyzickou osobou, ktorá tieto služby poskytuje.

V oblasti presadzovania zníženia rodových rozdielov v odmeňovaní budú kľúčovú úlohu zohrávať sociálni partneri. Ťažiskové aktivity sociálnych partnerov v tejto oblasti budú smerovať k rozšíreniu kolektívneho vyjednávania o otázky rodovej rovnosti a antidiskriminácie pri súčasnom zapracovaní ustanovení o rovnosti príležitostí do kolektívnych zmlúv.

Na uplatnenie rodovej rovnosti v pracovnom procese sú plánované nasledovné opatrenia:

- realizácia reprezentatívneho výskumu uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnom procese z rodového aspektu;
- právna analýza implementácie Smernice č. 75/117/EHS o rovnakom odmeňovaní žien a mužov v legislatíve SR;
- podpora vypracovania podnikových a firemných plánov rodovej rovnosti formou vzdelávacích aktivít;
- účinnejšia kontrola a efektívnejšie indikátory na odhaľovanie diskriminácie z rodového hľadiska na základe legislatívy EÚ a judikatúry ESD osobitne v oblasti tarifného a mimotarifného odmeňovania.

Z prostriedkov ESF sa budú podporovať aktivity zamerané na dosiahnutie rodovej rovnosti na trhu práce a zosúladienie rodinného a pracovného života. V rámci Iniciatívy Spoločenstva EQUAL sa podporia aktivity zamerané na redukciu horizontálnej segregácie, na otváranie oblastí, v ktorých tradične dominujú muži a nových konjunkturálnych odvetví ženám, na získavanie rodovo diferencovaných údajov v oblasti rovnosti žien a mužov na trhu práce.

Zásada č. 7: Podporovať integráciu a bojovať proti diskriminácii ľudí znevýhodnených na trhu práce

Členské štáty budú podporovať integráciu osôb, ktoré majú osobitné ťažkosti na trhu práce, ako sú osoby s neukončenou školskou dochádzkou, nízko kvalifikovaní pracovníci, osoby so zdravotným postihnutím, imigranti a etnické menšiny rozvíjaním ich zamestnateľnosti, zvyšovaním pracovných príležitostí a predchádzaním všetkých foriem diskriminácie proti nim.

Predovšetkým sa politiky zamerajú na dosiahnutie do roku 2010:

- *Priemernej miery v EÚ najviac 10 % osôb s neukončenou školskou dochádzkou,*
- *Významného zníženia rozdielov v nezamestnanosti u ľudí so znevýhodnením v každom členskom štáte, podľa akýchkoľvek národných cieľov a definícií,*
- *Významného zníženia rozdielov v nezamestnanosti medzi štátnymi príslušníkmi EÚ a štátnymi príslušníkmi mimo EÚ v každom štáte, podľa akýchkoľvek národných cieľov.*

Charakteristika súčasného stavu

Znevýhodnené skupiny uchádzačov o zamestnanie definuje zákon o službách zamestnanosti v súlade s Nariadením komisie (ES) č. 2204/2002 z 12. decembra 2002 o uplatňovaní článkov 87 a 88 Zmluvy o ES o štátnej pomoci pre zamestnanosť. Princíp ich nediskriminácie na trhu práce sa dôsledne uplatňuje pri tvorbe legislatívnych noriem.

V roku 2003 bol priemerný počet evidovaných nezamestnaných znevýhodnených na trhu práce celkom 350,0 tis. osôb. Z toho v štruktúre podľa metodiky vykazovania týchto počtov v roku 2003 bolo 30,9 tis. absolventov, 3,8 tis. mladistvých, 24,4 tis. osôb so ZPS a osôb so ZPS s ŤZP, 218,3 tis. dlhodobo nezamestnaných a 72,6 tis. osôb vo veku nad 50 rokov veku.

Problémom slovenského trhu práce je vysoký počet ťažko zamestnateľných evidovaných nezamestnaných. Patria sem dlhodobo a veľmi dlhodobo nezamestnané osoby s nízkou úrovňou zručností a osoby s kvalifikáciou, ktorá nezodpovedá požiadavkám trhu práce, mladí ľudia vrátane absolventov, osoby so zdravotným postihnutím, starší občania, osamelí rodičia s nezaopatrenými deťmi, osoby s problémom zosúladenia ich pracovného a rodinného života a osoby, ktoré stratili schopnosť vykonávať svoje povolanie z dôvodu, že boli dlhodobo mimo trhu práce. Významný podiel z tejto skupiny reprezentujú Rómovia.

Ekonomická transformácia a vývoj na trhu práce sformoval fenomén etnicky špecifickej rómskej nezamestnanosti, ktorej rozsah, ako aj sociálne dopady sú väčšie a hlbšie ako u majoritného obyvateľstva. Značná časť Rómov čelí vážnym problémom pri hľadaní si zamestnania, ktoré súvisia s nízkou úrovňou ich vzdelania a zručností, ale aj faktickému znevýhodneniu v prístupe k zamestnaniu spôsobenému negatívnymi stereotypnými postojmi zamestnávateľov k príslušníkom tohto etnika a diskrimináciou z dôvodu etnickej príslušnosti.

Sociálna exklúzia na Slovensku je takmer výlučne prepojená s nezamestnanosťou. Skupinu osôb na okraji spoločnosti tvoria väčšinou dlhodobo nezamestnaní s nízkymi vyhliadkami opätovného začlenenia na trh práce. Toto tiež platí pre časť rómskej komunity, ktorá čelí rôznym prekážkam pri vstupe do zamestnania.

Celkový počet osôb znevýhodnených na trhu práce umiestnených prostredníctvom nástrojov aktívnej politiky trhu práce v roku 2003 bol 69 452 osôb, čo je 19,8 % z celkového počtu znevýhodnených evidovaných nezamestnaných. Z tohto bolo 9 376 absolventov škôl

(30,3 %), 293 mladistvých (7,6 %), 6 478 ZPS a ZPS-ŤZP (26,6 %), 26 094 dlhodobo nezamestnaných (12,0 %) a 6 699 vo veku nad 50 rokov (9,2 %)¹.

Aktuálny stav (k 31.5. 2004) počtu uchádzačov o zamestnanie s neukončeným vzdelaním je 15 677 z toho 13 492 ZŠ, 166 osobitné, praktické a iné školy 142 SOU a OU, 1 877 ostatní nezamestnaní.

Porovnanie miery predčasne opúšťajúcich vzdelávanie

| | Rok 2002 | | | Rok 2003 | | |
|-------|----------|-------|-----|----------|-------|-----|
| | EÚ 25 | EÚ 15 | SK | EÚ 25 | EÚ 15 | SK |
| Spolu | 16,5 | 18,5 | 5,6 | 15,9 | 18,0 | 4,9 |
| Ženy | 14,2 | 16,2 | 4,6 | 13,9 | 15,9 | 4,7 |
| Muži | 18,7 | 20,9 | 6,7 | 17,2 | 20,2 | 5,2 |

Zdroj: Structural indicators Eurostat

Rovnaké právne postavenie na trhu práce ako občan SR má aj cudzinec, ktorý je účastníkom právnych vzťahov vznikajúcich podľa zákona o službách zamestnanosti, ak mu bolo udelené povolenie na zamestnanie a povolenie na prechodný pobyt na účel zamestnania.

V rámci migračného pohybu obyvateľstva bola SR po svojom vzniku predovšetkým tranzitnou krajinou. Napriek tomu od roku 1993, keď bolo 96 žiadateľov o azyl, ich počet vzrástol a v roku 2003 predstavoval 10 358 žiadateľov o azyl. Aj keď počet azylantov na Slovensku nie je vysoký, vláda SR podporuje projekty, ktoré sú zamerané na ich sociálnu inklúziu. Migračný úrad v roku 2002 na integráciu azylantov vynaložil zo štátneho rozpočtu 1 106 175 Sk a v roku 2003 čiastku 1 355 400 Sk, a to najmä na výučbu slovenského jazyka, činnosť integračných stredísk, údržbu bytového fondu.

Realizované opatrenia

Stratégia vlády SR v oblasti zvyšovania miery zamestnanosti vychádza z presvedčenia, že každá zmysluplná práca je lepšia ako nečinnosť a rast zamestnanosti je najúčinnjším spôsobom boja proti chudobe. Hlavným cieľom je podpora osôb, ktoré majú osobitné problémy na trhu práce. Medzi tieto skupiny patria dlhodobo nezamestnaní, osoby s nízkou úrovňou vzdelania a nevyhovujúcimi zručnosťami, mladí ľudia vrátane absolventov, osoby so zdravotným postihnutím, osoby nad 50 rokov veku a osamelí rodičia s nezaopatrenými deťmi. Na všetky uvedené skupiny sú prioritne cielené aktívne opatrenia na trhu práce zamerané na včasnú identifikáciu ich potrieb, na zvýšenie ich zamestnateľnosti a na podporu ich nového štartu (pozri zásadu č. 1).

Práva a povinnosti občanov pri uplatňovaní ich práva na zamestnanie sú v právnom systéme definované na občianskom a nie na etnickom, náboženskom, resp. inom princípe. Uchádzači o zamestnanie svoje osobné údaje poskytujú **dobrovoľne** s tým, že tieto údaje sa bez ich vedomia zverejňovať nesmú a úrady práce, sociálnych vecí a rodiny a Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny musí garantovať ich ochranu. Z tohto dôvodu síce úrady práce, sociálnych vecí a rodiny vedú v evidencii Rómov, ale len tých, ktorí sa prihlásili k rómskej

¹ V zátvorkách sa uvádza percento umiestnenia evidovaných nezamestnaných z príslušnej znevýhodnenej skupiny k celkovému počtu danej skupiny evidovaných nezamestnaných.

národnosti, avšak tento počet, už zo spomenutého dôvodu dobrovoľného poskytovania osobných údajov, nezodpovedá celkovému počtu Rómov, vedených v evidencii úradov práce, sociálnych vecí a rodiny. V prípade, že sa uchádzač o zamestnanie k určitej etnickej skupine alebo národnosti neprihlási, nesmie byť v rámci uvedenej identifikačnej skupiny vedený, resp. sledovaný. Občania rómskeho etnika boli a sú riešení v rámci niektorej zo skupín znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, ak spĺňajú charakteristiky týchto skupín. Dobrovoľné poskytovanie údajov zo strany uchádzačov o zamestnanie a ich ochrana platí aj pre občanov iných národností žijúcich na Slovensku.

Právny systém však zároveň v súlade s medzinárodnými dokumentmi, ktorými je Slovenská republika viazaná, počíta s prijatím dočasných vyrovnávacích opatrení, ktorých cieľom je dosiahnutie *de facto* rovnosti a dôstojných životných podmienok pre znevýhodňované skupiny. Vláda Slovenskej republiky prijatím uznesenia č. 278/2003 uznala, že značné percento príslušníkov rómskej menšiny nie je v súčasnosti z rôznych historických a iných dôvodov na tej istej východiskovej pozícii ako väčšinové obyvateľstvo na Slovensku. V tejto súvislosti sa zaviazala prijať špeciálne opatrenia v rôznych oblastiach vládnej politiky, vrátane politiky zamestnanosti, zamerané na vyrovnávanie ich príležitostí s cieľom dosiahnuť *de facto* rovnosť, ktorá je základnou podmienkou realizácie ostatných ľudských práv a slobôd“.

Napriek uvedenej skutočnosti boli v r. 2003 realizované osobitné projekty na podporu zamestnatel'nosti Rómov formou nasledovných aktivít:

- vyškolenie a zamestnanie príslušníkov rómskeho etnika ako sociálnych terénnych pracovníkov (vytvorenie 40 verejnoprospešných pracovných miest na obdobie 3 mesiacov a vytvorenie 18 verejnoprospešných pracovných miest na obdobie 12 mesiacov);
- vyškolenie 30 poradcov z radov evidovaných nezamestnaných Rómov vrátane ich zamestnania na dobu určitú na okresných úradoch práce;
- motivačné, poradenské projekty pre 800 Rómov;
- rekvalifikácia 237 evidovaných nezamestnaných klientov rómskej národnostnej menšiny na profesiu Rómsky asistent učiteľa a vytvorenie 200 verejnoprospešných pracovných miest s touto pracovnou pozíciou;
- rekvalifikácia a vytvorenie 19 verejnoprospešných pracovných miest na obdobie 12 mesiacov v profesii Rómsky asistent detského lekára.

V roku 2003 overovali svoju špecializovanú odbornú poradenskú a informačno-poradenskú činnosť tri pilotné poradensko-informačné centrá pre občanov so zdravotným postihnutím, v ktorých sa posudzovala aj funkčná kapacita klienta pre výkon práce (zostatkový pracovný potenciál) realizovaných prostredníctvom moderných posudzovacích metód.

Plánované opatrenia

Prioritou vlády SR v nasledujúcom období je ďalšie zlepšovanie zamestnatel'nosti znevýhodnených skupín na trhu práce a prevencia vzniku novej dlhodobej nezamestnanosti najmä nasledujúcimi nástrojmi:

- prispôbením odbornej prípravy a vzdelávania požiadavkám spoločnosti založenej na vedomostiach (pozri zásadu č. 4);
- zabezpečením rovnosti prístupu k vzdelaniu pre všetky skupiny obyvateľstva;

- rozšírením a skvalitnením systému vzdelávania a prípravy pre trh práce šitých na mieru špecifickým potrebám znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie (orientácia najmä na poskytovanie mäkkých/prenosných zručností, znovunadobudnutie pôvodných zručností a získanie nových zručností vyžadovaných moderným trhom práce) (pozri zásadu č. 4);
- ďalším skvalitňovaním poskytovaných verejných služieb zamestnanosti s cieľom uľahčiť integráciu týchto skupín na trh práce (pozri zásadu č. 1);
- pokračujúcou realizáciou aktívnych opatrení na trhu práce v oblasti podpory vzdelávania, aktivácie a zamestnania týchto skupín prostredníctvom národných projektov spolufinancovaných z ESF (príloha č. 1)
- monitoringom a evaluáciou účinkov aktívnych opatrení na trhu práce na zotrvanie týchto skupín na otvorenom trhu práce;
- podporou a stimuláciou činností agentúr dočasného zamestnania a agentúr podporovaného zamestnania na integráciu znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na trh práce.

Nad rámec štandardných aktívnych opatrení na trhu práce, ktoré sa realizujú prostredníctvom národných projektov, MPSVR SR pripravuje tieto ďalšie projekty a programy:

- projekt podpory ukončenia základnej školy (pozri zásadu č. 4);
- program podpory rozvoja komunitnej sociálnej práce v obciach s vysokou mierou sociálneho vylúčenia;
- projekt na podporu zamestnávania dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie „Získanie odborných zručností formou zamestnania na skúšku“;
- projekt podpory prechodu na polosamozárobiteľstvo skupín, ktoré majú osobitné ťažkosti pri integrácii na trh práce s perspektívou začatia malého podnikania v oblasti poľnohospodárskych produktov;
- akčný plán aktivít a postupov zameraných na riešenie situácie občanov so zdravotným postihnutím po prehodnotení ich zdravotného stavu Sociálnou poisťovňou.

MPSVR SR zriadilo vo februári 2004 príspevkovú organizáciu Fond sociálneho rozvoja (FSR), ktorej hlavným cieľom je zlepšenie procesu sociálneho začleňovania marginalizovaných skupín obyvateľstva SR ohrozených chudobou a sociálnym vylúčením priamo v regióne či oblasti, a to prostredníctvom podpory komunitného rozvoja. FSR sa prioritne zameriava na vytváranie a rozvíjanie partnerstiev sociálnej inklúzie, ktoré budú schopné pripraviť a realizovať programy na podporu inkluzívneho trhu práce v danej lokalite, teda na zlepšovanie možnosti zamestnávania rizikových skupín obyvateľstva a ich celkovú integráciu do spoločnosti. V roku 2004 sa inkluzívne partnerstvá pilotne overujú v troch najchudobnejších regiónoch. Od roku 2005 bude FSR operovať na celom území Slovenska.

V rokoch 2005 - 2006 sa uvažuje s posilnením existujúcich poradensko-informačných centier pre občanov so zdravotným postihnutím a s zriadením ďalších v regiónoch Slovenska.

V rámci podpory zvyšovania zamestnanosti v marginalizovaných regiónoch s dôrazom na rómske komunity plánuje MH SR vyčleniť na rok 2005 finančné prostriedky v sume 20 mil. Sk. Pôjde o program „Podpora podnikania Rómov“, na základe ktorého budú môcť záujemcovia predkladať projekty, ktorých cieľom bude zvyšovanie zamestnanosti a rozvoj malého a stredného podnikania u rómskeho etnika.

Pripravené sú aj opatrenia orientované na integráciu migrantov, azylantov a ľudí žiadajúcich o azyl. Cieľom politiky integrácie týchto skupín je pomoc pri prekonávaní ich adaptačných problémov, pričom sa kladie dôraz predovšetkým na jazykovú prípravu, riešenie bývania a integráciu na trhu práce.

Zásada č. 8: Zabezpečiť, aby sa oplátilo pracovať prostredníctvom stimulov na zvýšenie atraktívnosti práce

Členské štáty zreformujú finančné stimuly s cieľom zatriktívniť prácu a povzbudiť mužov a ženy hľadať si prácu, prijať prácu a zotrvať v nej. V tomto kontexte by členské štáty mali vytvoriť primerané politiky s cieľom zníženia počtu chudobných pracujúcich. Prehodnotia, a kde je to vhodné, zreformujú systémy daní a dávok a ich vzájomné pôsobenie s cieľom odstrániť nezamestnanosť, chudobu a pascu neaktívnosti a povzbudiť účasť žien, nízko kvalifikovaných osôb, starších pracovníkov, osôb so zdravotným postihnutím a tých najvzdialenejších od trhu práce na zamestnanosti.

Pri zachovaní primeranej úrovne sociálnej ochrany prehodnotia členské štáty najmä miery náhrad a trvanie dávok; zabezpečia účinné riadenie dávok, obzvlášť s ohľadom na prepojenie s účinným hľadaním zamestnania, vrátane prístupu k aktivizačným opatreniam na podporu zamestnateľnosti, zohľadňujúc individuálne situácie; zväžia poskytovanie pracovných výhod tam, kde je to vhodné; a budú odstraňovať pasce neaktivity.

Zvlášť sa politiky zamerajú do roku 2010 na dosiahnutie významného zníženia vysoko marginálnych účinných daňových sadzieb a tam, kde je to vhodné, daňového zaťaženia pracovníkov s nízkym príjmom, odzrkadľujúc vnútroštátne pomery.

Charakteristika súčasného stavu

Priemerný mesačný počet poberateľov dávky sociálnej pomoci (od roku 2004 dávka v hmotnej núdzi) v roku 2003 predstavoval 278 563 poberateľov a finančné prostriedky boli vyplatené vo výške 9 028 625 tis. Sk. Priemerný mesačný počet poberateľov dávky sociálnej pomoci oproti predchádzajúcemu roku poklesol cca o 13,1 % pri cca 21 %-nom znížení čerpanie finančných prostriedkov na túto dávku.

Pri započítavaní celkového počtu vyživovaných osôb poberateľmi dávky sociálnej pomoci v roku 2003 bolo v hmotnej núdzi 543 036 osôb.

Podiel občanov v hmotnej núdzi na celkovom počte obyvateľov dosiahol 10,1%, oproti rovnakému obdobiu minulého roku poklesol o 1,4 percentuálneho bodu.

Z celkového priemerného mesačného počtu 278 563 poberateľov dávky bola najviac zastúpená skupina jednotlivcov, a to v počte 180 619 samostatne posudzovaných osôb.

Rodiny s deťmi (86 698) boli druhou najpočetnejšou skupinou. Ďalšou skupinou sú nezaopatrené deti, ktoré sa posudzujú v rámci rodiny nachádzajúcej sa v hmotnej núdzi. Ich priemerný počet bol 194 605 z celkového počtu osôb v hmotnej núdzi.

Realizované opatrenia

Z celkového počtu poberateľov dávky sociálnej pomoci bolo v roku 2003 cca 90 % evidovaných nezamestnaných. Z uvedeného dôvodu je stratégiou vlády SR riešiť chudobu najmä prostredníctvom rastu zamestnanosti a motivácie jednotlivcov nájsť a udržať si zamestnanie.

V roku 2003 bo vytvorený legislatívny rámec pre reformu systému dávok, daní a odvodov, ktorých podstatou bolo vytvorenie právnych podmienok a rámca pre zníženie demotivačných účinkov daňového a odvodového zaťaženia pracovnej sily, posilnenie

motivácie jednotlivca nájsť a udržať si zamestnanie, podporu ekonomickej a sociálnej aktivity jednotlivca a jeho zamestnateľnosti, spružnenie trhu práce a obmedzenie zneužívania sociálneho systému.

Od 1. januára 2004 došlo k zásadným zmenám v systéme poskytovania sociálnej pomoci občanom v hmotnej núdzi (zmena v štruktúre dávky a výšky dávok; poskytovaná na šiestich úrovniach podľa štruktúry rodiny, k základnej dávke možno získať príspevky na zdravotnú starostlivosť, príspevok na bývanie, ochranný príspevok, aktivačný príspevok). Poskytovaná dávka a príspevky k dávke slúžia na zabezpečenie základných životných podmienok a nie na náhradu príjmu. Systém poskytovania pomoci v hmotnej núdzi obsahuje viaceré prvky zvyšujúce motiváciu ľudí v hmotnej núdzi uprednostniť príjem zo zárobkovej činnosti pred príjmom zo sociálnych dávok:

- nezapočítavanie prídavku na dieťa, resp. 25 % z príjmu občana zo závislej činnosti do príjmu posudzovaného na účel hmotnej núdze;
- poskytovanie aktivačného príspevku k dávke v sume 1 500 Sk mesačne, ak si občan aktívne hľadá uplatnenie na trhu práce, zvyšuje si kvalifikáciu a zručnosti, vykonáva práce v prospech obce alebo dobrovoľníckej práce;
- poskytovanie aktivačného príspevku súbežne so mzdou 6 mesiacov dlhodobo nezamestnanej osobe vtedy, ak si nájde zamestnanie a ak pred nástupom do zamestnania jej bola poskytovaná pomoc v hmotnej núdzi, pričom jej príjem bude aspoň na úrovni minimálnej mzdy.

V prílohe č. 4 je uvedená tabuľka s prepočtami celkových príjmov rodín v hmotnej núdzi, ktoré sa zamestnajú, a to podľa starého a nového systému (pozri prílohu č. 4).

K posilneniu motivácie jednotlivca nájsť a udržať si zamestnanie ďalej prispievajú:

- zníženie daňového a odvodového zaťaženia: zjednotením sadzby dane z príjmov fyzických a právnických osôb sa zjednotila miera zdanenia fyzických a právnických osôb, odstránilo sa množstvo výnimiek a úľav, čím sa dosiahlo aj celkové sprehľadnenie a zjednodušenie systému. Rovná daň výrazne znížila progresivitu zdanenia príjmov. Sadzba rovnej dane sa ustanovila na 19 % (u fyzických osôb sa zvýšila hodnota odpočítateľnej položky na daňovníka na 19,2 násobok životného minima). Bol vytvorený legislatívny rámec pre zníženie príspevkového zaťaženia zamestnávateľov a zamestnancov (zníženie celkovej výšky sociálnych príspevkov platených zamestnancami a zamestnávateľmi). Celková sadzba poistného na sociálne poistenie (bez úrazového poistenia) sa zníži v roku 2004 o 3,0 percentuálneho bodu, pričom zamestnávateľom až o 3,6 percentuálneho bodu. Dôležitejšie je, že celkový daňový klin sa kombináciou účinkov daňovej a sociálnej reformy zníži. Najpodstatnejšie budú úľavy na mzdových nákladoch pri nízkych mzdách (vysoký daňový klin predstavuje prekážku pri určitých typoch zamestnania s pomerne nízkymi mzdami a brzdu pre uchádzačov o zamestnanie pri prijímaní takéhoto zamestnania; pozri prílohu č. 4a).
- zmeny v úprave prídavku na dieťa, ktorý sa poskytuje na všetky nezaopatrené deti vo veku do 25 rokov veku dieťaťa v sume 500 Sk mesačne bez ohľadu na vek detí a príjem rodičov; zárobkovo činní rodičia majú navyše nárok na daňový bonus (odpočítateľná položka z dane) na každé nezaopatrené dieťa v sume 400 Sk mesačne. Nárok na bonus sa nestráca ani v prípade nezdaniteľného príjmu (pri nízkej mzde), ale vyplatí sa v hotovosti. Zámerom týchto úprav je motivovanie rodičov k snahe zamestnať sa a zabezpečovať potreby rodiny predovšetkým príjmami z vykonávania práce;

- oslobodenie dôchodkov v rámci I. piliera dôchodkového zabezpečenia od dane z príjmov (pozri aj zásadu č. 5);
- poskytovanie dávky v nezamestnanosti za nových podmienok: vznik nového nároku na dávku v nezamestnanosti poistencovi vzniká, ak v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie bol poistený v nezamestnanosti najmenej tri roky, výška dávky v nezamestnanosti bude 50 % denného vymeriavacieho základu a doba poskytovania dávky v nezamestnanosti bude najviac 6 mesiacov, čo je sprísnenie oproti predchádzajúcej právnej úprave.

Plánované opatrenia

Zmeny v systéme poskytovania sociálnych dávok budú smerovať k zvyšovaniu ich adresnosti tak, aby sa ďalej posilňovala motivácia poberateľov pre dosiahnutie alebo zvýšenie pracovných príjmov. Predpokladá sa, že rýchly rast HDP a pokles počtu poberateľov sociálnych dávok spolu s miernym nárastom objemu prostriedkov na dávky prinesú úsporu do roku 2007 vo výške 0,7 % HDP.

Ďalšie zmeny v dôchodkovom systéme nastanú od 1. januára 2005 v súvislosti s nadobudnutím účinnosti zákona o starobnom dôchodkovom sporení, ktorým sa v rámci reformy dôchodkového systému zavádza systém starobného dôchodkového sporenia ako druhého, kapitalizačného piliera dôchodkového systému.

V ďalšom období sa opatrenia vlády sústreďujú najmä na podporu nefinančných motivačných opatrení pre zotrvanie na trhu práce, a to najmä na podporu rozvoja systému služieb starostlivosti o osoby odkázané na starostlivosť zamestnaných osôb.

Do konca r. 2004 vypracuje MPSVR SR stratégiu boja proti zneužívaniu sociálneho systému a podvodom, ktorá sa začne realizovať v r. 2005. Stratégia bude založená na nasledujúcich princípoch budovania legitimacy, udržateľnosti a funkčnosti systému ochrany a kontroly a prepojenia IT systémov.

Cieľmi stratégie sú:

- minimalizácia zneužívania sociálneho systému a podvodov (legislatívne a nelegislatívne formy zneužívania);
- zvýšenie rizika pre tých, čo systém zneužívajú aj tých, čo im napomáhajú;
- identifikácia prierezových oblastí zneužívania sociálneho systému a podvodov (výsledky auditu a následné výstupy).

V r. 2005 sa opatrenia stratégie zamerajú na nasledujúce potenciálne oblasti zneužívania:

- posudková činnosť pre účely invalidity a ŤZP;
- zneužívanie v oblasti pomoci v hmotnej núdzi a služieb zamestnanosti (neoprávnené poskytovanie DHN a aktivačného príspevku...);
- nelegálne zamestnávanie a nelegálna práca;
- neoprávnená práceneschopnosť a jej dôsledky;
- predchádzanie vzniku pohľadávok a riešenie vzniknutých pohľadávok;
- kontrolné a auditové mechanizmy, ich kvalita a rozsah.

Zásada č. 9: Premeniť nedeklarovanú prácu na riadne zamestnanie

Členské štáty by mali vypracovať a vykonať rozsiahle aktivity a opatrenia na odstránenie nedeklarovanej práce, ktoré kombinujú zjednodušenie podnikateľského prostredia, odstraňovanie zábran, zabezpečenie vhodných stimulov do systémov daní a dávok a zlepšenie schopnosti presadzovať právo a uplatňovať sankcie. Mali by podniknúť potrebné úsilie na vnútroštátnej úrovni a na úrovni EÚ, aby zachytili rozsah problému a dosiahnutý pokrok na vnútroštátnej úrovni.

Charakteristika súčasného stavu

Rozsah nedeklarovanej práce je možné odhadnúť na základe bilančného rozdielu, ktorý vznikne porovnaním počtu zamestnaných osôb z ponukovej a dopytovej stránky, po odpočítaní osôb pracujúcich na dohodu vo svojom hlavnom zamestnaní (odhad na základe informácií z VZPS):

| | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003* |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Zamestnané osoby (ponuka) | 2 083 902 | 2 100 331 | 2 039 118 | 2 006 424 | 2 019 675 | 2 011 325 | 2 046 590 |
| Zamestnané osoby (dopyt) | 1 983 393 | 1 951 721 | 1 899 564 | 1 867 480 | 1 849 034 | 1 867 064 | 1 897 983 |
| Rozdiel | 100 509 | 148 610 | 139 554 | 138 944 | 170 641 | 144 261 | 148 608 |
| Podiel bil. rozdielu na celkovej ponuke PS | 4,82 | 7,08 | 6,84 | 6,92 | 8,45 | 7,17 | 7,26 |
| Bil. rozdiel po úprave | 98 479 | 117 104 | 108 967 | 108 848 | 126 758 | 114 798 | 113 651 |
| Podiel neregistrovanej práce | 4,73 | 5,58 | 5,34 | 5,42 | 6,28 | 5,71 | 5,55 |

Zdroj: Infostat

Uvedený odhad počtu neregistrovanej práce je len približný. Je ovplyvnený použitou metódou a súvisiacimi odhadmi, ktoré vstupujú do bilancovania pracovných síl. Odhad za rok 2003 je len predbežný a bude korigovaný neskôr na základe administratívnych údajov, resp. zisťovaní z tohto obdobia.

Na základe analýzy vývoja jednotlivých komponentov trhu práce, ktoré významne ovplyvňujú bilančný rozdiel medzi ponukou a dopytom po práci, boli identifikované nasledovné trendy vo vývoji nedeklarovanej práce:

- z dlhodobého pohľadu rast podielu neregistrovanej, nedeklarovanej práce v SR pretrvával v období rokov 1995 – 2001. V rokoch 2002 – 2004 sa očakáva spomalenie rastu, resp. pokles podielu nedeklarovanej práce na celkovej ponuke pracovných síl hlavne v dôsledku prijatých nových zákonov a opatrení;
- narastajúci počet osôb odchádzajúcich za prácou do zahraničia významne znižuje diferenciu medzi ponukou a dopytom po práci na domácom trhu.
- miera zamestnanosti v roku 2001-2002 v ekonomike sa mierne zvýšila predovšetkým v dôsledku rastu podielu neformálneho sektora, t.j. podnikateľov a ich zamestnancov.

Odhady nepozorovanej ekonomiky z roku 2001 urobené v INFOSTATE predstavovali sumu 98,3 mld. Sk, čo tvorilo 9,73% z HDP (vrátane nelegálnych aktivít). Bez nelegálnych aktivít (ako je pašovanie, drogy, prostitúcia a pod.) odhady nepozorovanej ekonomiky predstavovali 88,3 mld. Sk, t.j. 8,74 % z HDP.

V týchto odhadoch sú zahrnuté:

- odhady neregistrovaných miezd a podhodnotenie vo vykazovaných mzdách;
- podhodnotenie v registrovaných príjmoch podnikateľov a právnických jednotiek;
- odhad príjmov za ďalšie aktivity jednotlivcov, resp. domácností.

Realizované opatrenia

Za účelom zjednodušenia podnikateľského prostredia, odstraňovania bariér a zabezpečenia vhodných stimulov do systémov daní a dávok boli prijaté legislatívne zmeny vo viacerých oblastiach a sú uvedené v predchádzajúcich zásadách. Zmeny vecného, právneho a regulačného rámca podnikateľského prostredia sú podrobne analyzované v rámci zásady č. 2.

Kompetencia v oblasti kontroly dodržiavania pracovnoprávných predpisov, v rámci ktorej sa kontroluje aj výkon práce bez založenia pracovnoprávneho vzťahu, prislúcha orgánom inšpekcie práce. Do kontroly nelegálnej práce sú zapojené aj ďalšie orgány napríklad úrad práce, sociálnych vecí a rodiny (pred 1.1.2004 okresné úrady práce), živnostenské úrady, cudzinecká polícia a pod. Prehľad o výsledkoch kontrol nelegálnej práce pozri v prílohe č. 5.

Orgány inšpekcie práce v hodnotenom období (rok 2003) venovali aj naďalej zvýšenú pozornosť odhaľovaniu a kontrole nelegálnej práce. Dlhodobejšie poznatky kontrolnej činnosti potvrdzujú, že pomerne nízka účinnosť odhaľovania nelegálnej práce (0,36) je spôsobená aj daným legislatívnym prostredím.

V súčasnom období je preto pripravený návrh zákona o nelegálnej práci a o nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý nadobudne účinnosť v r. 2005. V tomto návrhu zákona sú novo definované nástroje na znižovanie a napomáhanie jej odhaľovaniu a ustanovujú sa sankcie za nelegálnu prácu a nelegálne zamestnávanie.

Plánované opatrenia

Hlavnou úlohou bude ďalšie zlepšovanie podnikateľského prostredia tak, aby odrádzalo od vykonávania nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania:

- znižovanie odvodového zaťaženia a celkových nákladov zamestnávateľov na pracovnú silu;
- zvyšovanie flexibility trhu práce;
- odstraňovanie administratívnych bariér pri zakladaní nových podnikov.

Pre presnejšie identifikovanie nedeklarovanej práce sa zdokonalia niektoré postupy v použitej metóde, najmä pokiaľ ide o odhad podnikateľov a ich zamestnancov. Pritom sa preskúmajú možnosti využitia aj ďalších zdrojov údajov, predovšetkým z daňových úradov a zo Sociálnej poisťovne. Získané výsledky sa budú konfrontovať a prepájať s podobnými odhadmi, ktoré sa robia na iných inštitúciách.

V roku 2005 sa vytvorí a v nasledujúcich rokoch sa bude uplatňovať mechanizmus monitorovania dosahu uplatnenia zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní v praxi.

Zásada č. 10: Riešiť regionálne nerovnosti v zamestnanosti

Členské štáty by mali vykonávať široký prístup smerom k znižovaniu nerovností v regionálnej zamestnanosti a nezamestnanosti. Mali by podporovať potenciál pre vytváranie pracovných miest na miestnej úrovni, vrátane sociálnej ekonomiky, a mali by podporiť partnerstvá medzi všetkými príslušnými aktérmi. Členské štáty budú:

- *podporovať priaznivé podmienky pre činnosti súkromného sektora a pre investície do zaostávajúcich regiónov,*
- *zabezpečiť, aby sa verejná podpora v zaostávajúcich regiónoch zamerala na investície do ľudského a vedomostného kapitálu, rovnako ako do primeranej infraštruktúry (pozri BEPGs, zásady 18 a 19).*

Plne sa má využívať potenciál Kohézneho a štrukturálnych fondov a Európskej investičnej banky.

Charakteristika súčasného stavu

Regionálny trh práce SR je charakteristický pomerne stabilným rozložením počtu ekonomicky aktívnych obyvateľov a zamestnaných osôb v rámci jednotlivých regiónov. Neexistujú výrazné rozdiely v podiele zastúpenia jednotlivých krajov na počte ekonomicky aktívnych obyvateľov (v intervale od 10,7 % do 13,8 %) ako aj v miere ekonomickej aktivity (rozdiel medzi najnižšou a najvyššou mierou ekonomickej aktivity bol medzi jednotlivými krajmi 5,1 percentuálnych bodov pri priemernej miere ekonomickej aktivity 60,3 %), ani v podiele zastúpenia jednotlivých krajov na počte pracujúcich (v intervale od 11,2 % do 14,2 %).

Na druhej strane sú výraznejšie rozdiely v podiele jednotlivých krajov na počte nezamestnaných (podľa VZPS v intervale od 5 % do 18,1 %, podľa evidencie NÚP od 3,2 % do 20,1 %) ako aj v miere nezamestnanosti (podľa VZPS rozdiel medzi najnižšou a najvyššou mierou nezamestnanosti medzi jednotlivými krajmi bol 16,9 percentuálnych bodov a podľa evidencie NÚP to bolo 18,2 percentuálnych bodov, pričom priemerná miera nezamestnanosti v roku 2003 dosahovala úroveň 17,4 %, resp. 15,2 % podľa evidencie NÚP). Výraznejšie regionálne rozdiely sú aj v miere zamestnanosti obyvateľov vo veku 15-64 rokov (rozdiel medzi najnižšou a najvyššou mierou zamestnanosti obyvateľov vo veku 15-64 rokov bol medzi jednotlivými krajmi 15,5 percentuálnych bodov pri priemernej miere zamestnanosti tejto vekovej skupiny 57,6 %). (Podrobnejšie v Prílohách k zásadám zamestnanosti, príloha č. 6, tabuľka č. 1.)

Tieto rozdiely sa prejavujú aj v uplatnenosti absolventov škôl v praxi. Najvyššiu mieru nezamestnanosti absolventov dosahovali v sezóne 2003 - 2004 Košický, Prešovský a Banskobystrický kraj, najnižšia je trvalo v Bratislavskom kraji. Priemerná miera nezamestnanosti absolventov gymnázií sa pohybovala od 2,0 % v Bratislavskom kraji do 7,1 % v Banskobystrickom a 7,3 % v Košickom kraji. Najvyššia miera nezamestnanosti absolventov SOŠ bola v Prešovskom (21,0 %) a Banskobystrickom kraji (21,4 %). V Bratislave dosahovala len 4,6 %. Priemerná miera nezamestnanosti absolventov SOU bola najvyššia v Banskobystrickom (33,0 %) a Košickom kraji (34,9 %) a najnižšia v Bratislavskom kraji (7,7 %).

Pri porovnaní úrovne miery zamestnanosti za rok 2002 a 2003 sa ukazuje, že obdobie uplatňovania systémových reformných krokov vlády nasmerované na zníženie regionálnych disparít v sociálno-ekonomickej situácii regiónov malo pozitívny vplyv na zníženie

medziregionálnych rozdielov v miere zamestnanosti. Miera disparity meranej rozdielom medzi najnižšou a najvyššou mierou zamestnanosti za jednotlivé kraje sa medziročne znížila o 0,6 percentuálneho bodu (z 16,1 percentuálneho bodu v roku 2002 na 15,5 v roku 2003).

Súčasne vplyvom uvedených reformných krokov vlády sa od roku 2001 miera evidovanej nezamestnanosti znížila vo všetkých krajoch a zároveň dochádza k zníženiu intraregionálnych disparít (najmä v Bratislavskom, Trnavskom a Banskobystrickom kraji). Priemerná miera evidovanej nezamestnanosti v krajoch sa v roku 2003 pohybovala v rozpätí od 3,9 % – 22,05 %, čo predstavuje rozdiel 18,1 percentuálnych bodov a v roku 2002 tento rozdiel predstavoval 19,1 percentuálnych bodov. Medzi okresom s najvyššou mierou evidovanej nezamestnanosti (30,1 %) a najnižšou mierou evidovanej nezamestnanosti (2,8 %) bol v roku 2003 rozdiel 27,3 percentuálnych bodov a v roku 2001 tento rozdiel predstavoval 30,9 percentuálnych bodov.

Úroveň ne/zamestnanosti v jednotlivých krajoch je v značnej miere determinovaná aj rozložením podnikateľských subjektov a fyzických osôb – podnikateľov v rámci jednotlivých regiónov. Aj v medziregionálnom rozložení podnikateľských subjektov sa prejavuje výrazné dominantné postavenie Bratislavského kraja, ktorý sa podieľal až 31 % na počte podnikateľských subjektov v roku 2003 v SR. Podiel ostatných krajov na celkovom počte podnikateľských subjektov je rovnomernejší a dosahoval úroveň od 9 % do 12 %. Rovnomernejšie bolo rozloženie aj počtu fyzických osôb – podnikateľov. Ak neberieme do úvahy Bratislavský kraj, ktorý sa podieľal 16,4 % na celkovom počte fyzických osôb – podnikateľov v SR v roku 2003, podiel ostatných krajov sa pohyboval v intervale od 10,7 % do 14,1 % (podrobnejšie v Prílohách k zásadám zamestnanosti, príloha č. 7, tabuľka č. 2).

Realizované opatrenia

Podpora a posilňovanie rozvoja menej rozvinutých alebo štrukturálnymi zmenami najviac postihnutých regiónov patrí medzi priority regionálnej politiky vlády SR.

Vláda SR už prijala rad opatrení, ktoré svojím charakterom naplňajú cieľ vytvárať podmienky pre zníženie sociálno-ekonomických rozdielov medzi regiónmi, hlavne v snahe odstrániť disparity na trhu práce. Niektoré z týchto opatrení sú už aplikované v praxi, v iných prípadoch sa očakáva uvedenie legislatívy do praxe v najbližšom období.

Nevyhnutnou súčasťou vládnej politiky pri riešení regionálnych disparít na trhu práce je podpora územnej mobility. Mobilita pracovnej sily zohráva kľúčovú úlohu pri odstraňovaní rozdielov životnej úrovne medzi regiónmi. Vláda SR realizuje politiku, ktorá je zameraná na zvyšovanie vnútornej mobility pracovnej sily. Jednotlivé opatrenia, ktoré smerovali k podpore v tejto oblasti, sú podrobnejšie uvedené v zásade č. 3.

Dôležitú úlohu zohrávajú i opatrenia smerujúce k podpore prispôsobovania sa pracovnej sily v jednotlivých regiónoch k požiadavkám regionálneho trhu práce. Tieto opatrenia sú podrobnejšie uvedené v zásade č. 4.

V roku 2003 bolo jedným z dôležitých hľadísk vytváranie nástrojov na posilňovanie hospodárskej a sociálnej úrovne regiónov a postupne i zvyšovanie zamestnanosti výstavbou priemyselných parkov financovaných z domácich a zahraničných zdrojov. Do konca roku 2006 Ministerstvo hospodárstva SR chce do zriaďovania priemyselných parkov investovať

zo štátneho rozpočtu a zdrojov Európskej únie okolo 1,4 mld. Sk. Predpokladá sa, že v lokalitách priemyselných parkov sa vytvorí niekoľko tisíc potenciálnych pracovných miest. V už existujúcich ako aj plánovaných priemyselných parkoch sa v značnej miere využívajú zdroje pracovných síl s istou kvalifikačnou orientáciou, ktoré boli v súvislosti s ekonomickou transformáciou a najmä likvidáciou strojárenskej výroby ale aj značnej časti spotrebného priemyslu uvoľňované. Tým sa efektívne využívala pôvodne nadobudnutá zručnosť a kvalifikácia a súčasne to prispelo k oživeniu hospodársky upadajúcich oblastí.

Ďalším dôležitým krokom vlády, ktorý smeroval k znižovaniu regionálnych sociálno-ekonomických disparít, bola podpora podnikania. Vláda SR pokračovala v stabilizácii podmienok rozvoja malého a stredného podnikania, čo prinieslo pozitívny efekt takmer vo všetkých základných štatistických ukazovateľoch. Prejavilo sa to zvýšením počtu živnostníkov, pracovníkov v slobodných povolaniach, právnických osôb, ale aj v ich podiele na zamestnanosti či pridanej hodnote vo všetkých krajoch. Podrobnejšie o podpore podnikateľského prostredia je uvedené v zásade č. 2 a v prílohe č. 2, tabuľka č. 2.

V marci 2003 bol vládou SR schválený Program pomoci de minimis na rozvoj okresov s vysokou mierou nezamestnanosti ako aj kritériá na jeho realizáciu. Predmetom programu je poskytnutie dotácie malým podnikateľom zo štátneho rozpočtu na obstaranie investičného majetku potrebného na začatie výroby (poskytovania služieb) novovzniknutým podnikateľom alebo na rozširovanie výroby (poskytovania služieb) alebo na činnosti, ktoré vyžadujú zmeny vyrábaných tovarov (služieb) alebo výrobného procesu podnikateľa. Na rok 2003 bola na program pomoci de minimis schválená suma vo výške 98,857 mil. Sk a bolo schválených 114 projektov.

Finančné príspevky, resp. stimuly v rámci aktívnych opatrení na trhu práce, ktoré sú svojou povahou štátnou pomocou, sú pripravované tak, aby zohľadňovali princíp poskytovania vyššej intenzity pomoci v okresoch, ktoré patria do zaostávajúceho regiónu. Zmyslom takto koncipovaných nástrojov je podnietiť vo vyššej miere tvorbu pracovných miest v týchto okresoch. Prehľad o výške príspevkov je v prílohe č. 9, tabuľky č. 1 až 3.

Nový systém financovania samospráv, ktorý je založený na posilnení samostatnosti a zodpovednosti územnej samosprávy pri rozhodovaní o použití verejných zdrojov na poskytovanie služieb občanovi v značnej miere vytvorí podmienky pre riešenie regionálnych problémov v oblasti zamestnanosti, resp. nezamestnanosti. Už v rámci systému, ktorý sa uvedie do praxe v roku 2005, budú mať samosprávy možnosť zvoliť si vlastné priority a venovať na ne príslušné prostriedky. Dôraz sa bude klásť na lokálne iniciatívy a projekty.

Plánované opatrenia

Pri stanovení ambícií SR v tejto oblasti je potrebné vychádzať zo špecifik Slovenska. Napriek tomu, že rozdiely medzi regiónmi sú na Slovenku vnímané ako problematické, výrazné disproporcie sú takmer výhradne medzi Bratislavským krajom a ostatným územím Slovenska, v rámci ktorého sú regionálne disparity na relatívne nevýznamnej úrovni.

Problém Slovenska nie je v medziregionálnych odlišnostiach v životnej úrovni, ale v životnej úrovni celkovo. Slovensko potrebuje vyššiu úroveň HDP na obyvateľa, vyššiu úroveň zamestnanosti a nižšiu úroveň nezamestnanosti. Cesta k týmto cieľom vedie na jednej

strane cez rast a úlohou štátu je štrukturálnymi reformami vytvárať priestor pre ekonomický rast sprevádzaný rastom zamestnanosti.

Okrem celkového ekonomického rastu by k dosiahnutiu zníženia regionálnych disparít mali napomôcť aj nasledujúce mechanizmy:

- vyššia intenzita pomoci v rámci aktívnych opatrení na trhu práce v zaostávajúcich regiónoch a pre znevýhodnené skupiny na trhu práce;
- investície do vzdelávania a prípravy, ktoré zodpovedajú požiadavkám regionálneho trhu práce (pozri zásadu č. 4);
- investície do vzdelávacieho systému s cieľom zabezpečiť, aby na trh práce vstupovali ľudia vybavení schopnosťami a zručnosťami požadovanými moderným trhom práce, schopní prispôbovať sa zmenám (pozri zásadu č. 4);
- implementácia pravidiel pre regionálnu podporu strategických investícií (štát môže poskytovať investičné stimuly len ak ide o investície do krajov, kde miera nezamestnanosti za predchádzajúci rok presahuje stanovenú hranicu);
- podpora územnej mobility za prácou, vrátane cezhraničnej, a to najmä v prihraničných okresoch (pozri zásadu č. 3);
- riešenie otázky bytovej výstavby, najmä nájomných bytov (pozri zásadu č. 3);
- rozvoj dopravnej infraštruktúry.

III. Dobré riadenie a partnerstvo pri vykonávaní zásad zamestnanosti

Partnerstvo pri implementácii zásad zamestnanosti

Príprava Národného akčného plánu zamestnanosti sa uskutočňuje na základe zodpovedného riadenia a partnerstva. Koordináciou vypracovania návrhu Národného akčného plánu zamestnanosti vláda SR poverila Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (MPSVR SR).

Spolupráca ministerstiev, regionálnej samosprávy a regionálnej štátnej správy

V úzkej spolupráci s ekonomickými ministerstvami (Ministerstvo financií SR, Ministerstvo hospodárstva SR, Ministerstvo pôdohospodárstva SR, Ministerstvo dopravy, pôšt a telekomunikácií SR, Ministerstvo životného prostredia SR) MPSVR SR koordinuje návrhy riešení a politík na zvýšenie dopytu na trhu práce. Samosprávne kraje a regionálne orgány štátnej správy vyzýva na predkladanie návrhov na riešenia a politík na zlepšovanie vzťahu medzi ponukou a dopytom na regionálnych trhoch práce za súčinnosti zamestnávateľov v regiónoch.

MPSVR SR v úzkej súčinnosti s Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny, s Ministerstvom školstva SR, Štatistickým úradom SR a s Národným inšpektorátom práce má vytvorené podmienky na detailné poznanie problémov ponuky trhu práce, čo využíva na navrhovanie politík na zlepšovanie jej štruktúry, smerujúcich k zvyšovaniu rovnováhy na trhu práce.

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a úrady práce, sociálnych vecí a rodiny (46) sú inštitúcie, ktoré vznikli v januári 2004 z Národného úradu práce, útvarov sociálnych vecí bývalej regionálnej a okresnej štátnej správy v rámci reformy sociálneho systému. Ich prioritnou úlohou je dostať čím skôr a čím viac uchádzačov o zamestnanie a poberateľov dávky v hmotnej núdzi na otvorený trh práce (spravidla po absolvovaní aktivačných aktivít a ďalších aktívnych opatrení na trhu práce). Tieto inštitúcie sú po reforme bližšie ku klientom a sú oslobodené od činností, ktoré nesúvisia bezprostredne so službami pre klientov, podporujúcimi ich návrat na otvorený trh práce (napr. neposkytujú dávky v nezamestnanosti).

Sociálna poisťovňa

Sociálna poisťovňa je vyberateľom poistného na nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie, úrazové poistenie, garančné poistenie a poistného na poistenie v nezamestnanosti. Zároveň je poskytovateľom dávky v nezamestnanosti pre uchádzačov o zamestnanie. Jej pobočky na regionálnej úrovni úzko spolupracujú s úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny.

Vláda Slovenskej republiky

Návrh Národného akčného plánu zamestnanosti predkladá minister práce, sociálnych vecí a rodiny na schválenie vláde, čím sa zabezpečuje, že slovenská stratégia zamestnanosti má podporu vlády SR.

Súčinnosť Národnej rady Slovenskej republiky

Národná rada Slovenskej republiky prispieva významnou mierou najmä k realizácii Národného akčného plánu zamestnanosti, pretože ňou schválené zákony sú dôležitým legislatívnym rámcom politik podporujúcich a realizujúcich zmeny a zlepšenie situácie na trhu práce.

Súčinnosť sociálnych partnerov

Sociálni partneri sa na príprave Národného akčného plánu zamestnanosti podieľajú predkladaním čiastkových podkladov do rozpracovania príslušných zásad (len zástupcovia zamestnávateľov).

Návrh Národného akčného plánu zamestnanosti, pred jeho predložením na rokovanie vlády SR je spravidla predmetom rokovania Rady hospodárskej a sociálnej dohody (RHSD). Na tomto rokovaní k Národnému akčnému plánu zamestnanosti predkladá stanovisko Konfederácia odborových zväzov SR a Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR a RHSD ho odporučí (alebo neodporučí) na prerokovanie vo vláde SR.

Sociálni partneri sa však aktívne zapojili do prípravy právnych predpisov, ktoré umožňujú realizovať európsku stratégiu zamestnanosti v SR (Zákonník práce, zákon o kolektívnom vyjednávaní, zákon o službách zamestnanosti, Kolektívna dohoda vo verejnej službe, Kolektívna zmluva vyššieho stupňa v štátnej službe).

Na podnikovej úrovni sa v rámci kolektívneho vyjednávania dohoduje priaznivejšia úprava pracovných podmienok, vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania (jednotlivé úpravy závisia od podmienok zamestnávateľa).

Štát nemá právo priamo vstupovať do kolektívneho vyjednávania sociálnych partnerov (okrem určovania sprostredkovateľov a rozhodcov pri kolektívnych sporoch), taktiež nemôže „nariadovať“, čo zakomponovať do kolektívnych zmlúv; systém ingerencie sa deje iba prostredníctvom rôznych prednášok, seminárov, resp. projektov (napr. projekt Rozvoj sociálneho dialógu na bipartitnej úrovni), ktorých výsledky sa odporúčajú zahrnúť aj do príslušných kolektívnych zmlúv.

Na miestnej úrovni je do realizácie Národného akčného plánu zamestnanosti zapojená územná samospráva, najmä v úzkej súčinnosti s úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny.

Súčinnosť mimovládnych organizácií a organizácií zdravotne postihnutých občanov

Na vypracovanie podkladov do Národného akčného plánu zamestnanosti sú vyzývané aj mimovládne organizácie spravidla prostredníctvom Grémia tretieho sektora a združenia a zväzy zdravotne postihnutých občanov.

Súčinnosť vedeckých inštitúcií a výskumnej sféry

Na vypracovaní Národného akčného plánu zamestnanosti, ale aj na jeho realizácii sa podieľajú aj vedecké ustanovizne (napr. Slovenská akadémia vied a jej Prognostický ústav a Ústav slovenskej a svetovej ekonomiky, rezortné výskumné ústavy a vysoké školy).

Finančné riadenie

Distribúcia zdrojov na implementáciu zásad zamestnanosti sa uskutočňuje v rámci rozpočtového procesu. Národná rada SR schvaľuje vládny návrh štátneho rozpočtu na príslušný rok na základe priorít štátu a disponibilných zdrojov, rozhoduje o príjmoch a výdavkoch štátu na ročnej báze. Rozpočet na ďalšie dva rozpočtové roky nasledujúce po rozpočtovom roku, na ktorý sa prekladá zákon o štátnom rozpočte, je orientačný a spresňuje sa v ďalšom rozpočtovom roku. Štátny rozpočet je základným ekonomickým nástrojom finančnej politiky štátu. Jeho obsahom sú rozpočtované príjmy, rozpočtované výdavky, maximálna výška schodku alebo minimálna výška prebytku štátneho rozpočtu; podrobné členenie príjmov a výdavkov štátneho rozpočtu určí zákon o štátnom rozpočte na príslušný rozpočtový rok.

Štátny záverečný účet predstavuje výsledky hospodárenia za príslušný rozpočtový rok. Vláda systematicky monitoruje výsledky, využívanie prostriedkov a efektívnosť opatrení z hľadiska finančnej náročnosti. Výsledky hospodárenia zverejňuje Ministerstvo financií SR štvrťročne.

Oblasť aktívnej politiky trhu práce je legislatívne upravená zákonom č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti. V zmysle schválených sektorových programových dokumentov a sektorových operačných programov sa predpokladá zvyšovanie prílevu finančných zdrojov z EÚ. Aktívne opatrenia na trhu práce, ktoré sú zadefinované v citovanom zákone, sú zabezpečované prostredníctvom úradov práce, sociálnych vecí a rodiny.

Vo finančnom pláne pre realizáciu jednotlivých opatrení Národného akčného plánu zamestnanosti na roky 2004 - 2006 sa uvažuje o použití predovšetkým finančných prostriedkov, ktoré sú alokované na jednotlivé sektorové operačné programy v rámci Národného rozvojového plánu. Ide o nasledovné sektorové operačné programy: Sektorový operačný program - Priemysel a služby, Sektorový operačný program - Ľudské zdroje, Sektorový operačný program - Poľnohospodárstvo a rozvoj vidieka, Operačný program - Základná infraštruktúra. Na realizáciu opatrení tohto Národného akčného plánu zamestnanosti sa v najväčšej miere budú využívať finančné prostriedky, ktoré sú určené na realizáciu jednotlivých opatrení Sektorového operačného programu – Ľudské zdroje, Jednotného programového dokumentu Bratislava Cieľ 3 a Iniciatívy Spoločenstva EQUAL. To znamená, že budú využívané zdroje Spoločenstva, národných verejných zdrojov a súkromných zdrojov podľa rozpisu na jednotlivé opatrenia príslušných operačných programov. V prípade domácich finančných zdrojov to budú finančné prostriedky štátneho rozpočtu rozdelené do rozpočtových kapitol a rozpočtových programov jednotlivých ministerstiev. Príslušné ministerstvá budú zodpovedať za realizáciu jednotlivých priorít a opatrení ako aj za transparentnosť vynakladaných finančných prostriedkov na realizáciu týchto priorít a opatrení.

Európsky sociálny fond

V súlade s článkom 18, ods. 2, písm. d) všeobecného nariadenia bolo uznesením vlády SR č. 133/2002 MPSVR SR určené ako riadiaci orgán pre Sektorový operačný program Ľudské zdroje. 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.

V SR je ako sprostredkovateľský orgán pod riadiacim orgánom (SO/RO) pre SOP LZ určené Ministerstvo školstva SR.

V zmysle uznesenia vlády SR č. 617 z 5. júna 2002 bolo Ministerstvo financií SR určené ako jediný platobný orgán pre štrukturálne fondy.

Platobný orgán deleguje výkon niektorých svojich funkcií na platobné jednotky. Celková zodpovednosť za delegované právomoci má platobný orgán. Platobný orgán nedeleguje na platobnú jednotku certifikáciu výdavkov a predkladanie žiadosti o platbu komisii a príjem prostriedkov z ESF. Základnou úlohou platobnej jednotky 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, účtovníctva, vykonávať ex ante kontrolu, správu Registra dlžníkov.

Prehľad o zdrojoch použitých alebo plánovaných na plnenie opatrení tohto Národného akčného plánu zamestnanosti sú uvedené v prílohách č. 11 – 16.