

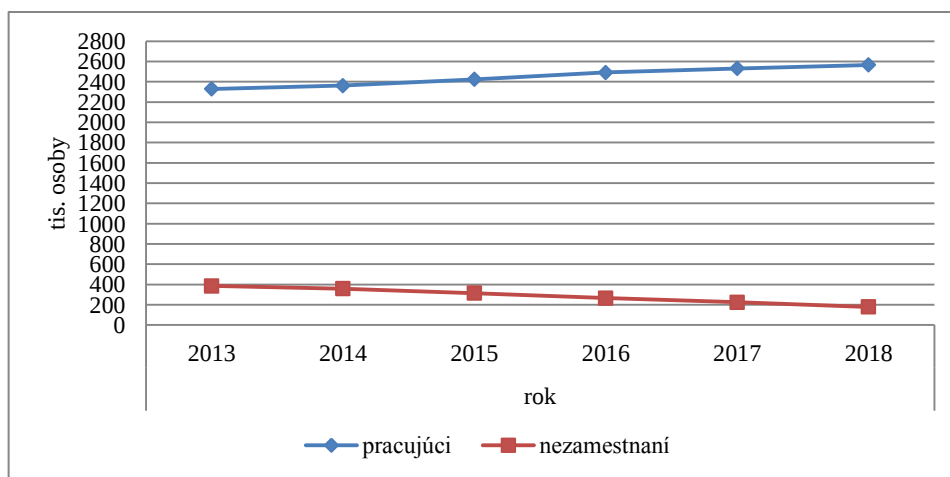
Informácia o vyhodnotení plnenia Národnej stratégie zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020

A) Úvod

Informácia o vyhodnotení plnenia Národnej stratégie zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020 (ďalej len „informácia“) je vypracovaná v súlade s bodom B.2. uznesenia vlády Slovenskej republiky (ďalej len „vláda SR“) č. 665 zo 17. decembra 2014, podľa ktorého minister práce, sociálnych vecí a rodiny predkladá na rokovanie vlády SR vyhodnotenie plnenia národnej stratégie zamestnanosti vrátane návrhu na jej prípadnú aktualizáciu **každoročne do 30. júna**, prvýkrát v roku 2015. V súlade s tým bola informácia predložená prvýkrát v júni 2015 a vláda SR ju vzala na vedomie na svojom rokovaní dňa 8. júla 2015, druhýkrát v júni 2016 a vláda SR ju vzala na vedomie na svojom rokovaní dňa 30. júna 2016, tretíkrát v júni 2017 a vláda SR ju vzala na vedomie na svojom rokovaní dňa 24. júla 2017, štvrtýkrát v júni 2018 a vláda SR ju vzala na vedomie na svojom rokovaní dňa 11. júla 2018.

V tejto súvislosti možno konštatovať, že tak ako v rokoch 2015, 2016, 2017, 2018, aj v roku 2019 je informácia vypracovaná v období **pozitívneho vývoja na trhu práce**.

Vplyvom silného rastu dopytu na trhu práce, ktorý **pretrvával aj v roku 2018, stúpol nielen koncoročný, ale aj priemerný stav celkovej zamestnanosti SR na novú, historicky najvyššiu úroveň**. Skutočný vývoj na trhu práce bol v roku 2018 ešte lepší, ako sa na jeho začiatku očakávalo. V dôsledku toho sa aj nerovnováha medzi dopytom a ponukou na trhu práce znížila výraznejšie ako sa očakávalo.



Zdroj: Štatistický úrad SR

http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD_SK_WIN/pr3102qr/Bilancia%20ekonomickej%20aktivity%20obyvate%C4%BEstva%20%5Bpr3102qr%5D

Podľa údajov Štatistického úradu SR (ŠÚ SR) z výberového zisťovania pracovných síl (VZPS) sa **celkový priemerný počet pracujúcich SR** v roku 2018 v porovnaní s rokom 2017 **medziročne zvýšil o 1,4%**, resp. 36,0 tis. na 2 566,7 tis., pričom rast celkovej zamestnanosti oproti roku 2017 mierne spomalil (o 0,1 p. b.).

V roku 2018 bola miera voľných pracovných miest (VPM), čo je percentuálny podiel voľných pracovných miest na celkovom počte pracovných miest v SR na úrovni 1,2 % a v porovnaní s rokom 2017 sa mierne zvýšila (o 0,1 p. b.). Najvyššia miera VPM bola v Bratislavskom kraji, kde na 100 pracovných miest pripadali takmer 3 VPM. V ostatných krajoch sa pohybovala miera VPM na úrovni od 0,6 % v Košickom kraji, do 2,6 % v Bratislavskom kraji.

Nadpriemerná dynamika rastu VPM v regiónoch s tradične najnižšou mierou zamestnanosti, sa pozitívne prejavila vo výraznom raste zamestnanosti v týchto regiónoch a následne na znížení medziregionálnych rozdielov v úrovni miery zamestnanosti obyvateľov vo veku 20 - 64 rokov. Keď v roku 2017 bol rozdiel medzi najnižšou a najvyššou mierou zamestnanosti obyvateľov vo veku 20 - 64 rokov na úrovni 14,1 p. b., v roku 2018 to bolo 12,4 p. b.

Podľa štatistiky Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „Ústredie PSVR“) sa miera evidovanej nezamestnanosti v roku 2018 znižovala v každom mesiaci s výnimkou mesiacov jún a júl. V decembri 2018 miera evidovanej nezamestnanosti dosiahla hodnotu **5,04 %**. **Medziročne poklesla o 0,90 p. b.** (v decembri 2017 5,94 %). Stav disponibilných uchádzačov o zamestnanie (UoZ) v decembri 2018 dosiahol 138 198 osôb. Medziročne poklesol o 23 717 osôb, t. j. o 14,65 % (v decembri 2017 – 161 915 osôb). **Stav celkového počtu UoZ** v decembri 2018 dosiahol 169 802 osôb. Medziročne **poklesol o 25 781 osôb**, t. j. o 13,18 % menej (v decembri 2017 stav 195 583 osôb).

Nadalej však **pretrvávajú výrazné regionálne rozdiely ekonomického potenciálu** v rámci jednotlivých samosprávnych krajov, ktoré majú **za následok diferencovanú mieru nezamestnanosti a nedostatok pracovných príležitostí**. V rámci oprávneného územia SR (bez Bratislavského samosprávneho kraja (BSK)), najvyššia miera evidovanej nezamestnanosti bola v decembri 2018 v Prešovskom kraji 8,61 %, pričom najvyššia miera nezamestnanosti bola evidovaná v okrese Kežmarok -15,21 %. Naopak najnižšia miera evidovanej nezamestnanosti bola v rámci krajov evidovaná v Trnavskom kraji 2,31 % (okres Hlohovec -1,68 %) a najvyššia v rámci okresov je evidovaná v okrese Rimavská Sobota – 16,15 %, ktorý patrí do Banskobystrického kraja. Ku koncu decembra 2018 úrady práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „úrady PSVR“) evidovali **73 890 VPM**, z toho najviac predstavovali operátori a montéri strojov a zariadení, až 30 358 miest (v Bratislavskom kraji 8 300 miest).

Čo sa týka štatistických údajov o dlhodobu nezamestnaných (DN), **dosiahnutý bol výrazný pokrok v poklese počtu DN UoZ**. Kým k 31.12.2017 sme celkom evidovali 87 850 DN, čo bol 44,92 % podiel z počtu 195 583 evidovaných UoZ, k 31.12.2018 sa tento počet znížil na **67 549 DN**, čo bol **39,78 % podiel** z počtu 169 802 evidovaných UoZ. Ide tak o **výrazné medziročné zníženie podielu DN na celkovom počte evidovaných UoZ až o 5,14 %**.

Pokiaľ ide o pokrok pri dosahovaní národného cieľa stratégie Európa 2020 v oblasti zamestnanosti, **dosiahnuť do roku 2020 mieru zamestnanosti (20 – 64 rokov) na úrovni 72 %**, Slovenskej republike sa **už v priebehu roku 2018 podarilo uvedený cieľ splniť**. Podľa údajov Eurostatu, v roku 2018 bola priemerná úroveň miery zamestnanosti obyvateľov vo veku 20-64 rokov v SR na úrovni **72,4 %**, t. j. v porovnaní so stanoveným národným cieľom vyššia o 0,4 p. b., **pričom intenzita zvyšovania jej úrovne v porovnaní s rokom 2013 bola výraznejšia, ako bol priemer za EÚ 28**. Tento vývoj sa odrazil na znižovaní rozdielov v úrovni miery zamestnanosti obyvateľov vo veku 20-64 rokov v porovnaní

s priemerom EÚ 28. Kým v roku 2013 bol rozdiel medzi priemernou mierou zamestnanosti vo veku 20-64 v EÚ 28 a SR na úrovni 3,4 p.b., v roku 2018 sa tento rozdiel znížil na 0,8 p.b.

Rok	priemer EÚ 28	Slovensko	rozdiel v p.b.
	Miera zamestnanosti vo veku 20- 64 rokov v %		EÚ28 - Slovensko
2013	68,4	65,0	3,4
2018	73,2	72,4	0,8
prírastok 2018 – 2013 v p.b	4,8	7,4	- 2,6

Zdroj: Databáza Eurostatu

V rámci cieľových indikátorov Európa 2020 si **Slovensko stanovilo aj cieľ znížiť mieru dlhodobej nezamestnanosti** (trvajúcej viac ako 12 mesiacov) do roku 2020 **pod 3 %**. Hoci problém s úrovňou miery dlhodobej nezamestnanosti naďalej pretrváva, Slovenská republika prijala niekoľko aktívnych a pasívnych opatrení na riešenie nezamestnanosti konkrétnych zraniteľných skupín, vrátane Akčného plánu na posilnenie integrácie dlhodobo nezamestnaných na trh práce v Slovenskej republike, ktorý sa začal vykonávať v roku 2017 a v roku 2018 pokračovalo jeho intenzívne plnenie. Tieto opatrenia mali pozitívny vplyv na postupné znižovanie úrovne miery dlhodobej nezamestnanosti (vyjadrenej ako podiel nezamestnaných nad 12 mesiacov na celkovom počte ekonomicky aktívnych obyvateľov). Ak v roku 2013, v čase prípravy národnej stratégie zamestnanosti, podľa údajov Eurostatu, bola miera dlhodobej nezamestnanosti (12 a viac mesiacov) v SR na úrovni **10,0 %**, **do roku 2018 sa jej priemerná úroveň znížila na 4,0 %**. Na základe očakávaného vývoja na trhu práce do roku 2020 by sa mohla miera dlhodobej nezamestnanosti **priblížiť stanovenému cieľu**.

B) Vyhodnotenie plnenia úloh vyplývajúcich z národnej stratégie zamestnanosti

S prihliadnutím na osem tematických oblastí národnej stratégie zamestnanosti je informácia vypracovaná v členení na tieto oblasti:

- Podpora tvorby pracovných miest
- Inovácie ako nástroj podpory zamestnanosti
- Rozvoj sociálnej ekonomiky ako inovatívneho nástroja podpory regionálnej a miestnej zamestnanosti
- Flexibilita pracovných vzťahov, pracovné podmienky, ochrana práce a kultúra práce
- Účinné riešenie dlhodobej nezamestnanosti
- Kapacity, sieťovanie a rozvoj verejných služieb zamestnanosti
- Podpora ponukovej stránky trhu práce prostredníctvom kvalifikácií pre lepšiu zamestnanosť
- Nadrezortná koordinácia politik s pozitívnym vplyvom na zamestnanosť.

1. Podpora tvorby pracovných miest

V rámci tejto oblasti národnej stratégie zamestnanosti bolo prijatých **18 strategických úloh**, pri plnení ktorých vykazujeme nasledujúce výsledky.

Podpora rozhodujúceho charakteru:

Kľúčová podpora tvorby pracovných miest bola vykonávaná najmä prostredníctvom aktívnych opatrení na trhu práce (AOTP) ustanovených zákonom č. 5/2004 Z. z. o službách

zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“). V zmysle zákona o službách zamestnanosti sa poskytujú príspevky prostredníctvom nástrojov AOTP špecifikovaných priamo v jednotlivých ustanoveniach tohto zákona. Tieto príspevky poskytujú úrady PSVR. Nové alebo inovatívne nástroje AOTP sú riešené najmä prostredníctvom národných projektov a projektov zameraných na osobitné cieľové skupiny UoZ znevýhodnených na trhu práce, ktoré sa realizujú podľa § 54 zákona o službách zamestnanosti taktiež prostredníctvom úradov PSVR. V rámci prvej uvedenej skupiny príspevkov najviac využívaným AOTP bol **príspevok na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti** (§ 50j zákona o službách zamestnanosti). Prostredníctvom tohto AOTP bolo v roku 2018 podporených **3 788 znevýhodnených UoZ**. Čerpaná suma finančných prostriedkov bola 15 071 792 eur.

Za zmienku stoja aj ďalšie, často a efektívne používané príspevky na vytváranie pracovných miest, ako je napr. **príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného UoZ** (§ 50), ktorým bolo podporené umiestnenie **1 383 znevýhodnených UoZ**, s čerpaním 6 160 863 eur a taktiež napr. príspevky pomáhajúce rozvoju podnikania, ako je **príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť** (§ 49). V roku 2018 bolo prostredníctvom tohto príspevku podporených 2 123 UoZ a celková čerpaná suma na uvedený príspevok v roku 2018 bola 9 063 813 eur.

Značná pomoc a tomu zodpovedajúce finančné zdroje, boli už tradične aj v roku 2018 orientované na AOTP stimulujúce pracovné uplatnenie a udržanie existujúcich pracovných miest, na ktorých sú zamestnaní **občania so zdravotným postihnutím (ZP)**. V tejto skupine AOTP bolo podporených spolu **10 428 osôb so ZP** úhrnnou sumou 36 947 000 eur. Najviac prostriedkov bolo použitých **na prevádzkové náklady chránených dielni a chránených pracovísk**, a to na **9 433 osôb so ZP** v čerpanom objeme zdrojov vo výške **30 051 864 eur**.

V rámci druhej, vyššie uvedenej skupiny AOTP a príspevkov, intenzívna aktívna politika trhu práce, vrátane podpory pracovných miest bola vykonávaná aj prostredníctvom **nových alebo inovatívnych AOTP** zabezpečovaných v rámci projektov a programov podľa § 54 zákona o službách zamestnanosti, ktorými bola v roku 2018 poskytnutá podpora a pomoc celkom pre **114 686 UoZ/pracovných miest**. Celkový objem čerpaných finančných prostriedkov na tieto projekty predstavuje sumu 94 237 768 eur (v roku 2017 to bolo 72 743 230 eur).

K plneniu národnej stratégie zamestnanosti v oblasti podpory tvorby pracovných miest prispeli najmä národné projekty (NP) zamerané na zvýšenie zamestnanosti a zamestnatel'nosti v rámci Operačného programu Ľudské zdroje (OP ĽZ). V hodnotenom období roku 2018 niektoré z týchto NP priebežne pokračovali v realizácii z predošlého obdobia, niektoré skončili a začali sa realizovať dva nové NP nasledovne:

❖ **NP realizované na základe národnej stratégie zamestnanosti, ktorých realizácia sa začala pred hodnoteným obdobím roku 2018:**

NP „Praxou k zamestnaniu“, zameraný na zvýšenie zamestnanosti mladých ľudí do 29 rokov veku formou mentorovaného zapracovania a praxe u zamestnávateľa, ktorý na tento účel vytvorí pracovné miesta. Do NP bolo v roku 2018 zaradených **2 855 UoZ**, čo je v porovnaní s rokom 2017 menej o 1 951 UoZ. Čerpanie finančných prostriedkov bolo vo výške 17 479 305 eur, čo je o 7 409 225 eur viac ako v roku 2017.

NP „Absolventská prax štartuje zamestnanie“ zameraný na podporu zvýšenia zamestnatel'nosti a zamestnanosti absolventov škôl prostredníctvom získavania

a prehľbovania pracovných zručností a praktických skúsenosti formou absolventskej praxe (aktivita č. 1) s možnosťou následného zamestnania u zamestnávateľa, u ktorého vykonávali absolventskú prax (aktivita č. 2). Do aktivity č. 1 bolo v roku 2018 zaradených **4 017 UoZ**, čo je o 1 227 UoZ menej v porovnaní s rokom 2017 a čerpanie finančných prostriedkov bolo vo výške 2 155 305 eur, čo je o 675 771 eur menej ako v roku 2017. Do aktivity č. 2 bolo v roku 2018 zaradených 5 UoZ, čo je o 17 UoZ menej v porovnaní s rokom 2017 a čerpanie finančných prostriedkov bolo vo výške 6 648 eur, čo je o 30 928 eur menej ako v roku 2017.

NP „Úspešne na trhu práce“. Cieľom je zlepšenie postavenia mladých ľudí do 29 rokov veku na trhu práce, zvýšenie ich zamestnateľnosti a zamestnanosti. Cieľovou skupinou sú NEET (not in employment, education or training, t. j. tí, ktorí nie sú zamestnaní, nepokračujú v procese vzdelávania, ani sa nezúčastňujú na odbornej príprave) do 25 rokov (25 rokov mínus 1 deň) vedení v evidencii UoZ minimálne 3 mesiace a NEET do 29 rokov (29 rokov mínus 1 deň) vedení v evidencii UoZ minimálne 6 mesiacov, s dôrazom na DN (v zmysle Záruky pre mladých ľudí v SR). NP sa realizuje prostredníctvom dvoch hlavných aktivít ako AOTP práce podľa § 51a a § 54 zákona o službách zamestnanosti. Hlavná aktivita č. 1 **Poskytovanie finančného príspevku na podporu vytvárania a následného udržania pracovných miest pre mladých UoZ, ktorí pred prijatím na vytvorené pracovné miesto nemali svoje prvé pravidelne platené zamestnanie**, čo znamená, že nikdy nezískali pravidelne platené zamestnanie, ktoré trvalo najmenej šesť po sebe nasledujúcich mesiacov, ak je pracovný pomer dohodnutý v rozsahu najmenej polovice ustanoveného týždenného pracovného času a ak zamestnávateľ o príspevok písomne požiada. Do aktivity č. 1 bolo v roku 2018 zaradených 622 UoZ, čo je o 1 252 UoZ menej ako v roku 2017 a čerpanie finančných prostriedkov bolo vo výške 4 482 906,30 eur, čo je o 4 832 707,7 eur menej ako v roku 2017. Hlavná aktivita č. 2 **Poskytovanie finančného príspevku na podporu vytvorenia pracovného miesta prostredníctvom samozamestnania mladých ľudí**, ktorí si vytvoria pracovné miesto, na ktorom budú prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť (SZČ) najmenej 2 roky. Do aktivity č. 2 bolo v roku 2018 zaradených 167 UoZ, čo je o 167 UoZ viac ako v roku 2017 z dôvodu, že počas roka 2017 bolo záväzkovanie finančných prostriedkov pozastavené. Čerpanie finančných prostriedkov bolo vo výške 422 509,08 eur, čo je o 158 747,92 eur menej ako v roku 2017 počas, ktorého prebiehalo len dofinancovanie záväzkov z roku 2016.

NP „Chceme byť aktívni na trhu práce (50+)“. Cieľom je zlepšenie postavenia znevýhodnených UoZ podľa § 8 ods. 1 písm. b) zákona o službách zamestnanosti – občanov starších ako 50 rokov veku (ďalej len „UoZ vo veku 50+“), zvýšenie ich zamestnateľnosti a zamestnanosti prostredníctvom poskytovania finančných príspevkov na podporu vytvorenia pracovného miesta v menej rozvinutých regiónoch. Finančný príspevok sa poskytne zamestnávateľovi, ktorý na vytvorené pracovné miesto prijme do pracovného pomeru znevýhodneného UoZ vo veku 50+, ak je pracovný pomer dohodnutý na dobu najmenej 12 mesiacov. Finančný príspevok sa poskytuje najviac počas 12 mesiacov. Zamestnávateľ je povinný zachovať toto vytvorené pracovné miesto najmenej počas týchto 12 mesiacov. V roku 2018 bolo na tento nástroj umiestnených 590 UoZ, čo je o 468 UoZ menej ako v roku 2017. V roku 2018 bolo čerpanie finančných prostriedkov vo výške 1 680 814 eura, čo je o 81 274 eura viac ako v roku 2017.

NP „Reštart – Príležitosť pre dlhodobo nezamestnaných vrátiť sa na trh práce“ – cieľom je prispieť k zvýšeniu zamestnateľnosti a zamestnanosti DN, k zníženiu dlhodobej nezamestnanosti a k podpore rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti prostredníctvom

podpory motivácie a aktivácie DN hľadať si zamestnanie, ako aj prostredníctvom vytvorenia podmienok pre DN získať alebo obnoviť pracovné návyky a zručnosti priamo u zamestnávateľa. Cieľovou skupinou sú znevýhodnení UoZ (ZUoZ) podľa § 8 ods. 1) písm. c) zákona o službách zamestnanosti – DN v evidencii UoZ viac ako 24 po sebe nasledujúcich mesiacov. NP sa realizuje od júla 2017 prostredníctvom dvoch opatrení: Opatrenie č. 1 Podpora aktívnych DN - **Poskytovanie finančného príspevku aktívnym DN, vedeným v evidencii UoZ viac ako 24 po sebe nasledujúcich mesiacov, ktorí si nájdu zamestnanie a budú vyradení z evidencie UoZ z dôvodu vzniku pracovného pomeru a preukázaného nástupu do zamestnania.** Finančný príspevok sa poskytuje mesačne, počas obdobia 1 - 12 mesiacov. V roku 2018 bolo v rámci tohto opatrenia podporených **1 814 DN** občanov, čo je o 578 osôb viac ako v roku 2017. Vyčerpaných bolo 1 802 729 eur, čo je o 1 578 579 eur viac ako v roku 2017. Opatrenie č. 2 **Zapracovanie u zamestnávateľa za účelom získania a obnovy pracovných návykov** – poskytovanie mesačného finančného príspevku na vykonávanie zapracovania u zamestnávateľa podľa § 54 ods. 1 písm. a) zákona o službách zamestnanosti. Forma aktivácie DN vykonávaním zapracovania u zamestnávateľa, ktorej cieľom je získanie, prehĺbovanie praktických skúseností pre potreby trhu práce. V roku 2018 bolo v rámci tohto opatrenia zapojených **1 910 DN** občanov, čo je o 1 055 DN občanov viac ako v roku 2017. Vyčerpaných finančných prostriedkov v roku 2018 bolo vo výške 3 083 260,10 eur, čo je o 2 896 454,1 eur viac ako v roku 2017.

NP „Zapojenie nezamestnaných do obnovy kultúrneho dedičstva“ podporoval vytváranie krátkodobých pracovných miest pre UoZ a ZUoZ. Do projektu obnovy kultúrneho dedičstva sa v roku 2017 zapojilo 36 subjektov (obcí, občianskych združení, nadácií a iných právnických osôb) v rámci pôsobnosti 23 úradov PSVR. Do projektu sa mohli zapojiť iba subjekty, ktorým bola schválená dotácia z Ministerstva kultúry SR v rámci výzvy z programu Obnovme si svoj dom, podprogram 1.4 „Obnova historických parkov a architektonických areálov v kritickom stavebnotechnickom stave“. Na obnove kultúrnych pamiatok sa v roku 2018 v rámci tohto NP podieľalo **733 UoZ/ZUoZ**, čo je o 60 osôb menej ako v predchádzajúcom roku. V roku 2018 bolo na národný projekt vyčerpaných 3 292 760,72 eur čo je o 444 642,7 eur menej ako v roku 2017.

Tieto a ďalšie opatrenia na zvýšenie zamestnanosti a mobility pracovnej sily sú financované na základe OP ĽZ Prioritná os 2 Iniciatíva na podporu zamestnanosti mladých ľudí a Prioritná os 3 Zamestnanosť.

NP zamerané na zvýšenie zamestnanosti (podpora tvorby pracovných miest) a zamestnatel'nosti z finančných prostriedkov **štátneho rozpočtu**:

NP „Praxou k zamestnaniu v BSK“ – zameraný na zvýšenie zamestnanosti mladých ľudí do 29 rokov veku formou mentorovaného zapracovania a prax u zamestnávateľa, ktorý na tento účel vytvorí pracovné miesta. Do NP bolo v roku 2018 zaradených 19 UoZ, čo je v porovnaní s rokom 2017 menej o 2 UoZ. Čerpanie finančných prostriedkov bolo vo výške 142 376 eur, čo je o 99 728 eur viac ako v roku 2017. NP bol ukončený 31.12.2018.

NP „Šanca na zamestnanie pre BSK“ – cieľovou skupinou sú ZUoZ s osobitným zreteľom na DN UoZ. Finančný príspevok sa poskytuje zamestnávateľovi, ak vytvoril pracovné miesto v niektorej z vymedzených oblastí verejného zamestnávania, na dobu najmenej 3 mesiace. Pracovný pomer môže byť dohodnutý na obdobie 3 až 9 mesiacov, prípadne na dobu neurčitú. Finančný príspevok sa poskytne zamestnávateľovi najmenej počas 3 a najviac počas 9 kalendárnych mesiacov. V roku 2018 bolo do NP zaradených 63 UoZ čo je o 67 UoZ menej

ako v roku 2017 a bolo vyčerpaných 347 318 eur, čo je v porovnaní s rokom 2017 nárast o 26 941 eur. NP bol ukončený v novembri 2018.

NP „Spoločne hľadáme prácu“ – cieľovou skupinou sú zamestnávateľia ako aj UoZ. Ide o NP, v rámci ktorého sa realizujú 2 hlavné aktivity. Prvou aktivitou je realizácia veľtrhu práce a medzinárodnej burzy práce, ktorý je najväčším veľtrhom svojho druhu. Pod jednou strechou vystavuje a ponúka pracovné miesta viac ako 200 vystavovateľov. V roku 2018 sa veľtrhu práce zúčastnilo **223 vystavovateľov**, ktorí ponúkali viac ako 27 000 pracovných miest. Na veľtrhu práce si prácu našlo viac ako **1 200 UoZ** zamestnanie. Veľtrh práce v roku 2018 navštívilo **49 813 návštevníkov**.

❖ NP realizované na základe národnej stratégie zamestnanosti, ktorých realizácia skončila v roku 2018:

NP „Cesta z kruhu nezamestnanosti“. Cieľom je podpora zamestnanosti a znižovanie nezamestnanosti **DN UoZ** prostredníctvom získania a prehľbovania pracovných zručností. Hlavnou aktivitou NP je **poskytovanie finančného príspevku zamestnávateľovi, ktorý na vytvorené pracovné miesto prijme do pracovného pomeru UoZ z oprávnenej cieľovej skupiny** na plný alebo polovičný úväzok na dobu minimálne 15 mesiacov, resp. na neurčitý čas, pričom finančné príspevky sa poskytujú zamestnávateľovi mesačne najviac počas 12 mesiacov alebo najviac počas 15 mesiacov, v závislosti od doby evidencie prijatého UoZ. V roku 2018 bolo na tento nástroj zaradených 35 UoZ, čo je o 1 063 UoZ menej v porovnaní s rokom 2017 a čerpanie finančných prostriedkov bolo vo výške 2 951 723 eur, čo je o 24 317 564 eur menej ako v roku 2017. Zníženie nastalo vzhľadom na skutočnosť, že od 1.7.2017 prebiehalo už len dofinancovanie vytvorených záväzkov.

NP „Šanca na zamestnanie“ je realizovaný vo všetkých krajoch Slovenska bez BSK. Cieľovou skupinou sú ZUoZ s osobitným zreteľom na DN UoZ. Finančný príspevok sa poskytuje zamestnávateľovi, ak vytvoril pracovné miesto v niektorej z vymedzených oblastí verejného zamestnávania na dobu najmenej 3 mesiace. Finančný príspevok sa poskytne zamestnávateľovi najmenej počas 3 a najviac počas 9 kalendárnych mesiacov. V roku 2018 bolo do NP zaradených 117 UoZ čo je o 447 UoZ menej ako v roku 2017 a bolo vyčerpaných 781 911 eur, čo je v porovnaní s rokom 2017 pokles o 4 185 195 eur. NP bol ukončený v septembri 2018

NP „Cesta na trh práce“. Realizácia projektu prebieha v najmenej rozvinutých okresoch podľa zákona č. 336/2015 Z. z. o podpore najmenej rozvinutých okresov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, a to:

Banskobystrický kraj - okresy Lučenec, Rimavská Sobota, Poltár, Revúca, Veľký Krtíš,
Košický kraj – okresy Rožňava, Sobrance, Trebišov,
Prešovský kraj - okresy Kežmarok, Sabinov, Svidník, Vranov n/Topľou.

Realizuje sa od marca 2017 **prostredníctvom šiestich aktivít:** Aktivita č. 1 **Poskytovanie finančného príspevku na podporu vytvárania pracovných miest pre UoZ/ZUoZ).** Hlavnou aktivitou je poskytovanie finančného príspevku zamestnávateľovi, ktorý prijme do pracovného pomeru UoZ, najmä ZUoZ z oprávnenej cieľovej skupiny, na dobu minimálne 20 mesiacov, pričom finančný príspevok sa poskytuje zamestnávateľovi mesačne, najviac počas prvých 15 mesiacov. Po uplynutí podpornej doby je zamestnávateľ povinný podporované miesto udržať po dobu minimálne 5 mesiacov. V roku 2018 bolo do tejto aktivity zaradených 322 UoZ, čo je o 698 UoZ menej ako v roku 2017. V roku 2018 bolo

čerpanie finančných prostriedkov vo výške 5 834 566,44 eur, čo je o 4 407 568,44 eura viac ako v roku 2017. Dňom 31.7.2018 bolo zastavené záväzkovanie na aktivitu č.1. Aktivita č. 2 **Poskytovanie finančných príspevkov na podporu vytvárania pracovných miest pre ZUoZ v sociálnych podnikoch pracovnej integrácie.** Príspevok sa poskytuje najviac po dobu 24 mesiacov. V roku 2018 bolo do tejto aktivity zaradených 27 UoZ, čo je o 10 UoZ viac ako v roku 2017. V roku 2018 bolo čerpanie finančných prostriedkov vo výške 143 768,76 eur, čo je o 129 712,76 eura viac ako v roku 2017. Aktivita č. 3 **Podpora vytvárania pracovných miest u verejných zamestnávateľov.** Hlavnou aktivitou je poskytovanie finančného príspevku verejnému zamestnávateľovi, najmenej počas 3 mesiacov a najviac počas 12 mesiacov v závislosti od dohodnutej doby trvania pracovného pomeru. V roku 2018 bolo do tejto aktivity zaradených 542 UoZ, čo je o 2 836 UoZ menej ako v roku 2017. V roku 2018 bolo čerpanie finančných prostriedkov vo výške 12 283 212,12 eur, čo je o 4 683 872,12 eura viac ako v roku 2017. Aktivita č. 4 **Zamestnám sa sám aj v poľnohospodárskej prvovýrobe.** Hlavnou aktivitou je poskytovanie finančného príspevku na podporu vytvárania pracovných miest samozamestnaním UoZ/ZUoZ, ktorí budú ako SZČO prevádzkovať SZČ v rôznych odvetviach. Pracovné miesto na samozamestnanie môže UoZ vytvoriť aj v odvetví poľnohospodárskej prvovýroby. Za vytvorenie pracovného miesta sa považuje začatie vykonávania SZČ a jej nepretržité vykonávanie najmenej dva roky. V roku 2018 bolo do tejto aktivity zaradených 83 UoZ, čo je o 372 UoZ menej ako v roku 2017. V roku 2018 bolo čerpanie finančných prostriedkov vo výške 1 121 182,05 eur, čo je o 481 752,95 eura menej ako v roku 2017. Dňom 31.7.2018 bolo zastavené záväzkovanie na aktivitu č. 4. Aktivita č. 5 **Poskytovanie finančného príspevku na dochádzanie za prácou.** Hlavnou aktivitou je poskytovanie finančného príspevku žiadateľovi, ktorý bol UoZ/ZUoZ, a ktorý bol vyradený z evidencie UoZ z dôvodu uvedeného v § 36 ods. 1 písm. a) zákona o službách zamestnanosti, na úhradu časti cestovných výdavkov na dochádzanie za prácou, a ktorý dochádza z miesta trvalého pobytu alebo z miesta prechodného pobytu do miesta výkonu zamestnania uvedeného v pracovnej zmluve. Finančný príspevok sa poskytuje najviac po dobu 12 po sebe nasledujúcich mesiacov. V roku 2018 bolo do tejto aktivity zaradených 3 209 UoZ, čo je o 885 UoZ menej ako v roku 2017. V roku 2018 bolo čerpanie finančných prostriedkov vo výške 1 755 815,84 eur, čo je o 1 198 052,84 eura viac ako v roku 2017.

V rámci aktivity č. 6 sa realizuje poskytovanie individualizovaných služieb odborného poradenstva pre UoZ (podrobnejšie časť 5 – Účinné riešenie dlhodobej nezamestnanosti).

NP „Reštart pre mladých UoZ“ – cieľom je zlepšenie postavenia mladých ľudí do 29 rokov na trhu práce, zvýšenie ich zamestnatelnosti, zamestnanosti, podpora rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti vo vybraných regiónoch prostredníctvom podpory motivácie a aktivácie mladých ľudí do 29 rokov veku hľadať si zamestnanie. NP sa realizuje od júla 2017 prostredníctvom dvoch opatrení: Opatrenie 1: **Podpora individualizovaného poradenstva pre mladých UoZ.** V rámci opatrenia je poskytované poradenstvo mladým UoZ (podrobnejšie časť 5 – Účinné riešenie dlhodobej nezamestnanosti). Opatrenie 2: **Podpora aktívnych mladých UoZ** - v rámci opatrenia išlo o poskytovanie finančného príspevku aktívnym mladým UoZ, ktorí si nájdu zamestnanie a budú vyradení z evidencie UoZ z dôvodu vzniku pracovného pomeru a preukázaného nástupu do zamestnania. Finančný príspevok sa poskytoval mesačne, počas obdobia 1 - 12 mesiacov, na základe uzatvorenej dohody medzi zamestnancom (predtým mladý UoZ) a úradom PSVR. V roku 2018 bolo do opatrenia 2 NP zapojených **1 637 UoZ**, čo je o 5 183 UoZ menej ako v roku 2017. V roku 2018 bolo vyčerpaných 4 843 712 eur, čo je o 3 158 884 eur menej. Záväzkovanie finančných prostriedkov bolo zastavené dňa 15.8.2018.

NP „Šanca pre mladých“ - cieľom je zlepšenie postavenia UoZ – NEET na trhu práce, zvýšenie zamestnateľnosti a zamestnanosti, znižovanie dlhodobej nezamestnanosti podporou vytvárania pracovných miest. Oprávnenou cieľovou skupinou sú UoZ - NEET vo veku do 29 rokov vedení v evidencii UoZ najmenej 12 po sebe nasledujúcich mesiacov. Hlavnou aktivitou NP je **poskytovanie finančných príspevkov zamestnávateľovi, ktorý na vytvorené pracovné miesto prijme do pracovného pomeru UoZ** z oprávnenej cieľovej skupiny na plný alebo polovičný úväzok na dobu minimálne 3 mesiacov, resp. na neurčitý čas, pričom finančné príspevky sa poskytujú zamestnávateľovi mesačne najmenej počas 3 mesiacov a najviac počas 9 mesiacov. V roku 2018 bolo na tento nástroj zaradených **1 140 UoZ** čo je o 335 UoZ menej v porovnaní s rokom 2017 a čerpanie finančných prostriedkov bolo vo výške 7 733 983 eur, čo je o 7 436 264 eur viac ako v roku 2017. NP sa začal realizovať v júni 2017 a od 1.7.2018 prebiehalo už len dofinancovanie vytvorených záväzkov.

❖ NP na základe národnej stratégie zamestnanosti, ktorých realizácia sa začala v roku 2018:

NP „Cesta na trh práce 2“ sa začal realizovať **od júna 2018**. Cieľom projektu je zlepšenie postavenia UoZ na trhu práce, zvýšenie zamestnateľnosti a zamestnanosti UoZ a ZUoZ podporou vytvárania pracovných miest, zníženie nezamestnanosti, osobitne dlhodobej nezamestnanosti, podpora rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti v najmenej rozvinutých okresoch s vysokou mierou evidovanej nezamestnanosti.

V rámci projektu je možné poskytnúť finančný príspevok v okresoch : *Banskobystrický kraj - okresy Lučenec, Rimavská Sobota, Poltár, Revúca, Veľký Krtíš, Košický kraj – okresy Rožňava, Sobrance, Trebišov, Gelnica, Košice okolie, Michalovce, Prešovský kraj - okresy Kežmarok, Sabinov, Svidník, Vranov n/Topľou, Bardejov, Medzilaborce, Snina, Levoča, Stropkov.*

Projekt sa realizuje prostredníctvom troch opatrení: Opatrenie č. 1 **Podpora vytvárania pracovných miest pre UoZ/ZUoZ** - v rámci opatrenia ide o poskytovanie finančného príspevku zamestnávateľovi, ktorý prijme do pracovného pomeru UoZ z oprávnenej cieľovej skupiny, ak pracovný pomer je dohodnutý v rozsahu najmenej polovice ustanoveného týždenného pracovného času: - na dobu určitú, minimálne na 20 mesiacov alebo na neurčitý čas s podmienkou zamestnávania po dobu minimálne 20 mesiacov. Do opatrenia č. 1 bolo v roku 2018 zaradených **1 139 UoZ** a čerpanie finančných prostriedkov bolo vo výške 146 267,44 eur. Opatrenie č. 2 **Podpora vytvárania pracovných miest u verejných zamestnávateľov** - v rámci opatrenia ide o poskytovanie finančného príspevku zamestnávateľovi, ktorý prijme do pracovného pomeru UoZ, najmenej v rozsahu polovice ustanoveného týždenného pracovného času na určitú (3 až 12 mesiacov) alebo na dobu neurčitú. Povinná doba trvania pracovného miesta je najmenej 3 mesiace. Finančný príspevok sa poskytuje v závislosti od dohodnutej doby trvania pracovného pomeru, najviac počas 12 mesiacov. Do opatrenia č. 2 bolo v roku 2018 zaradených **930 UoZ** a čerpanie finančných prostriedkov bolo vo výške 346 731,83 eur. Opatrenie č.3 **Zamestnám sa sám aj v poľnohospodárstve** - v rámci opatrenia ide o poskytovanie finančného príspevku na samozamestnanie UoZ, ktorí budú ako SZČO prevádzkovať SZČ v rôznych odvetviach. Pracovné miesto na samozamestnanie môže UoZ vytvoriť aj v odvetví poľnohospodárskej prvovýroby. Za vytvorenie pracovného miesta sa považuje začatie vykonávania SZČ a jej nepretržité vykonávanie najmenej dva roky. Do opatrenia č. 3 bolo v roku 2018 zaradených **173 UoZ** a čerpanie finančných prostriedkov bolo vo výške 603 705,88 eur.

NP „Reštart pre mladých UoZ 2“ sa začal realizovať **od augusta 2018**. Cieľom projektu je zlepšenie postavenia mladých ľudí do 29 rokov (29 rokov mínus jeden deň) na trhu práce,

zvýšenie ich zamestnateľnosti, zamestnanosti, podpora rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti vo vybraných regiónoch prostredníctvom podpory motivácie a aktivácie mladých ľudí do 29 rokov hľadať si zamestnanie. Cieľovou skupinou sú UoZ (NEET) vo veku do 29 rokov (29 rokov mínus jeden deň). V rámci NP ide o poskytovanie finančného príspevku aktívnym mladým UoZ, ktorí si nájdu zamestnanie a budú vyradení z evidencie UoZ z dôvodu vzniku pracovného pomeru a preukázaného nástupu do zamestnania. Finančný príspevok sa poskytuje mesačne, počas obdobia 1 - 12 mesiacov, na základe uzatvorenej dohody medzi zamestnancom (predtým mladý UoZ) a úradom PSVR. V roku 2018 bolo do NP projektu zapojených **7 859 UoZ** a vyčerpaných bolo 1 297 476 eur.

Podporu tvorby pracovných miest sekundárne ovplyvnili aj nasledujúce aktivity:

V súvislosti so zavedenou **odvodovou odpočítateľnou položkou (OOP)** sa odhaduje, že **v roku 2018** si ju uplatňovalo na mesačnej báze približne 17 % zamestnancov s nárokom na OOP a zvyšnej časti zamestnancov bude uplatnená v ročnom zúčtovaní. Nárok na OOP zaniká pri príjme vo výške 570 eur mesačne, 6 840 eur ročne.

Uznesením vlády SR č. 580/2018 z 12. decembra 2018 bol určený časový rámec **postupného uzatvárania ťažobných polí uhoľných baní** a bola skrátaná povinnosť výroby elektriny z domáceho uhlia vo všeobecnom hospodárskom záujme prevádzkovateľovi tepelnej elektrárne Nováky do konca roka 2023. V dôsledku uvedeného sa v sektore energetiky neuvažuje s nárastom voľných pracovných miest a poklesom nezamestnanosti. Pripravuje sa Akčný plán pre transformáciu regiónu horná Nitra, kde sa predpokladá **vytvoriť pracovné príležitosti mimo odvetia energetiky a ťažby nerastných surovín**.

V priebehu celého roka 2018 sa aktivity v oblasti zlepšovania podnikateľského prostredia sústreďovali na jednej strane na návrhy opatrení na zlepšovanie podnikateľského prostredia a na druhej strane na prípravu koncepčných dokumentov, ktoré z dlhodobého hľadiska zabezpečia ucelenosť a predvídateľnosť v prostredí, jasné smerovanie hospodárstva a tým aj udržateľnosť a stabilitu prostredia.

Zámerom a úlohou **opatrení na zlepšovanie podnikateľského prostredia** je reálne zlepšovanie podmienok podnikateľského prostredia a zlepšenie pozície Slovenska v medzinárodných rebríčkoch konkurencieschopnosti a podnikania, aby naša krajina v súlade so svetovými trendmi bola krajinou, v ktorej sa oplatí podnikat'. Tri už vládou SR schválené **balíčky opatrení** na zlepšenie podnikateľského prostredia - prvý v júni 2017 s 35 opatreniami, **druhý v máji 2018 s 23 opatreniami a 5 úlohami na vypracovanie analýz** a tretí vo februári 2019 s 36 opatreniami, definovali ročnú úsporu spolu takmer 95 mil. eur. Ide o nezanedbateľnú čiastku, ktorú podnikateľský sektor bude môcť využiť na rozvoj podnikateľských aktivít. Do konca marca 2018 bolo z 35 opatrení prvého balíčka splnených 23 a z druhého balíčka 12, pričom z pohľadu znižovania administratívneho zaťaženia je dôležitý najmä tzv. antibyrokratický zákon, ktorým sa zaviedol princíp jedenkrát a dosť pre vyžadovanie listu vlastníctva, výpisu z registra trestov, z obchodného registra, či živnostenského registra inštitúciami verejnej moci. Rezortom hospodárstva SR predkladané opatrenia na zlepšenie podnikateľského prostredia, ktoré Ministerstvo hospodárstva (MH SR) pravidelne vyhodnocuje v rámci Správy o stave podnikateľského prostredia, sú doplnkovým nástrojom zlepšovania podnikateľského prostredia.

Systematické a komplexné riešenie otvorených otázok podnikateľského prostredia prináša začiatkom roka 2018 vládou SR schválený dokument RIA 2020 – Stratégia lepšej regulácie (ďalej len „RIA 2020“), ktorého základným cieľom a ambíciou je, aby počnúc rokom 2020 regulácie tvorené v SR spĺňali požiadavky moderných, participatívnych spôsobom

vypracovaných a pre prostredie optimálnych nástrojov dosahovania vládnych cieľov. Stratégia je súčasťou implementácie národného projektu **Zlepšovanie podnikateľského prostredia na Slovensku** a hodnotenie politík v kompetencii MH SR, ktorého cieľom je komplexná reforma regulačného prostredia v SR.

Administratívnu záťaž podnikateľov sa MH SR snaží znižovať aj predchádzaním goldplatingu, a teda zavádzaniu legislatívnych opatrení nad rámec toho, čo od Slovenska vyžaduje právo EÚ. Aj preto MH SR pripravilo v spolupráci s ostatnými rezortmi audit legislatívy z pohľadu goldplatingu, ako plnenie jednej z úloh akčného plánu RIA 2020, ktorý bol schválený uznesením vlády SR č. 50 zo 6. februára 2019. V rámci úvodnej analýzy bolo ministerstvami a ostatnými ústrednými orgánmi štátnej správy analyzovaných viac ako 400 smerníc. Táto analýza ukázala, že až v 120 prípadoch prekročila slovenská legislatíva požiadavky vyplývajúce z európskej regulácie, pričom v tridsiatich prípadoch šlo o neopodstatnenú, zbytočne zaťažujúcu transpozíciu, ktorá si vyžaduje úpravu, či vypustenie. V ostatných prípadoch išlo o progresívnejšiu alebo ambicióznejšiu reguláciu, ktorej pridaná hodnota bola z veľkej časti gestorom zdôvodnená. Príkladom pridanej hodnoty opodstatneného goldplatingu bola napríklad realizácia legitímneho verejného záujmu (napr. zvýšená ochrana vnútorného trhu, spotrebiteľských práv, sociálna ochrana alebo environmentálne ciele).

Zlepšovanie podnikateľského prostredia je zdieľanou úlohou celej vlády SR a malo by závisieť od aktivít a politík všetkých rezortov.

Operačný program **Integrovaná infraštruktúra** 2014 – 2020 (OPII) je svojím charakterom v porovnateľnej kategórii ako Operačný program Kvalita životného prostredia (OP KŽP), t. j. vytváranie podmienok na tvorbu nových, resp. stabilizáciu existujúcich pracovných miest zamestnávateľmi, ktorí participujú na projektoch financovaných z OPII a finančného nástroja CEF (Nástroj na prepojenie Európy), je len sekundárnym výsledkom. Uvedené potvrdzuje aj skutočnosť, že v rámci OPII neboli na programovej ani projektovej úrovni zavedené merateľné ukazovatele, prostredníctvom ktorých by bolo možné monitorovať a vykazovať vytvorené pracovné miesta (či už dočasné alebo trvalé). Ide najmä o stavebné spoločnosti zamerané na výstavbu dopravnej infraštruktúry, strojárské spoločnosti zamerané na výrobu a modernizáciu železničných koľajových vozidiel, dráhových vozidiel mestských dráh (trolejbusy a električky) a súvisiacich technológií. **Budovanie dopravnej infraštruktúry prispieva k udržateľnosti zamestnanosti v stavebnom sektore**, to je však taktiež sekundárny výsledok implementácie projektov OPII. Predmetné konštatovanie sa opiera aj o analýzy renomovaných inštitúcií ako napr. Európska investičná banka.

Investície smerujúce do výstavby dopravnej infraštruktúry síce nemusia bezprostredne významne zvyšovať zamestnanosť v krátkom období po ukončení realizácie projektu, ale výstavba novej a skvalitňovanie existujúcej infraštruktúry vytvára podmienky na potenciálny prílev zahraničných investícií, **zvyšovanie mobility pracovnej sily a celkový rozvoj daného regiónu**, čo z dlhodobého hľadiska môže mať pre ekonomiku oveľa väčší pozitívny efekt ako okamžité krátkodobé zvýšenie zamestnanosti.

Napriek tomu, že cieľom projektov implementovaných z OPII nie je primárne zvyšovanie zamestnanosti, **k tvorbe pracovných miest, resp. ich stabilizácii môže dôjsť predovšetkým vo fáze samotnej realizácie dopravných projektov**, keď zhotoviteľ najmä pri veľkých infraštruktúrnych projektoch, akými je napr. výstavba nových úsekov diaľnic a rýchlostných ciest, či modernizácia železničných koridorov, môže využiť na realizáciu stavebných prác okrem vlastných kapacít taktiež voľné stavebné kapacity na trhu. **Zväčša ide o menšie až stredne veľké podnikateľské subjekty**, ktoré realizujú výkon prác pre hlavného zhotoviteľa formou subdodávky.

K parciálnemu zvýšeniu zamestnanosti môže dôjsť aj po ukončení realizácie niektorých typov projektov vplyvom ich uvedenia do prevádzky. Ako príklad je možné uviesť strediská správy a údržby (SSÚ) diaľnic a rýchlostných ciest, ktorých počet sa postupne rozširuje v závislosti od dobudovania novej cestnej infraštruktúry. Pracovníci SSÚ sa podieľajú na zabezpečení celoročnej prevádzky a letnej a zimnej údržby jednotlivých úsekov diaľnic a rýchlostných ciest patriacich do pôsobnosti jednotlivých SSÚ.

V súčasnosti sa významná časť stavebných prác pri výstavbe a modernizácii dopravnej infraštruktúry pripravuje, resp. uskutočňuje taktiež v regiónoch so zvýšenou mierou nezamestnanosti, resp. so zvýšeným podielom osôb bez kvalifikácie (Prešovský samosprávny kraj, Banskobystrický samosprávny kraj). Preto existuje **reálny predpoklad, že uvedené investície podporia priamo alebo aj nepriamo tvorbu pracovných miest.**

Z Programu **rozvoja vidieka** 2014 – 2020 (PRV) sa podporujú projekty, ktoré prispievajú k tvorbe pracovných miest. Na základe PRV bola **umožnená podpora** vzniku nových poľnohospodárskych subjektov, ktoré založia osoby, ktoré v čase podania žiadosti nemajú viac ako 40 rokov bez skúseností s vlastným poľnohospodárskym podnikaním. V priebehu 2. polroka 2019 sa plánuje vyhlásenie 2. výzvy, ktorá bude nadväzovať na realizovanú výzvu z obdobia od 15.7.2015 do 22.3.2016 v rámci podopatrenia 6.1. „Podpora na začatie podnikateľskej činnosti pre mladých poľnohospodárov“. K 22.3.2019 Pôdohospodárska platobná agentúra ako poskytovateľ príspevku z PRV SR 2014-2020 uzatvorila 486 zmlúv s oprávnenými žiadateľmi v rámci uvedeného podopatrenia 6.1. PRV. V rámci relevantných opatrení/podopatrení PRV SR sa **uplatňujú výberové kritériá, ktoré zvýhodňujú projekty s realizáciou v okrese s vyššou mierou evidovanej nezamestnanosti, resp. v okrese zaradenom do najmenej rozvinutých okresov s tvorbou pracovných miest**, ako aj projekty potravinárskych podnikov, ktoré umožňujú absolvovanie študentskej praxe. Podporované boli aj pracovné miesta **pri ochrane lesov**. Plnenie úloh bolo realizované prostredníctvom štátneho podniku Lesy SR. Financovanie bolo zabezpečované z vlastných zdrojov. Spoločnosť Lesy SR vyprodukovala 22 655,17 ton drevnej štiepky a zamestnávala priamo s touto činnosťou 7 zamestnancov.

Podmienky pre vznik pracovných miest sú vytvárané **aj prostredníctvom príslušných politik v rezorte životného prostredia**. Aktivita zameraná na ochranu životného prostredia prispievajú k tvorbe pracovných miest najmä sekundárne ako súčasť iných opatrení (napr. v energetickej politike, poľnohospodárskej politike a pod.). Ministerstvo životného prostredia SR poskytuje žiadateľom peňažný príspevok z OP KŽP a Environmentálneho fondu. Projekty týkajúce sa životného prostredia sú zamerané hlavne na čistenie odpadových vôd, riešenie komunálneho a priemyselného odpadu, budovanie zberných dvorov, integrovanej protipovodňovej ochrany, zlepšenie energetickej náročnosti budov. V roku 2018 bolo v rámci OP KŽP poskytnutých v rámci akčných plánov pre najmenej rozvinuté okresy 24 745 758,32 eur, mimo akčných plánov 55 181 971,97 eur. Z Environmentálneho fondu bolo v roku 2018 poskytnutých 11 850 923,00 eur.

Zhrnutie:

Positívny je stav, keď v roku 2018 na podporu tvorby pracovných miest bolo vďaka vlastnej iniciatíve Ústredia PSVR a v spolupráci s úradmi PSVR realizovaných až 16 veľkých NP v pôsobnosti rezortu PSVR. Na základe plnenia úloh národnej stratégie zamestnanosti podpora aktívnej politiky trhu práce vrátane podpory tvorby pracovných miest v roku 2018 signalizuje novú alebo inovovanú formu pomoci a podpory, t. j. nové alebo inovované AOTP, celkom pre 114 686 UoZ alebo pracovných miest. K tvorbe pracovných miest síce

sekundárne, ale rozhodne prispeli, aj opatrenia napr. v hospodárskej, energetickej, poľnohospodárskej politike alebo ochrane životného prostredia.

2. Inovácie ako nástroj podpory zamestnanosti

*V rámci tejto oblasti národnej stratégie zamestnanosti boli prijaté **3 strategické úlohy**, pri plnení ktorých vykazujeme nasledujúci stav.*

Napriek tomu, že Operačný program **Výskum a inovácie** (ďalej len „OP VaI“) nie je primárne a priamo zameraný na tvorbu nových pracovných miest alebo pracovných miest pre znevýhodnené skupiny na trhu práce, v relevantných výzvach, ktoré svojim zameraním a charakterom oprávnených aktivít predpokladajú možnosť ich vytvorenia, MH SR pristúpilo k posúdeniu príspevku projektu k dosahovaniu špecifických cieľov OP VaI prostredníctvom hodnotiaceho kritéria na základe princípu „Value for Money“. V prípade týchto výziev do výpočtu hodnoty „Value for Money“ vstupuje ukazovateľ „Cena pracovného miesta“ (CPM), ktorý zohľadňuje hodnotu vytvoreného pracovného miesta a hodnotu vytvoreného pracovného miesta pre osobu zo znevýhodnených skupín vo vzťahu k celkovým oprávneným výdavkom projektu. Na základe dosiahnutej hodnoty CPM sú projektu v rámci hodnotiaceho kritéria pridelené body podľa stanovených limitov.

V roku 2018 MH SR ako sprostredkovateľský orgán pre OP VaI nevyhlásilo žiadnu výzvu, v rámci ktorej bol resp. bude posudzovaný príspevok projektov k dosahovaniu špecifických cieľov OP VaI prostredníctvom dosiahnutej hodnoty CPM.

V rámci OP VaI sa ďalej navrhla **séria systémových opatrení zameraných na zabezpečenie rastu a zvyšovania konkurencieschopnosti malých a stredných podnikov (MSP)**. Tieto opatrenia prispievajú k plneniu jednotlivých bodov národnej stratégie zamestnanosti najmä v oblastiach podpory tvorby pracovných miest a rozvoja inovácií ako nástroja podpory zamestnanosti v prostredí MSP. Podpora tvorby pracovných miest je súčasťou aj schém a programov na podporu MSP, ktoré realizuje Slovak Business Agency (ďalej len SBA). MSP sú najväčším zamestnávateľom v národnom hospodárstve, v roku 2018 tvorili 73,2 % podiel na zamestnanosti v podnikovej ekonomike a 58,8 % podiel na celkovej zamestnanosti v hospodárstve SR, preto opatrenia zamerané na ich podporu a rozvoj **vedú jednoznačne aj ku generovaniu nových pracovných miest**.

SBA v rámci Prioritných osí 3 a 4 OP VaI realizuje dva veľké NP na území celej SR, v rámci ktorých sa vykonávajú aktivity na podporu MSP s predpokladaným priamym vplyvom na tvorbu pracovných miest, a to:

- Národné podnikateľské centrum v Bratislave s územnou pôsobnosťou pre celý Bratislavský samosprávny kraj
- Národné podnikateľské centrum v regiónoch SR.

Zároveň je SBA partnerom NP Podpora internacionalizácie MSP.

Všetky projekty sú zamerané na podporu a tvorbu nových pracovných miest, či už priamo alebo nepriamo, a to najmä **podporou cieľových skupín vrátane znevýhodnených skupín**. SBA tiež realizuje schémy a programy na podporu MSP s predpokladaným priamym vplyvom na tvorbu pracovných miest, a to:

- Program a schéma na podporu startupov
- Podpora úspešnej podnikateľskej praxe a výchovy k podnikaniu

- Mikropôžičkový program
- Schéma na podporu rodinného podnikania.

V realizovaných opatreniach SBA pokračuje aj naďalej a zároveň intenzívne pracuje aj na ďalších nástrojoch v rámci prípravy programového obdobia 2020+ a tiež v rámci štátneho rozpočtu (napr. vo forme schémy a programu na podporu podnikateľského vzdelávania).

Nosným dokumentom rezortu MH SR v roku 2018 bola **Stratégia hospodárskej politiky do roku 2030** (ďalej len „SHP 2030“), ktorej dve zo stanovených kľúčových oblastí, a to **Rozvoj ľudského kapitálu a Technologické zmeny a podpora inovatívneho potenciálu SR**, a z nich vyplývajúcich opatrení, **súvisia s plnením úloh národnej stratégie zamestnanosti**. V popredí SHP 2030 stojí rozvíjanie podpory a zavádzanie investícií a digitálnych technológií do praxe, podpora koncepcie Priemyslu 4.0 a zvyšovanie inovačného potenciálu a excelentnosti vo výskume, ktoré v konečnom dôsledku vedú k vytvoreniu lepšie kvalifikovaných pracovných miest (Opatrenie 2.1 – 2.3 SHP 2030). Počíta sa tiež so „spillover efektom“ niektorých odvetví, čo bude viesť k **sekundárnemu šíreniu inovácií do všetkých ostatných odvetví hospodárstva**.

1. apríla 2018 nadobudol účinnosť **zákon č. 57/2018 Z. z. o regionálnej investičnej pomoci** a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Nariadenie vlády SR č. 195/2018, ktorým sa ustanovujú podmienky na poskytnutie investičnej pomoci, maximálna intenzita investičnej pomoci a maximálna výška investičnej pomoci v regiónoch SR ustanovuje základné podmienky na získanie regionálnej investičnej pomoci v oblasti Technologických centier a Centier podnikových služieb. Ďalej sú tu zadefinované prioritné oblasti, ktoré sú zvýhodnené oproti ostatným, s cieľom podporiť investičné zámery na podporu koncepcie Priemyslu 4.0. Podmienkou na poskytnutie regionálnej investičnej pomoci v Technologických centrách a Centrách podnikových služieb je určený minimálny násobok priemernej hrubej mesačnej mzdy vyplácanej zamestnancom prevádzkarne v porovnaní s priemernou nominálnou mesačnou mzdou v hospodárstve SR v okrese realizácie investičného zámeru.

- Uzavreté investičné projekty – v priebehu roka 2018 uzavrela Slovenská agentúra pre rozvoj investícií a obchodu (ďalej len „SARIO“) **26 investičných projektov**, ktorých realizácia má potenciál **vytvoriť takmer 4 180 nových priamych pracovných miest** a sumárna výška investícií by mala dosiahnuť 319 mil. eur. Až v 14 prípadoch išlo o zriadenie nových prevádzok, v 12 prípadoch o expanzné projekty etablovaných spoločností.
- V roku 2018 agentúra SARIO úspešne **ukončila v okresoch východného Slovenska 8 investičných projektov** (z toho až 6 v najmenej rozvinutých okresoch) a v okresoch stredného Slovenska 12 projektov (z toho polovicu, t.j. 6, v najmenej rozvinutých okresoch).
- Na atraktivitu slovenského podnikateľského prostredia poukazuje aj **počet aktívnych, resp. rozpracovaných investičných projektov. K 31. decembru 2018** má agentúra SARIO zaregistrovaných a rozpracovaných **70 investičných projektov**, v celkovom objeme takmer 2,7 mld. eur a s potenciálom vytvoriť viac ako **24 000 nových pracovných miest**.
- Ku koncu roka 2018 evidovala agentúra SARIO rozpracovaných **34 investičných projektov, pri ktorých investori okrem iného zvažujú aj najmenej rozvinuté okresy (48,6% z celkového počtu)**. Tieto investície, v odhľadovanej výške 1,8 mld. eur, majú potenciál vytvoriť až **12 400 nových pracovných miest**.
-

Vývoj počtu ukončených investičných projektov

k 31.12.	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Počet ukončených projektov	18 <i>ukončených projektov</i>	25 <i>ukončených projektov</i>	23 <i>ukončených projektov</i>	29 <i>ukončených projektov</i>	33 <i>ukončených projektov</i>	26 <i>ukončených projektov</i>
Potenciál ukončených projektov	442 mil. eur <i>investície</i> 3 700 <i>nových priamych miest</i>	170 mil. eur <i>investície</i> 4 600 <i>nových priamych miest</i>	1,74 mld. eur <i>investície (z toho JLR 1,4 mld. eur)</i> 7 400 <i>nových priamych miest (z toho JLR 2 800 miest)</i>	930 mil. eur <i>investície</i> 7 500 <i>nových priamych miest</i>	492 mil. eur <i>investície</i> 9 000 <i>nových priamych miest</i>	319 mil. eur <i>investície</i> <u>4 180</u> <i><u>nových priamych miest</u></i>

Počet úspešne uzavretých investičných projektov v roku 2018 podľa regiónu realizácie

V roku 2018	BA kraj	TT kraj	TN kraj	NR kraj	BB kraj	ZA kraj	PO kraj	KE kraj
Počet ukončených projektov (z toho podiel na celkovom počte)	0 (0%)	2 (8%)	3 (12%)	1 (4%)	11 (42%)	1 (4%)	4 (15%)	4 (15%)
	ZÁPAD SR		STRED SR		VÝCHOD SR			
	6 (23%)		12 (46%)		8 (31%)			

Agentúra SARIO napreduje v stanovenom ciele **realizovať projekty s vyššou pridanou hodnotou** a rozvíjať predovšetkým **regióny s vyššou nezamestnanosťou**. Výsledkom tohto úsilia je **11 úspešne ukončených investičných projektov s vyššou pridanou hodnotou alebo sofistikovanejšími výrobnými technológiami**. Z tohto počtu evidujeme 3 projekty z kategórie technologických centier alebo centier strategických služieb (Optotune, Kistler a DieboldNixdorf). Navyše evidujeme 4 úspešné projekty priemyselnej výroby, ktorých realizácia zahŕňa aj výskumno-vývojové aktivity (Mubea, Pulsar Expo, Forlit a Brose). Ďalšie 4 úspešné priemyselné projekty výroby sa vyznačujú sofistikovaným výrobným procesom ako vysokou technologickou vyspelosťou finálneho produktu. V porovnaní s minulými rokmi **rastie počet** takýchto **projektov** v absolútnom, ako aj pomerovom vyjadrení.

Počet ukončených projektov s vyššou pridanou hodnotou - porovnanie

Rok	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Počet projektov	4	7	7	9	10	11

Pre účely výkazníctva agentúra SARIO rozlišuje **projekty s vyššou pridanou hodnotou** ako projekty technologických centier, centier strategických služieb a projekty priemyselnej výroby technicky vyspelých výrobkov (napr. v oblasti robotiky) alebo projekty, kde okrem výrobných jednotky sú zriadené aj výskumno-vývojové aktivity.

V gescii Ministerstva vnútra SR (MV SR) naďalej prebieha rozsiahla reforma verejnej správy pod názvom **ESO** (Efektívna, Spoľahlivá a Otvorená štátna správa). Reforma je zameraná **na racionalizáciu organizačného usporiadania verejnej správy**, ktorú podporujú špecifické ciele Operačného programu Efektívna verejná správa najmä prostredníctvom skvalitnenia systémov a optimalizácie procesov s orientáciou na občanov a podnikateľov, ako aj zefektívnením finančnej správy. Súčasťou realizácie reformy ESO je aj **budovanie klientskych centier ako kontaktných a administratívnych miest pre občanov**. Opatrenia súvisiace s budovaním klientskych centier boli realizované aj v hodnotiacom období. Doteraz bolo daných do prevádzky **55 klientskych centier z celkového počtu 79**, ktoré plánuje MV SR zriadiť v rámci SR. Realizáciou reformy ESO - MV SR prispieva aj k napĺňaniu cieľov národnej stratégie zamestnanosti.

Zhrnutie:

*Prijaté úlohy v tejto oblasti sa plnia priebežne a inovácie vykonané na základe národnej stratégie zamestnanosti jednoznačne podporujú zamestnanosť. V priebehu roka 2018 bolo **uzatvorených 26 investičných projektov, úspešne bolo ukončených 20 investičných projektov**, z toho **8 v okresoch východného Slovenska a 12 v okresoch stredného Slovenska**, prevažne v najmenej rozvinutých okresoch. Ku koncu roka 2018 **bolo rozpracovaných 70 investičných projektov s potenciálom tvorby 24 tis. nových pracovných miest**. Pozitívnym trendom sú **projekty s vyššou pridanou hodnotou alebo sofistikovanejšími výrobnými technológiami**. Realizujú sa aj inovačné riešenia v aktívnej politike trhu práce tak, ako je uvedené v predchádzajúcom bode informácie v rámci NP.*

3. Rozvoj sociálnej ekonomiky ako inovatívny nástroj podpory regionálnej a miestnej zamestnanosti

*V rámci tejto oblasti národnej stratégie zamestnanosti bolo prijatých **6 strategických úloh**, pri plnení ktorých vykazujeme nasledujúci stav.*

Na základe návrhu Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR (MPSVR SR) vláda SR schválila návrh zákona o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch o zmene a doplnení niektorých zákonov uznesením vlády SR č. 11 zo dňa 10.1.2018 s pripomienkou prijatou na rokovaní vlády SR. Národná rada SR predmetný vládny návrh zákona schválila dňa 13. marca 2018 s účinnosťou od 1.5.2018. Ide o **zákon č. 112/2018 Z. z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov** (ďalej len „zákon o sociálnej ekonomike“). Uvedený zákon ustanovuje subjekty sociálnej ekonomiky, sociálne podniky, organizácie sektora sociálnej ekonomiky, poskytovanie podpory

pre podniky v širšom priestore sociálnej ekonomiky a vymedzuje sektor sociálnej ekonomiky a štátnu správu v oblasti sociálnej ekonomiky.

V súvislosti s Fondom sociálnych fondov rozvojového kapitálu (FOSFOR) boli v rámci Slovak Investment Holding, a.s. (SIH) **navrhnuté jednotlivé finančné nástroje**, ktorými sa budú vykonávať úlohy FOSFORu. SIH v spolupráci s **MPSVR SR postupne vytvára a zavádza finančné nástroje v kontexte zákona o sociálnej ekonomike**, inšpirujúc sa možnosťami z relevantných európskych predpisov. Bola vytvorená a v roku 2018 aj **schválená schéma štátnej pomoci na podporu podnikov** v širšom priestore sociálnej ekonomiky, ktorej predmetom je podpora mikropodnikov, malých a stredných podnikov s cieľom zvýšiť zamestnanosť znevýhodnených osôb, ako sú DN, nízko kvalifikovaní, starší a zdravotne postihnutí, alebo príslušníci marginalizovaných komunít. V januári 2019 bolo ukončené verejné obstarávanie na **výber finančných sprostredkovateľov pre záručný nástroj** na podporu sociálnej ekonomiky, pričom boli vybraní **dva finanční sprostredkovatelia**, následne sa uskutočnila kontrolná fáza verejného obstarávania. SIH plánuje v druhej polovici 2019 spustiť ďalšie tri verejné obstarávania na výber finančných sprostredkovateľov pre finančné nástroje v oblasti sociálnej ekonomiky a sociálneho bývania. Aktuálne sa **upravujú dodatkami existujúce schémy štátnej pomoci** (napr. de minimis) a tiež sa postupne pripravujú **nové schémy štátnej pomoci** pre zákonom definované formy priamej a nepriamej podpory sociálnych podnikov v úzkej spolupráci s relevantnými inštitúciami a subjektmi.

MPSVR SR prostredníctvom Implementačnej agentúry (IA) MPSVR SR implementuje **NP „Inštitút sociálnej ekonomiky“**, ktorého hlavným cieľom je vytvorenie a pilotné overenie fungovania podpornej infraštruktúry sociálnej ekonomiky. V rámci projektu sa **vytvára centrálna koordinačná jednotka (CKJ) a regionálne centrá sociálnej ekonomiky (RC SE)**. Úlohou CKJ je vytvoriť jednotnú metodiku, realizovať šírenie informácií o sociálnej ekonomike, osvetu, a najmä odborne pripraviť personál RC SE, ktoré vzniknú v každom krajskom meste a svojou činnosťou budú aktívne pôsobiť priamo v regiónoch, zvyšovať záujem subjektov o sociálne podnikanie, podporovať vznik sociálnych podnikov a tým prispievať k znižovaniu lokálnej, regionálnej nezamestnanosti. Činnosť RC SE spočíva v bezplatnom poskytovaní nevyhnutnej pomoci, podpory záujemcov o založenie sociálneho podniku a všeobecného poradenstva a informácií o sociálnom podnikaní širokej verejnosti (odbornej i laickej), identifikácia možných subjektov sociálnej ekonomiky v regióne a vysvetľovanie pravidiel fungovania sociálnych podnikov. V roku 2018 sa **prvé štyri RC SE** podarilo rozbehnúť prostredníctvom projektu v krajských mestách **Banská Bystrica, Košice, Nitra, Prešov**, ďalšie RC SE vzniknú v priebehu roka 2019.

MPSVR SR, vo väzbe na ustanovenia zákona o sociálnej ekonomike, ktorými sa menil a doplnil aj **zákon o službách zamestnanosti**, pripravilo v roku 2018 **NP „Podpora integračných podnikov“** zameraný na podporu registrovaných integračných sociálnych podnikov, ktoré zamestnávajú špecifickú skupinu obyvateľstva, odkázanú na pomoc a podporu okolia a výrazne ťažšie sa uplatniteľnú na trhu práce. Realizáciou tohto NP sa v regiónoch prostredníctvom úradov PSVR implementujú AOTP zamerané na podporu zamestnanosti a zníženie nezamestnanosti znevýhodnených osôb, značne znevýhodnených osôb a zraniteľných osôb formou poskytovania príspevkov (podľa § 53g a § 53f zákona o službách zamestnanosti).

MPSVR SR zároveň pripravuje **NP „Investičná pomoc pre sociálne podniky – nenávratná zložka“**. Cieľom NP je najmä dosiahnuť, aby začínajúce sociálne podniky prežili náročnú

startupovú fázu a dosiahli úroveň stability, ktorá im následne umožní udržiavať a rozširovať zamestnanosť aj v nepriaznivých podmienkach. Podpora sociálnym podnikom sa bude poskytovať prostredníctvom kombinácie návratnej a nenávratnej pomoci, v súlade so zákonom o sociálnej ekonomike a v synergii príjemcu NP a verejne vlastnenej spoločnosti SIH. Obsahom hlavnej aktivity je zlepšenie prístupu k zamestnaniu a predchádzanie nezamestnanosti prostredníctvom podpory podnikania, vytvárania podnikov vo väzbe na potreby trhu práce a to prostredníctvom grantovej podpory sociálnym podnikom na účely pokrytia niektorých nákladov ich investičného zámeru vytvárajúceho pracovné miesta. Oprávnenými výdavkami projektu budú mzdové výdavky na zamestnancov sociálneho podniku, projektom špecifikované kapitálové výdavky do výšky 50% oprávnených nákladov, spotreba energie a výdavky na prevádzkovú činnosť.

V ďalšom období sa bude pripravovať dopytovo – orientovaná výzva zameraná na iné typy výdavkov, respektíve na iné fázy rozvoja sociálnych podnikov.

Zhrnutie:

Prijaté úlohy v oblasti legislatívy sú splnené, ostatné úlohy prijaté v tejto oblasti sa plnia priebežne. Implementujú sa dva NP – NP Inštitút sociálnej ekonomiky a NP Podpora integračných podnikov, v priebehu roka 2019 sa očakáva finalizácia ďalšieho NP na poskytovanie nenávratnej investičnej pomoci pre sociálne podniky. Aktuálne sa upravujú dodatkami existujúce schémy štátnej pomoci a pripravujú nové schémy štátnej pomoci pre zákonom definované formy priamej a nepriamej podpory sociálnych podnikov.

4. Flexibilita pracovných vzťahov, pracovné podmienky, ochrana práce a kultúra práce

*V rámci tejto oblasti národnej stratégie zamestnanosti boli prijaté **4 strategické úlohy**, pri plnení ktorých vykazujeme nasledujúci stav.*

Dôstojná práca zahŕňa širokú tematiku, do ktorej patrí najmä spravodlivé mzdové ohodnotenie, ochrana pred zdravotnými rizikami pri práci, práva zamestnancov uplatňovať svoje záujmy a zúčastňovať sa na ich uplatňovaní, opatrenia v pracovnej oblasti, ktoré sú ústretové k rodine ako i dostatok pracovných príležitostí. Súčasťou vytvárania dôstojných pracovných podmienok je aj **garancia práva zamestnanca na odmenu za vykonanú prácu vo výške, dostatočnej na to, aby mu zabezpečila dôstojnú životnú úroveň** tak, ako to ustanovuje aj článok 36 Ústavy SR. **Vláda SR** v súlade so zákonom č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov rozhodla o razantnom zvýšení sumy minimálnej mzdy na rok 2018 a schválila nariadenie vlády SR č. 278/2017 Z. z., ktorým sa s účinnosťou **od 1.1.2018** ustanovuje minimálna mzda na rok 2018 v sume **480 eur mesačne a 2,759 eur za odpracovanú hodinu**. Medziročné zvýšenie oproti sume minimálnej mzdy 435 eur, platnej v roku 2017, tak predstavuje až 10,34 %.

Vývoj tzv. hrubej a čistej sumy minimálnej mzdy a priemernej mzdy a ich vzájomný pomer od roku 2013 do roku 2018 bol nasledovný:

Ukazovateľ / Rok	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Minimálna mesačná mzda hrubá	337,7	352,0	380,0	405,0	435,0	480,00

	0	0	0	0	0	
- čistá minimálna mesačná mzda	292,4 8	304,8 4	339,0 9	355,0 1	374,1 1	403,18
- index rastu čistej minimálnej mzdy v %	103,2 1	104,2 3	111,2 4	104,6 9	105,3 8	107,77
Priemerná nominálna mesačná mzda hrubá	824,0 0	858,0 0	883,0 0	912,0 0	954,0 0	1 013,00
- čistá priemerná mesačná mzda	637,1 7	662,0 8	679,6 1	699,9 6	729,4 2	772,93

Zdroj: ŠÚ SR a prepočet MPSVR SR

Zvýšenie minimálnej mzdy **má vplyv aj na vyjednávanie o mzdách na podnikovej a odvetvovej úrovni, nakoľko vyvoláva tlak aj na rast mzdových taríf dohodnutých v tarifných systémoch** uplatňovaných u zamestnávateľa, ktorými sa diferencuje odmena za prácu podľa jej náročnosti. Prostredníctvom **inštitútu minimálnych mzdových nárokov**, upraveného v § 120 Zákonníka práce, zároveň **so zvýšením sumy minimálnej mzdy dochádza aj k nárastu sadzieb minimálnych mzdových nárokov**, ustanovujúcich právny nárok na mzdu v závislosti od náročnosti prác vykonávaných zamestnancom u zamestnávateľa, ktorý nemá odmeňovanie svojich zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve. **Všetky nástroje a opatrenia vyvážené pokrývajú agendu dôstojnej práce ako v oblasti pracovných podmienok, tak aj v oblasti dôstojného mzdového ohodnotenia vykonávanej práce.**

Nariadením vlády SR č. 300/2018 Z. z., ktorým sa ustanovila s účinnosťou od 1.1.2019 **suma minimálnej mzdy na rok 2019 je 520, 00 eur** za mesiac pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou a **2,989 eura** za každú hodinu odpracovanú zamestnancom.

Zákon č. 183/2017 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa **zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov** (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“) bol schválený Národnou radou SR vo väzbe na nález Ústavného súdu SR (ďalej len „ústavný súd“) sp. zn. PL. ÚS 31/2015 zo 16. marca 2016 publikovaný v Zbierke zákonov pod číslom 186/2016 Z. z. (ďalej len „nález“).

Účelom tohto zákona je najmä **úprava záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa aj na ďalších zamestnávateľov v odvetví alebo v časti odvetvia** s cieľom zosúladenia právnej úpravy s nálezom ústavného súdu.

Podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní má zmluvná strana alebo zmluvné strany kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa právo oznámiť, že uzatvorili **reprezentatívnu kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa**, ktorá má účinky aj na iných zamestnávateľov v odvetví alebo v časti odvetvia, v ktorom je reprezentatívna. V nadväznosti na to, **ak sú splnené podmienky reprezentatívnosti, MPSVR SR oznámi uzatvorenie reprezentatívnej kolektívnej zmluvy v Zbierke zákonov SR** (ďalej len „zbierka“). Za účelom, aby sa k splneniu podmienok reprezentatívnosti mohli vyjadriť aj reprezentatívne združenia zamestnávateľov a zamestnancov, **MPSVR SR zriadi tripartitnú komisiu**, ktorej môžu predložiť tieto združenia svoje stanovisko.

S cieľom zabezpečiť ochranu konkrétnemu zamestnávateľovi sa dotknutému zamestnávateľovi priznáva právo predložiť pripomienky MPSVR SR a podať žalobu voči oznámeniu MPSVR SR.

Pri splnení zákonom presne definovaných podmienok dôjde k zverejneniu oznamu v zbierke, že kolektívna zmluva vyššieho stupňa je reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa a vzťahuje sa na ďalších zamestnávateľov v odvetví alebo v časti odvetvia. Určenie okruhu zamestnávateľov, pre ktorých je záväzná táto kolektívna zmluva vyššieho stupňa je daný priamo zákonom.

Ustanovenia reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa sa vzťahujú na zamestnávateľov od prvého dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca po zverejnení oznamu v zbierke, resp. ak je oznámenie zverejnené po 15. dni v kalendárnom mesiaci, od prvého dňa druhého kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci zverejnenia oznámenia v zbierke.

Zákon vychádza z **odporúčania Medzinárodnej organizácie práce** č. 91, podľa ktorého vnútroštátne predpisy môžu rozšíriť kolektívne zmluvy vyššieho stupňa za týchto podmienok:

- kolektívna zmluva už pokrýva istý počet príslušných zamestnávateľov a zamestnancov, ktorý je dostatočne reprezentatívny,
- žiadosť na rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy predloží jedna alebo viacero organizácii zamestnancov alebo zamestnávateľov, ktoré sú zmluvnými stranami,
- pred rozšírením záväznosti kolektívnej zmluvy zamestnávateľa, na ktorých by sa mala kolektívna zmluva vzťahovať dostanú príležitosť, aby predložili pripomienky.

V oblasti cestovných náhrad bolo prijaté opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 148/2018 Z. z. o sumách stravného.

Opatrením MPSVR SR č. 148/2018 Z. z. o sumách stravného (ďalej len „opatrenie“) sa zvýšili sumy stravného pre pracovné cesty nasledovne:

- pre časové pásmo 5 hodín až 12 hodín trvania pracovnej cesty zo **4,50 eura** na **4,80 eura**,
- pre časové pásmo nad 12 hodín až 18 hodín trvania pracovnej cesty zo **6,70 eura** na **7,10 eura**,
- pre časové pásmo nad 18 hodín trvania pracovnej cesty z **10,30 eura** na **10,90 eura**.

Na zvýšené sumy stravného má zamestnanec nárok od 1. júna 2018.

Zvýšenie sumy stravného v časovom pásme 5 až 12 hodín zvýšilo:

a) maximálnu hranicu príspevku zamestnávateľa na stravovanie z **2,48 eura** na **2,64 eura** na jedno hlavné jedlo, vrátane nápoja,

b) minimálnu hodnotu stravovacej poukážky (tzv. gastrolístka) z **3,38 eura** na **3,60 eura**, za ktorú si má zamestnanec zakúpiť jedno hlavné jedlo, vrátane nápoja.

Opatrením boli zvýšené sumy stravného **pre jednotlivé časové pásma ako nárokovvej náhrady pre zamestnanca vyslaného na pracovnú cestu**, a to v nadväznosti na vývoj indexu cien jedál a nealkoholických nápojov v reštauračnom stravovaní. V zmysle mechanizmu zvyšovania súm stravného, ktorý je ustanovený v § 8 ods. 1 **zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách** v znení zákona č. 475/2008 Z. z. (ďalej len „zákon o cestovných náhradách“), bola splnená podmienka na ich zvýšenie. Podľa § 5 ods. 2 zákona o cestovných náhradách sumy stravného pre jednotlivé časové pásma ustanovilo toto

opatrenie, ktoré vydalo MPSVR SR; opatrenie bolo vyhlásené uverejnením jeho úplného znenia v Zbierke zákonov SR.

Podľa štatistických údajov za mesiac január 2018 **bola splnená podmienka zakladajúca zvýšenie súm stravného pri pracovných cestách**, nakoľko mesačný kumulovaný index cien jedál a nealkoholických nápojov v reštauračnom stravovaní v SR dosiahol hodnotu 105,1 %, čo predstavuje oproti základni zvýšenie o 5,1 percentuálneho bodu (za základňu sa považuje príslušný kalendárny mesiac, podľa ktorého boli naposledy opatrením upravené sumy stravného a jej hodnota je 100 %). Sumy stravného pri pracovných cestách boli naposledy zvýšené opatrením MPSVR SR č. 309/2016 Z. z. na základe indexu cien jedál a nealkoholických nápojov v reštauračnom stravovaní za mesiac júl 2016.

Na základe údajov štatistického výberového zisťovania „ISPP – Informačný systém o pracovných podmienkach“ v roku 2017 stravovacie poukážky využívalo 410 778 zamestnancov, t. j. 45,7 % z celkového počtu vo výberovej vzorke ISPP. Priemerná hodnota stravovacej poukážky bola 3,62 eura a príspevok zamestnávateľa bol 2,53 eura na jedno hlavné jedlo, čo predstavovalo cca 69,9 % hodnoty stravovacej poukážky. Z celkového počtu 899 129 zamestnancov vo výberovej vzorke dostávalo stravovacie poukážky v hodnote nižšej ako 3,60 eura 243 908 zamestnancov, čo bolo 27,1 % z počtu vo výberovej vzorke. Z celkového počtu 410 778 zamestnancov vo výberovej vzorke, ktorým sa poskytovali stravovacie poukážky, dostávalo stravovacie poukážky v hodnote nižšej ako 3,60 eura 243 908 zamestnancov, čo je 59,4 % z počtu zamestnancov vo výberovej vzorke. Podrobnejšie údaje sú uvedené v nižšie uvedenej tabuľke.

ROK 2017	Počet zamestnávateľov spolu	Počet zamestnancov, ktorým sa poskytujú stravovacie poukážky	Počet zamestnancov, ktorým sa poskytujú stravovacie poukážky v hodnote nižšej ako 3,60 eura	Počet zamestnancov v spolu
spolu	4 861	410 778	243 908	899 129
v tom				
nepodnikateľská sféra	1 238	81 478	40 893	181 854
podnikateľská sféra	3 623	329 300	203 015	717 275

Zdroj údajov: Trexima, spol. s r. o., Informačný systém o pracovných podmienkach v roku 2017

Opatrenie je **v súlade so zákonom č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov**, a to:

- s § 5 ods. 2, ktorý splnomocňuje MPSVR SR na vydanie opatrenia o sumách stravného,
- s § 8 ods. 1, ktorý ustanovuje mechanizmus zvyšovania súm stravného,
- s § 8 ods. 2, ktorý ustanovuje spôsob zaokrúhľovania súm stravného.

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) je základným právnym predpisom komplexne upravujúcim individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce zamestnancov pre zamestnávateľov a kolektívne pracovnoprávne vzťahy.

V záujme ochrany a zabezpečenia dôstojných pracovných podmienok splňajúcich európske štandardy a s prihliadnutím na pozitívne makroekonomické ukazovatele SR **boli novelou Zákonníka práce č. 63/2018 Z. z.**, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony **od 1.5.2018**, okrem iného, upravené výšky niektorých mzdových zvýhodnení za prácu a zavedené nové mzdové zvýhodnenia za prácu v sobotu a v nedeľu. Zároveň sa boli vyriešené niektoré čiastkové oblasti, ktorých úpravu si vyžadovali poznatky z praxe s cieľom spresniť postupy a možnosti riešení nárokov zamestnancov v osobitných prípadoch.

Základným princípom v úprave odmeňovania zamestnancov podľa Zákonníka práce je princíp zmluvnej voľnosti pri vyjednávaní o mzdových podmienkach a princíp garancie minimálnej výšky niektorých mzdových nárokov.

Mzda zamestnanca nesmie **byť nižšia ako minimálna mzda** ustanovená osobitným predpisom (§ 119 ods. 1 Zákonníka práce); nižšia ako suma minimálnej mzdy nemôže byť ani výška odmeny za prácu, vykonávanú na základe dohody o vykonaní práce, dohody o brigádnickej práci študentov alebo dohody o pracovnej činnosti.

Zákonník práce **v garantuje** výšku minimálnej mzdy v závislosti od náročnosti zamestnancom vykonávaných prác v prípade, ak mzdové podmienky nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

Na pracovnoprávne vzťahy založené **dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru** sa vzťahujú aj niektoré ustanovenia Zákonníka práce, ktoré upravujú nároky zamestnancov za prácu v sobotu, v nedeľu, za nočnú prácu a za sťažený výkon práce, t.j. aj na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú zvýhodnenia za nočnú prácu, za prácu v sobotu, za prácu v nedeľu a kompenzácia za sťažený výkon práce, a to v rovnakej percentuálnej výške z minimálnej mzdy ako je to pri pracovnej zmluve. Zároveň bol upravený osobitný postup výpočtu zvýhodnenia za prácu vo sviatok v prípade zamestnancov vykonávajúcich prácu na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru z dôvodu, že v prípade týchto zamestnancov sa nezisťuje ich priemerný hodinový zárobok. Osobitný postup stanovuje, že odmena zamestnanca na dohodu v prípade práce vo sviatok sa zvýši o sumu minimálnej mzdy za hodinu.

Vzhľadom na novelu zákona o službách zamestnanosti, podľa ktorej **zamestnávateľ pri zverejňovaní ponuky zamestnania je povinný** uvádzať v ponuke aj sumu základnej zložky mzdy, bolo v § 41 **Zákonníka práce ustanovená povinnosť zamestnávateľa**, aby pri uzatváraní pracovnej zmluvy nenavrhol základnú zložku mzdy v nižšej sume ako uviedol v ponuke zamestnania. Cieľom bolo zabrániť postupu zamestnávateľa, kedy v ponuke uvedie údaje, ktoré v budúcnosti neplánuje dodržať.

Ak zamestnanec vykonáva prácu **v deň sviatku**, má okrem dosiahnutej mzdy právny nárok na **mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške 100 % svojho priemerného zárobku** (§ 122 Zákonníka práce).

Zvýšenie sadzby mzdového zvýhodnenia za prácu vo sviatok reagovalo na skutočnosť, že zamestnanec, ktorý musí v deň sviatku pracovať, má popri mzde za prácu vo sviatok právny nárok na mzdové zvýhodnenie vo výške 50 % priemerného zárobku.

Naproti tomu zamestnanec, ktorý z dôvodu sviatku nemohol pracovať, dostal náhradu vo výške 100 % priemerného zárobku alebo sa mu jeho mesačná mzda nekráti.

Ak zamestnanec vykonáva prácu **v sobotu**, mal s účinnosťou **od 1. mája 2018 do 30. apríla 2019** nárok v súlade s prechodným ustanovením § 252m na výšku mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu **najmenej vo výške 25 %** minimálnej mzdy v eurách za hodinu a s účinnosťou od 1. mája 2019, okrem dosiahnutej mzdy, právny nárok na mzdové zvýhodnenie **najmenej vo výške 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu** (§ 122a Zákonníka práce).

Zákonník práce umožňuje **uplatniť výnimku** pre skupinu zamestnávateľov, u ktorých sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa **práca pravidelne vykonávala v sobotu**. Zákonník práce umožňuje v kolektívnej zmluve, resp. v pracovnej zmluve dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia a stanovuje jeho minimálnu výšku. V pracovnej zmluve je možné dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia iba v prípade, že ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov. Na základe tejto výnimky bolo a je možné:

- **od 1. mája 2018 do 30. apríla 2019** v zmysle prechodného ustanovenia § 252m písm. a) Zákonníka práce dohodnúť mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu najmenej 20 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu,
- **od 1. mája 2019** v zmysle § 122a ods. 2 Zákonníka práce dohodnúť mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu najmenej 45 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu.

Ak zamestnanec vykonáva **prácu v nedeľu**, mal s účinnosťou **od 1. mája 2018 do 30. apríla 2019** v súlade s prechodným ustanovením § 252m výšku mzdového zvýhodnenia za prácu v nedeľu vo výške **najmenej 50 %** minimálnej mzdy v eurách za hodinu a od 1. mája 2019, okrem dosiahnutej mzdy, právny nárok na mzdové zvýhodnenie **najmenej vo výške 100 %** minimálnej mzdy v eurách za hodinu (§ 122b Zákonníka práce).

Zákonník práce umožňuje uplatniť **výnimku** pre skupinu zamestnávateľov, u ktorých sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby **sa práca pravidelne vykonávala v nedeľu**. Zákonník práce umožňuje v kolektívnej zmluve, resp. v pracovnej zmluve dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia a stanovuje jeho minimálnu výšku. V pracovnej zmluve je možné dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia iba v prípade, že ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov. Na základe tejto výnimky bolo a je možné:

- **od 1. mája 2018 do 30. apríla 2019** v zmysle prechodného ustanovenia § 252m písm. b) Zákonníka práce dohodnúť mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu najmenej 40 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu,
- **od 1. mája 2019** v zmysle § 122b ods. 2 Zákonníka práce dohodnúť mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu najmenej 90 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu.

Zákonník práce do 30.4.2018 neupravoval mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu. Nutnosť práce v sobotu, ale najmä v nedeľu je zásahom do rodinného života, nakoľko zamestnanec by v tieto dni mal užívať dni pracovného pokoja. Zavedenie mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu a v nedeľu je jedným z opatrení

s cieľom kompenzovať prácu aj v tieto kalendárne dni a súčasne znížiť rozsah výkonu práce v tieto dni.

Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi **22. hodinou a 6. hodinou**. Za prácu v tomto časovom intervale patrí zamestnancovi s účinnosťou **od 1. mája 2019** v zmysle § 123 ods. 1 Zákonníka práce okrem dosiahnutej mzdy aj mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu vo výške najmenej 40 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho **rizikový prácu**, patrí mu mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu vo výške najmenej 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu. V období **od 1. mája 2018 do 30. apríla 2019** v súlade s prechodným ustanovením § 252m výška mzdového zvýhodnenia za nočnú prácu predstavovala najmenej 30 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu, a ak išlo o zamestnanca vykonávajúceho **rizikový prácu**, patrilo mu mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu vo výške najmenej 35 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu.

Zákonník práce umožňuje uplatniť **výnimku** pre skupinu zamestnávateľov, u ktorých sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa **prevažná časť práce pravidelne vykonávala v noci** a ak nejde o zamestnanca vykonávajúceho rizikový prácu. Zákonník práce umožňuje v kolektívnej zmluve, resp. v pracovnej zmluve dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia a stanovuje jeho minimálnu výšku. V pracovnej zmluve je možné dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia iba v prípade, že ide o zamestnávateľa, u ktorého **nepôsobí odborová organizácia** a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka **zamestnával menej ako 20 zamestnancov**. Na základe tejto výnimky bolo a je možné:

- **od 1. mája 2018 do 30. apríla 2019** v zmysle prechodného ustanovenia § 252m písm. c) Zákonníka práce dohodnúť mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu vo výške **najmenej 25 %** minimálnej mzdy v eurách za hodinu,
- **od 1. mája 2019** v zmysle § 123 ods. 2 Zákonníka práce dohodnúť mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu vo výške **najmenej 35 %** minimálnej mzdy v eurách za hodinu.

Zvýšenie sadzby mzdového zvýhodnenia za nočnú prácu malo za cieľ zvýšiť mzdové ohodnotenie nočnej práce a súčasne napomôcť zníženiu rozsahu tej nočnej práce, ktorá je nadbytočná a nie je nevyhnutná. Podľa údajov Eurostatu má Slovenská republika najvyšší podiel počtu zamestnancov zo všetkých štátov Európskej únie, ktorí pravidelne vykonávajú prácu v noci (až 16,4 % zamestnancov v SR, pričom priemer za 28 štátov EÚ je len 6,1 %).

S účinnosťou **od 1. mája 2018 sa ako mzda posudzuje** aj peňažné plnenie, ktoré môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi za prácu **pri príležitosti obdobia letných dovoleníek** (tzv. 13 mzda) a **pri príležitosti vianočných sviatkov** (tzv. 14. mzda). Tieto inštitúty poskytujú zamestnávateľovi **možnosť, nie povinnosť**, odmeňovať zamestnanca v mesiaci jún a v mesiaci december okrem mzdy aj týmto peňažným plnením. Osobitné predpisy ustanovujú podrobnosti týkajúce sa postupného daňového a odvodového zvýhodnenia 13. a 14. mzdy.

V nadväznosti na uvedené môžeme konštatovať, že **novela Zákonníka práce má pozitívne sociálne vplyvy z dôvodu zvýšenia a rozšírenia právnych nárokov zamestnancov na mzdu** za nočnú prácu, prácu vo sviatok, v sobotu a v nedeľu, ak v tieto dni budú pracovať. Súčasne bolo účelom zabrániť zneužívaniu prác vykonávaných „na dohodu“ na výkon prác najmä počas sobôt, nedeľ, vo sviatok, ale aj v noci. Každoročným

zvyšovaním minimálnej mzdy sa **zlepšuje ekonomická situácia zamestnancov**, ktorí pracujú za mzdu na tejto úrovni a prispieva k zlepšeniu celkovej finančnej situácie rodín na Slovensku, najmä v zaostalejších regiónoch Slovenska. Taktiež zvýšenie stravného pre pracujúcich obyvateľov Slovenska môže mierne ovplyvniť ich životnú úroveň a zlepšenie úrovne ich stravovania, zlepšenie dodržiavania zásad správneho stravovania. Všeobecne možno konštatovať, že tieto novely zákonov v roku 2018 pozitívne prispeli k zlepšeniu celkovej životnej úrovne pracujúcich obyvateľov v našej krajine.

V záujme presadzovania dôstojných pracovných podmienok v roku 2018 pokračovalo plnenie úloh vyplývajúce zo Stratégie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v SR na roky 2016 až 2020 a programu jej realizácie. V oblasti inšpekcie práce bolo presadzovanie dôstojných pracovných podmienok realizované dozornou a poradenskou činnosťou orgánov štátnej správy. Inšpektoráty práce v roku 2018 **vykonali 68 620 dozorných výkonov v 30 379 subjektoch, odhalili 47 051 porušení predpisov** a v záujme zlepšenia stavu ich nariadili odstrániť. Zamestnávateľom a zamestnancom **poskytli 5 390 krát bezplatné odborné poradenstvo**. Kontrolné orgány nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, ktorými sú inšpektoráty práce, Ústredie PSVR a úrady PSVR v roku 2018 na pracoviskách zamestnávateľov a podnikajúcich fyzických osôb intenzívne odhaľovali porušovanie zákazu nelegálneho zamestnávania. Vykonali **28 223 kontrol a u 923 zamestnávateľov odhalili 2 751 nelegálne zamestnávaných fyzických osôb**.

Podmienky na zosúladenie rodinného a pracovného života sú upravené v **zákone č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách** a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov. Služba na podporu zosúladovania rodinného života a pracovného života sa poskytuje **terénnou formou** (opatrovateľ detí poskytujúci starostlivosť o dieťa v domácom prostredí dieťaťa) alebo **ambulantnou formou sociálnej služby** (opatrovateľ detí poskytujúci starostlivosť o dieťa vo svojom domácom prostredí, v účelovo vyčlenenom priestore zamestnávateľa rodiča alebo v zariadení starostlivosti o deti). Služba sa poskytuje **rodičom detí do troch rokov veku dieťaťa, resp. do šiestich rokov veku, ak je dieťaťom s nepriaznivým zdravotným stavom**. Oprávnenie poskytovať sociálnu službu vzniká odo dňa zápisu do registra poskytovateľov sociálnych služieb, vedenom príslušným vyšším územným celkom. Účelom konania o zápis do registra poskytovateľov sociálnych služieb, je v konečnom dôsledku zabezpečenie ochrany prijímateľa sociálnej služby, na čo slúži aj skúmanie a preukazovanie priestorových, hygienických, personálnych, materiálnych i finančných podmienok na poskytovanie sociálnej služby. Poskytovatelia, ktorí poskytovali starostlivosť o deti pred účinnosťou zákona č. 40/2017 Z. z., ktorým sa novelizoval zákon o sociálnych službách mali povinnosť do 30.6.2018 požiadať o zápis do registra poskytovateľov sociálnej služby na príslušnom vyššom územnom celku. V záujme budovania a zvyšovania kapacít v zariadeniach starostlivosti o deti do troch rokov veku dieťaťa bola dňa 10.7.2018 vyhlásená výzva na podporu a rozvoj služieb starostlivosti o deti do troch rokov veku dieťaťa na komunitnej úrovni z Integrovaného regionálneho OP 2014 – 2020.

Zhrnutie:

*Priebežne bola **posilňovaná pracovnoprávna ochrana zamestnanca**, pozitívne sa prejavilo zlepšenie podmienok pre zosúladenie rodinného a pracovného života, v záujme budovania a zvyšovania kapacít v zariadeniach starostlivosti o deti do troch rokov veku dieťaťa bola dňa 10.7.2018 vyhlásená výzva na podporu a rozvoj služieb starostlivosti o deti do troch rokov veku dieťaťa. Plnili sa opatrenia na potieranie nelegálnej práce. Inšpektoráty práce*

v roku 2018 vykonali 68 620 dozorných výkonov v 30 379 subjektoch, odhalili 47 051 porušení predpisov a v záujme zlepšenia stavu ich nariadili odstrániť.

5. Účinné riešenie dlhodobej nezamestnanosti

*V rámci tejto oblasti národnej stratégie zamestnanosti bolo prijatých **15 strategických úloh**, pri plnení ktorých vykazujeme nasledujúci stav.*

V rámci cieľových indikátorov Európa 2020 si Slovensko stanovilo okrem iného aj cieľ **znižiť mieru dlhodobej nezamestnanosti (trvajúcej viac ako 12 mesiacov) do roku 2020 pod 3 %**. V roku 2013 (v čase prípravy národnej stratégie zamestnanosti) miera dlhodobej nezamestnanosti na Slovensku dosiahla 10 %. Tento stav sa postupne zlepšoval. Hoci problém s úrovňou dlhodobej miery nezamestnanosti naďalej pretrváva, SR prijala niekoľko aktívnych a pasívnych opatrení na riešenie nezamestnanosti konkrétnych zraniteľných skupín, vrátane Akčného plánu na posilnenie integrácie dlhodobo nezamestnaných na trh práce v SR. Tieto opatrenia mali pozitívny vplyv na postupné znižovanie úrovne miery dlhodobej nezamestnanosti (vyjadrenej ako podiel nezamestnaných 12 a viac mesiacov na celkovom počte ekonomicky aktívnych obyvateľov). **Kým v roku 2013**, v čase prípravy národnej stratégie zamestnanosti, podľa údajov Eurostatu, bola **miara dlhodobej nezamestnanosti** v SR na úrovni **10 %**, **do roku 2018 sa jej priemerná úroveň znížila na 4,0 %**. Na základe očakávaného vývoja na trhu práce do roku 2020 **by sa mohla miera dlhodobej nezamestnanosti priblížiť stanovenému cieľu pod 3 %**. Čo sa týka porovnania vývoja dlhodobej nezamestnanosti (nezamestnaní 12 a viac mesiacov) v SR s ostatnými krajinami EÚ, pozitívne je, že napriek tomu, že v SR je dlhodobo podiel DN na celkovom počte nezamestnaných nad 50%, úroveň miery dlhodobej nezamestnanosti (vypočítanej ako podiel počtu DN na celkovom počte ekonomicky aktívnych obyvateľov) v SR v roku 2018 medziročne poklesla výraznejšie (o 1,1 p.b. z 5,1% na 4,0 %) v porovnaní s jej priemerným poklesom v rámci EÚ 28 (o 0,5 p.b.), čím sa znížil rozdiel medzi úrovňou miery dlhodobej nezamestnanosti v SR a EÚ 28. Keď v roku 2017 predstavoval tento rozdiel 1,7 p.b. v roku 2018 bol na úrovni 1,1 p.b.

Kým stav UoZ podľa údajov Ústredia PSVR dosiahol v decembri 2017 počet 195 583 UoZ, v decembri 2018 klesol na 168 802 osôb, čo predstavuje **pokles o 25 781 osôb**. **Z hľadiska štruktúry UoZ ku koncu decembra 2018 bolo v evidencii 140 525 znevýhodnených UoZ**, z toho **7 308** bolo občanov mladších ako 26 rokov, **67 549 DN**, 50 677 občanov starších ako 50 rokov veku a 57 064 UoZ s nižším vzdelaním ako stredné odborné vzdelanie. Z celkového počtu DN 67 549 osôb bolo 18 743 osôb evidovaných viac ako 12 až 24 mesiacov, 15 282 osôb evidovaných viac ako 24 až 48 mesiacov a 32 423 osôb evidovaných nad 48 mesiacov. Z hľadiska regiónov najvyšší počet DN bol v Prešovskom kraji spolu 19 280 UoZ, z toho najviac v okresoch Vranov nad Topľou 2 843 UoZ a Prešov 2 837 UoZ. Druhé najvyššie zastúpenie DN bolo v Košickom kraji, a to 19 248 UoZ, z toho najviac v okrese Trebišov 4 175 UoZ a v okrese Michalovce 3 401 UoZ.

Kým k 31.12.2017 bolo celkovo evidovaných 87 850 DN, čo bol 44,92 % podiel z počtu 195 583 evidovaných UoZ, k 31.12.2018 sa tento **počet znížil na 67 549 DN**, čo bol 39,78 % podiel z počtu 168 802 evidovaných UoZ. Ide tak o **medziročné zníženie podielu DN na celkovom počte evidovaných UoZ až o 5,14 %**.

Riešenia rozhodujúceho charakteru:

Kľúčovým nástrojom na znižovanie DN bolo v roku 2018 pokračovanie plnenia **Akčného plánu na posilnenie integrácie dlhodobo nezamestnaných na trh práce v Slovenskej republike** (APDN), ktorý bol schválený na zasadnutí Monitorovacieho výboru pre OP ĽZ dňa 25.11.2016 za prítomnosti zástupcov EK. APDN sa realizuje v súlade s Odporúčaním Rady EÚ z 15.2.2016 týkajúcim sa integrácie dlhodobo nezamestnaných na trh práce.

Realizácia APDN v roku 2018 bola založená najmä na nasledujúcich projektových aktivitách. V roku 2018 pokračovala úspešná realizácia NP zameraných na poskytovanie individualizovaných služieb. V rámci aktivity č. 6 NP „**Cesta na trh práce**“ od začiatku realizácie projektu do 31.12.2018 boli individualizované služby poskytnuté 11 342 UoZ, z toho v roku 2018 bolo do aktivity zaradených 8 747 UoZ, z čoho 75,07 % bolo DN (6 566 DN UoZ). Čerpanie prostriedkov v tejto aktivite za rok 2018 bolo vo výške 573 444 eur. **Cieľovou skupinou sú všetci UoZ evidovaní v evidencii UoZ s trvalým pobytom na území 12-ich najmenej rozvinutých okresov SR**, a preto boli v rámci projektu posilnené personálne kapacity 11 vybraných úradov PSVR s územnou pôsobnosťou v rámci najmenej rozvinutých okresov o **53 odborných poradcov s cieľom zabezpečiť poskytovanie individualizovaných poradenských služieb** špeciálne pre túto cieľovú skupinu UoZ. Poradenský proces je zameraný na rozvoj zamestnateľnosti UoZ (zvyšovanie motivácie, stanovenie kariérového cieľa, komunikácia so zamestnávateľom, techniky hľadania práce a pod.) a jeho trvanie pre jedného UoZ je v rozsahu 35 hodín.

V rámci opatrenia č. 1 NP „**Reštart pre mladých UoZ**“ boli v roku 2018 individualizované služby poskytnuté 13 641 mladým UoZ (od začiatku realizácie projektu do 31.12.2018 boli služby poskytnuté 19 634 mladým UoZ). Cieľovou skupinou sú mladí UoZ vo veku do 29 rokov (s podmienkou NEET), vedení v evidencii UoZ úradov PSVR s územnou pôsobnosťou v rámci menej rozvinutých okresov SR, a preto boli v rámci projektu posilnené personálne kapacity príslušných 43 úradov PSVR o **60 odborných poradcov s cieľom zabezpečiť poskytovanie individualizovaných poradenských služieb** špeciálne pre túto cieľovú skupinu UoZ. Poradenský proces je zameraný na rozvoj zručností pre riadenie vlastnej kariéry s osobitným dôrazom na plánovanie a jeho trvanie pre jedného mladého UoZ je v rozsahu 30 hodín. Čerpanie finančných prostriedkov v roku 2018 bolo 705 944, 44 eur. Realizácia projektu bola ukončená v decembri roku 2018. Realizáciou opatrenia č.1 NP Reštart pre mladých UoZ prišlo k zvýšeniu dostupnosti kariérového poradenstva pre NEET, zároveň sa zaviedol do praxe inovatívny prístup ku kariérnemu poradenstvu zameraný na rozvoj faktorov zamestnateľnosti a zručností pre riadenie vlastnej kariéry.

V rámci NP „**Podpora individualizovaného poradenstva pre dlhodobo nezamestnaných UoZ**“ (NP PIP) úrady PSVR poskytujú individualizované odborné poradenské služby DN UoZ v dvoch aktivitách:

Aktivita č. 1 - Bilancia kompetencií pre DN UoZ je realizovaná prostredníctvom externých dodávateľov, vybraných v zmysle zákona č. 343/2015 Z. z. o verejnom obstarávaní. Aktivita je určená pre DN UoZ, ktorí nemajú predstavu o svojom uplatnení sa na trhu práce alebo ktorí z objektívnych dôvodov potrebujú zmeniť svoje pracovné zameranie a potrebujú k tomu poradenskú podporu formou bilancie kompetencií, zameranej na pomoc pri hľadaní profesijného smerovania a získaní zručností pri riadení vlastnej kariéry. Aktivita č. 1 je realizovaná v rozsahu 10 stretnutí/38hodín/DN UoZ. Plánovaný počet DN UoZ zapojených do tejto aktivity je 30 tis. DN UoZ. V roku 2018 boli individualizované služby poskytnuté

309 DN UoZ. Vzhľadom na začiatok realizácie tejto aktivity v decembri roku 2018 neboli čerpané žiadne finančné prostriedky.

Aktivita č. 2 - Podpora individualizovaného poradenstva pre DN UoZ je realizovaná internými odbornými poradcami úradov PSVR a je zameraná na podporu ťažko umiestniteľných DN UoZ pri nachádzaní pracovného uplatnenia prostredníctvom individuálnych a skupinových poradenských aktivít. Tieto aktivity sú zamerané najmä na analýzu a komplexné zhodnotenie celkového potenciálu z hľadiska uplatniteľnosti na trhu práce, identifikácie bariér, stanovenia opatrení na zvýšenie možností uplatnenia sa na trhu práce, mobilizácie individuálnych zdrojov a posilnenia motivácie k proaktívnemu prístupu k riešeniu dlhodobej nezamestnanosti. Aktivita č. 2 je realizovaná rozsahu 14-15 stretnutí/41-45 hodín/DN UoZ. V rámci aktivity č.2 bolo prijatých a vyškolených **129 nových odborných poradcov**. Plánovaný počet DN UoZ zapojených do tejto aktivity je 50 tis. DN UoZ. V roku 2018 boli individualizované služby poskytnuté 11 255 DN UoZ. Čerpanie prostriedkov v tejto aktivite bolo vo výške 448 043,24 eur.

V roku 2018 sa pokračovalo v realizácii interného **motivačného projektu „Zvýšenou aktivitou k zamestnaniu“ (ZAZ)**, ktorý sa začal vykonávať od februára 2017. Aktivity ZAZ sú **realizované vlastnými personálnymi kapacitami** úradov PSVR. S DN je uzatváraná Dohoda o pracovnej integrácii, ktorá obsahuje **postup krokov vedúcich k pracovnej integrácii DN**. V čase začiatku realizácie projektu DN predstavovali 49,23 % podiel na celkovom počte evidovaných UoZ. Do realizácie projektu prostredníctvom podpísania **Dohody o pracovnej integrácii** sa zapojilo k 31.12.2018 celkom **67 101 DN**, z toho bolo 7 954 mladých DN do 29 rokov a 37 547 starších DN nad 50 rokov, 21 600 ostatných DN. Na trhu práce z nich bolo k 31.12.2018 doteraz umiestnených 12 932 DN, čo je 19,27 % z počtu, ktorí podpísali dohodu o pracovnej integrácii. V rámci projektu sa okrem ponuky zamestnania vykonávajú aj individuálne stretnutia, cieľom ktorých je zistiť dôvody, pre ktoré sa DN nedarí uplatniť na trhu práce, aké majú prekážky, čo im môže pomôcť ich odstrániť a pod. DN sa poskytujú individuálne a skupinové **informačno-poradenské služby (IPS)** v celkovom počte **437 802 IPS** k 31.12.2018. IPS boli poskytované v oblasti výberu zamestnania, zmeny zamestnania, adaptácie zamestnanca, možnostiach zamestnania v SR, v zahraničí, o spôsobe uchádzania o prácu, možnostiach a podmienkach účasti na nástrojoch AOTP. DN aktívne využívajú ISTEP tak, aby im boli automaticky zasielané pracovné ponuky a odporúčané zamestnania, na ktoré majú DN najvhodnejšie predpoklady na umiestnenie, **DN sú informovaní o vytvorení životopisu vo formáte Europass a aktivácii agenta - elektronického vyhľadávača** vhodných voľných pracovných miest. Ďalej budú pre DN realizované skupinové tréningy zamerané na prípravu na vstup na trh práce. V prípade, ak sa počas doby 4 mesiacov účasti v projekte ZAZ nepodarí umiestniť DN na trh práce, resp. na niektorý z nástrojov AOTP, DN budú „postúpení“ k odbornému poradcovi, ktorý v rámci poradenských intervencií posúdi a rozdelí DN do nasledovných skupín: DN **umiestniteľní na trhu práce po poradenskej intervencii** (nemajú alebo majú neadekvátnu predstavu o svojom uplatnení sa na trhu práce alebo ktorí z objektívnych dôvodov potrebujú zmeniť svoje pracovné zameranie a potrebujú k tomu poradenskú podporu formou bilancie kompetencií – prostredníctvom externých dodávateľov/cez prvú aktivitu NP PIP), DN **ťažko umiestniteľní na trhu práce** (majú výrazné problémy uplatniť sa na trhu práce a potrebujú intenzívnu individualizovanú odbornú poradenskú pomoc – poskytovanú internými poradcami úradu PSVR – cez druhú aktivitu NP PIP) a DN **aktuálne neumiestniteľní na trhu práce** (majú vážne rodinné, finančné, rôzne psychické, psychosomatické alebo zdravotné problémy, prípadne rôzne druhy závislostí a ktorí potrebujú špecializovaný prístup najmä v sociálnej oblasti). Budú zaradovaní do resocializačných

programov, programov zameraných na posilnenie finančnej gramotnosti, dobrovoľníckych činností, zapájania sa do spoločnosti s pomocou mimovládnych organizácií, podporovaného začleňovania sa (sociálne podniky) a pod.

Nové riešenie na podporu zamestnávania DN UoZ mal predstavovať NP „**Umiestňovanie dlhodobo nezamestnaných občanov na trhu práce s využitím neštátnych služieb zamestnanosti**“. Tento NP sa realizoval od marca 2017 a realizácia skončila v máji 2019. Jeho cieľom bolo zlepšenie postavenia DN UoZ na trhu práce, zvýšenie zamestnateľnosti a zamestnanosti, obnova pracovných návykov a aktívna pomoc pri ich umiestnení na trhu práce, prostredníctvom agentúr dočasného zamestnávania (ADZ). Cieľovou skupinou boli občania vedení v evidencii UoZ najmenej 24 po sebe nasledujúcich mesiacov. Za umiestnenie DN UoZ na trh práce sa považovalo, ak ADZ prijala DN UoZ z oprávnenej cieľovej skupiny do pracovného pomeru, dohodnutého v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času, pričom pracovná zmluva pokrývala celé obdobie daného kalendárneho mesiaca a v období od druhého do šiesteho, resp. deviateho kalendárneho mesiaca od vzniku pracovného pomeru, prideliť ADZ dočasného agentúrneho zamestnanca najmenej k jednému užívateľskému zamestnávateľovi. Ak bol dočasný agentúrny zamestnanec pridelený k užívateľskému zamestnávateľovi aj v období 7. až 9. mesiaca od vzniku pracovného pomeru s ADZ, úrad PSVR po preukázaní tejto skutočnosti vyplatil ADZ jednorazový príspevok. Príspevok bol paušálny, vyplácal sa za umiestnenie DN UoZ na trhu práce a bol určený na refundáciu časti nevyhnutných výdavkov ADZ, spojených s umiestnením DN UoZ na trhu práce. Maximálna dĺžka poskytovania príspevku bola 9 kalendárnych mesiacov. Od marca roku 2017 do konca roka 2017 sa prostredníctvom tohto NP umiestnilo na trhu práce **43 DN UoZ**, a v roku 2018 sa umiestnilo na trhu práce **17 DN UoZ**. Za celé obdobie trvania tohto projektu sa tak spolu umiestnilo **60 DN UoZ** a celkové finančné prostriedky boli čerpané vo výške 146 187 EUR. Uvedené čísla hovoria o tom, že pre ADZ nebolo dostatočne motivačné (ani s finančným príspevkom štátu) venovať sa v svojom biznise zamestnávaniu osôb z cieľovej skupiny DN UoZ, vedených v evidencii dlhšie ako dva roky. Výsledky tohto NP tak **výrazne zaostávajú za očakávaniami vzťahujúcimi sa na rozvoj spolupráce s neštátnymi službami zamestnanosti pri riešení dlhodobej nezamestnanosti**.

V rámci kategórie riešenia dlhodobej nezamestnanosti sa realizovala aj **podpora zamestnávania občanov z marginalizovaných rómskych komunít (MRK)**. Príkladom je **regionálny pilotný projekt „Šanca pre všetkých“** realizovaný podľa § 54 ods. 1 písm. f) zákona o službách zamestnanosti Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny Brezno v spolupráci so zamestnávateľom **Železiarne Podbrezová a.s.**, ktorý sa začal realizovať v novembri 2018. Obsahom a zameraním projektu je osobitná práca (s následným prijatím do zamestnania) s ťažko umiestniteľnými UoZ, dlhodobo evidovanými UoZ, so základným vzdelaním, UoZ prevažne z oblasti atlasu rómskych komunít, formou individuálnej práce za účasti mentorov, motiváciou a priamou podporou uplatnenia na trhu práce. Cieľom projektu je vytvorenie a obsadenie 50 pracovných miest v trojzmennej prevádzke u zamestnávateľa Železiarne Podbrezová a.s. po dobu 15 mesiacov, v profesii robotník v hutníctve v pozíciách: valciar oblúkov, delič oblúkov, odhraňovač oblúkov, lisovač redukcií, kontrolór – balič. Príspevok je určený na časť úhrady celkovej ceny práce mentorovania a zamestnávania.

Vzhľadom k tomu, že v priebehu realizácie projektu „Šanca pre všetkých“ sa ukázalo, že intenzívna práca s touto skupinou zamestnancov má výrazný vplyv na ich osobný, osobnostný a pracovný rozvoj, zamestnávateľ Železiarne Podbrezová a.s. požiadal v marci 2019 Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Brezno o vypracovanie ďalšieho projektu „**Šanca pre všetkých II**“, do ktorého budú zaradení UoZ z MRK, ktorí prešli adaptačným procesom,

aby im bol umožnený ďalší profesionálny rast vychádzajúci z možnosti plynulého prechodu na odbornejšiu prácu vo vybraných pracovných pozíciách v prevádzkach ťaháreň rúr a valcovňa rúr. Cieľom projektu je podporenie ďalších 50 pracovných miest v nepretržitej prevádzke u zamestnávateľa ŽP a.s. po dobu 12 mesiacov. Príspevok je určený na časť úhrady celkovej ceny práce mentorovania a zamestnávania.

Riešenia sekundárneho charakteru:

Na zabezpečenie znižovania dlhodobej nezamestnanosti sa využíva **odvodová úľava**, ktorá spočíva v odpustení zdravotných aj sociálnych odvodov s výnimkou úrazového poistenia a garančného poistenia. Rozšírenie odvodovej úľavy sa uplatňuje aj pri zamestnávaní osôb z najmenej rozvinutých okresov.

Pokračoval trend poklesu počtu zamestnávateľov a zamestnancov využívajúcich odvodovú úľavu. K 31. decembru 2013 to bolo 501 zamestnávateľov, 2 349 zamestnávateľov k 31. decembru 2014, 1 644 zamestnávateľov k 31. decembru 2015, 1314 zamestnávateľov k 31. decembru 2016, 1 172 zamestnávateľov k 31. decembru 2017, **420 zamestnávateľov k 31. decembru 2018 a k 31. marcu 2019 ich bolo 354.** V tejto súvislosti sa k 31. decembru 2013 zamestnalo 668 osôb, ktorí predtým patrili medzi DN, k 31. decembru 2014 ich počet predstavoval 2 767 osôb, k 31. decembru 2015 ich počet predstavoval 2 130 osôb, k 31. decembru 2016 ich počet predstavoval 1 830 osôb, k 31. decembru 2017 ich počet predstavoval 1634 osôb, **k 31. decembru 2018 predstavoval 499 a k 31. marcu 2019 ich bolo 414.** K 31. decembru 2016 z toho predstavovalo 162 osôb DN z najmenej rozvinutých okresov (NRO), ktorí sa zamestnali, k 31. decembru 2017 to bolo 233 osôb DN z NRO, k 31. decembru 2018 to bolo 128 osôb DN z NRO a k 31. marcu 2019 to bolo 107 osôb DN z NRO (Zdroj údajov: Sociálna poisťovňa).

Od 1.5.2017 nadobudla účinnosť novela zákona o pomoci v HN, ktorej cieľom bolo výraznejšie podporiť motiváciu k prijatiu a udržaniu si aj nízko plateného zamestnania u DN alebo dlhodobo neaktívnych členov domácnosti tým, že za príjem na účely posudzovania poskytovania pomoci v HN sa nebude považovať **50 % z príjmu člena domácnosti**, ktorému sa poskytuje osobitný príspevok z jeho pracovného pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu. Tým dochádza k zvýšeniu počtu DN a neaktívnych osôb v produktívnom veku, ktorých sa po nastúpení do pracovného pomeru alebo obdobného pracovného vzťahu po dlhodobej neaktivite bude týkať súbeh poskytovania osobitného príspevku s poskytovanou pomocou v hmotnej núdzi a mzdou.

Od 1. apríla 2019 nadobudla účinnosť novela zákona o pomoci v HN, ktorá predstavuje **d ďalšie posilnenie motivácie DN a dlhodobo neaktívnych osôb zamestnať sa a udržať si zamestnanie.** Došlo k rozdeleniu aktivačného príspevku na **dve úrovne** a jeho poskytovaniu **vo vyššej sume** členovi domácnosti, ktorý má príjem zo závislej činnosti najmenej vo výške mesačnej minimálnej mzdy. Ide o opatrenie, ktorého cieľom je zvýšenie a posilnenie motivácie pracovať.

K úprave došlo aj pri poskytovaní osobitného príspevku, **predĺžilo sa obdobie jeho poskytovania na 18 mesiacov**, pričom vo vyššej sume sa bude poskytovať 12 mesiacov a v nižšej sume ďalších 6 mesiacov. Ide o ďalšie posilnenie motivácie nájsť si zamestnanie a pracovať.

Jedným z najúčinnnejších nástrojov zameraných na podporu sociálnej inklúzie a integrácie sociálne znevýhodnených skupín obyvateľov do spoločnosti a na trh práce je **terénna**

sociálna práca (TSP). Pracovníci pôsobia ako prostredníci medzi očakávaniami etablovanej spoločnosti a možnosťami, resp. schopnosťami jednotlivcov, ktorí čelia viacerým formám deprivácie a marginalizácie. Ich znevýhodnenie je zároveň príčinou a dôsledkom nízkeho sociálneho kapitálu a celkovo schopnosti vysporiadať sa s každodennými problémami od zabezpečenia stravy, bývania či základnej hygieny, cez sprostredkovanie kontaktu s úradmi, miestnymi autoritami, až po pomoc pri finančných ťažkostiach spojených s úžerou. Práve z uvedených dôvodov implementuje MPSVR SR (prostredníctvom IA MPSVR) **NP „Terénna sociálna v obciach I.“** a v 150 obciach obdobný projekt implementuje aj Úrad splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity. Bezpochyby ďalším dôležitým nástrojom na podporu sociálnej inklúzie osôb v nepriaznivej sociálnej situácii, osôb ohrozených sociálnym vylúčením alebo s obmedzenou schopnosťou sa spoločensky začleniť a samostatne riešiť svoje problémy je podpora rozvoja poskytovateľov vybraných sociálnych služieb krízovej intervencie na komunitnej úrovni, ktorí poskytujú dostupné, štandardizované odborné činnosti, ďalšie činnosti a aktivity realizované v oblasti. Tieto služby MPSVR SR podporuje prostredníctvom **NP „Podpora vybraných sociálnych služieb krízovej intervencie na komunitnej úrovni“**. Rovnako, ako v prípade TSP, je tomu aj v prípade vybraných sociálnych služieb krízovej intervencie, ktoré sú v 150 obciach podporované prostredníctvom Úradu splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity.

NP Terénna sociálna práca v obciach I. (NP TSP I.) a NP Podpora vybraných sociálnych služieb krízovej intervencie na komunitnej úrovni (NP PVSSKIKÚ) implementované IA MPSVR sú podporené v rámci OP IZ, Prioritná os 4 Sociálne začlenenie, realizované v období 4 rokov (10/2015-09/2019 - 48 mesiacov), vo všetkých krajoch SR, vrátane BSK. Prispievajú najmä k podpore integrácie do spoločnosti skupín sociálne vylúčených alebo ohrozených sociálnym vylúčením ale aj k zvyšovaniu účasti na trhu práce.

Aktuálne je do NP TSP I. zapojených 233 subjektov a implementuje sa v 234 obciach, resp. mestách. Ku koncu novembra 2018 z projektu **profitovalo až 47 174 klientov**, s ktorými intenzívne pracovali terénni sociálni pracovníci a terénni pracovníci. Alokácia na vyzvanie bola vo výške 32 127 960,47 eur.

V prípade NP PVSSKIKÚ je aktuálne zapojených 98 poskytovateľov sociálnych služieb, ktorí poskytujú sociálne služby podľa zákona č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní v znení neskorších predpisov, menovite sociálnych služieb podľa § 24b nízkoprahové denné centrum, § 24d Komunitné centrum a § 28 Nízkoprahová sociálna služba pre deti a rodinu. Celkovo je v rámci NP finančne podporených 289 zamestnancov. Počet klientov zúčastnených na **pravidelných aktivitách je celkovo 36 003**. Na projekt je vyčlenených 20 915 000 eur.

Rezort práce má ambíciu zabezpečiť kontinuálne pokračovanie týchto úspešných projektov aj v nasledujúcom období.

V rámci rezortu vnútra participuje na plnení cieľov národnej stratégie zamestnanosti aj Úrad splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity (USVRK), a to najmä implementáciou aktivít vyplývajúcich z materiálu **„Aktualizované akčné plány Stratégie Slovenskej republiky pre integráciu Rómov do roku 2020“**, schválenou uznesením vlády SR č. 1/2012. V hodnotenom období USVRK zahájil **proces prípravy a tvorby revízie** aktualizovaných uvedených akčných plánov na roky 2019 - 2020. Súčasťou materiálu je päť akčných plánov zameraných na štyri prioritné oblasti: D.2.1 Oblasť vzdelávania, D.2.2 Oblasť zamestnanosti, D.2.3 Oblasť zdravia, D.2.4 Oblasť bývania a jednu prierezovú oblasť: D.2.5 Oblasť

finančného začlenenia. Aktivity a opatrenia sú zamerané na zlepšenie prístupu MRK k základným službám v oblasti bývania, zdravia, vzdelávania a zamestnanosti.

Akčný plán D.2.2 - Oblasť zamestnanosti sa zameriava na zlepšenie prepojenia odbornej prípravy a vzdelávania s potrebami trhu práce a zvýšenia dostupnosti programov, zameraných na **zlepšenie kvalifikačnej úrovne dlhodobo nezamestnaných UoZ z MRK**, podporu sociálneho podnikania, zlepšenie verejných služieb zamestnanosti a aktívnych opatrení trhu práce pre MRK, vytváranie podmienok pre zamestnávanie MRK, **realizáciu programov terénnej sociálnej práce a komunitných centier**. Za účelom zvýšenia efektívnosti systémov sociálnej podpory v MRK, jednotka zamestnanosti vypracovala podklady k zosúladieniu kvalifikačných predpokladov na výkon odbornej činnosti v oblasti sociálnej práce.

S účinnosťou od **1. januára 2018 bol novelizovaný zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách** a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov, v ktorom bola zapracovaná v § 110a, zmena kvalifikačných predpokladov potrebných na vykonávanie pracovných činností v oblasti sociálnych služieb - základného sociálneho poradenstva. Táto zmena umožňuje **zamestnávanie terénnych pracovníkov priamo z rómskych komunít** a zároveň ich motivuje absolvovať vysokoškolské vzdelanie v príslušnom odbore.

V súvislosti s realizáciou **dočasných vyrovnávacích opatrení**, USVRK ďalej implementuje viacero NP, do ktorých je zaradených **150 obcí na základe indexu podrozvinutosti vychádzajúcich z údajov Atlasu rómskych komunít na Slovensku 2013** (sociografické teritoriálne mapovanie rómskych osídlení), v ktorých boli identifikované rómske komunity s najhoršou životnou úrovňou. V záujme podpory zmierňovania dôsledkov viacnásobného znevýhodnenia a diskriminácie, ktorým obyvatelia rómskych komunít najmä z prostredia MRK dlhodobo čelia, je prostredníctvom týchto projektov **podporovaná aj zamestnanosť DN a ich ekonomická nezávislosť**, vytváraním pracovných miest ako nástroj podpory regionálnej a miestnej zamestnanosti.

V rámci NP **„Komunitné centrá v mestách a obciach s prítomnosťou marginalizovaných rómskych komunít – I. fáza“** je plánované vytvorenie 435 pracovných pozícií - odborný garant komunitného centra, odborný pracovník komunitného centra a pracovník komunitného centra. V uplynulom období bolo obsadených **150 pracovných pozícií a do projektu sa zapojilo 59 prevádzkovateľov komunitných centier**. Bolo podporených 38 obcí a miest a 12 mimovládnych organizácií. V novembri 2018 bol schválený **projektový zámer II. fázy** tohto národného projektu a obdobie jeho realizácie bude trvať do konca roka 2021.

V súvislosti s národným projektom **„Terénna sociálna práca a terénna práca v obciach s prítomnosťou marginalizovaných rómskych komunít“** je plánované vytvorenie **311 pracovných miest v pozícii terénny sociálny pracovník a 345 pracovných miest v pozícii terénny pracovník**. Cieľom projektu je zvýšenie účasti najviac znevýhodnených a ohrozených osôb na živote v spoločnosti, prostredníctvom systematickej podpory a podpory inovácií terénnej sociálnej práce. Špecifickým cieľom projektu je zvýšenie začlenenia sa marginalizovaných rómov do všetkých sfér spoločnosti, **vrátane trhu práce**. K 31. decembru 2018 sa do projektu zapojilo **147 obcí a miest a celkovo bolo obsadených 480 pracovných pozícií** (terénny sociálny pracovník a terénny pracovník).

V rámci NP **„Podpora vysporiadania pozemkov v marginalizovaných rómskych komunitách“** bolo celkovo obsadených 14 pracovných pozícií (odborný garant, koordinátor

osvetových, informačných a mediačných aktivít a Expert). Do projektu sa doposiaľ zapojilo **143 obcí a miest**. Cieľom projektu je poskytnúť podporu vybraným obciam, ktoré majú záujem o vysporiadanie právnych vzťahov k pozemkom pod rómskymi obydliami v rómskych osídleniach v zmysle platných právnych predpisov, aby bolo umožnené obyvateľom MRK nadobudnúť k pozemkom pod ich obydliami taký právny vzťah, ktorý im umožní: legalizáciu stavby, ktorú obývajú, realizáciu stavby obydlija alebo k pozemkom nadobudne právny vzťah obec, ktorá následne na týchto pozemkoch zrealizuje opatrenia, ktoré prispejú k zvýšenej kvalite podmienok bývania príslušníkov MRK. Ukončenie realizácie prvej fázy predmetného projektu je plánované na september 2019.

Zhrnutie:

*Pozitívnym vplyvom prijatých opatrení bolo dosiahnuté výrazné medziročné zníženie podielu DN na celkovom počte evidovaných UoZ až o 5,14 %, ako aj **výrazné medziročné zníženie počtu DN** z počtu 87 850 DN k decembru 2017 **na počet 67 549 DN k decembru 2018** (zníženie cca o 20 tis. DN podľa Ústredia PSVR). Výrazný pokrok nastal aj v priblížení sa miery dlhodobej nezamestnanosti k stanovenému cieľu pod 3 %, ktorý si SR stanovila v rámci cieľových indikátorov Európa 2020. **Kým v roku 2013 podľa údajov Eurostatu bola miera dlhodobej nezamestnanosti v SR na úrovni 10 %, do roku 2018 sa jej priemerná úroveň znížila na 4,0 %.** Na základe očakávaného vývoja na trhu práce do roku 2020 **by sa mohla miera dlhodobej nezamestnanosti priblížiť stanovenému cieľu pod 3 %.** Účasť neštátnych služieb zamestnanosti, resp. ich spolupráca s inštitúciami verejných služieb zamestnanosti na riešení dlhodobej nezamestnanosti v SR, výrazne zaostáva za očakávaniami a prijatou stratégiou zmien. Novým pozitívnym trendom je **realizácia regionálnych projektov „šitých na mieru“ pre konkrétnu firmu a DN UoZ najviac ohrozených sociálnym vylúčením.***

6. Kapacity, sieťovanie a rozvoj verejných služieb zamestnanosti

*V rámci tejto oblasti národnej stratégie zamestnanosti bolo prijatých **8 strategických úloh**, pri plnení ktorých vykazujeme nasledujúci stav.*

Plnenie úloh v roku 2018 nadväzovalo na pozitívne výsledky dosiahnuté najmä v roku 2015 a 2016 (vykonanie vnútornej realokácie zamestnancov úradov PSVR a zjednotenie ich organizačnej štruktúry s cieľom prehodnotiť systém inštitúcií služieb zamestnanosti a efektívnosť ich riadenia tak, aby výsledkom bola vyššia flexibilita a kapacita poskytovaných personalizovaných služieb zamestnanosti).

Skvalitňovanie služieb zamestnanosti pokračovalo **školením zamestnancov na úradoch PSVR**. Na základe vyhodnocovania efektívnosti činností úradov PSVR **pokračujú presuny zamestnancov na frekventovanejšie a náročnejšie činnosti**. Reforma služieb zamestnanosti je vykonávaná aj na podporu zavedenia viacerých foriem podpory integrácie DN na trhu práce, najmä individualizovaného poradenstva.

Revízie výdavkov na politiky trhu práce identifikovali priestor na zlepšenie prevádzkovej efektívnosti úradov PSVR a možnosti realokácie zdrojov na AOTP a prevádzku.

Na úradoch PSVR pri individuálnej práci s klientom je v plnej miere využívaná profilácia klientov na základe individuálneho posúdenia UoZ. Výsledok profilácie je relevantný pre odporúčanie a poskytovanie adekvátnych služieb zamestnanosti a prideľovanie aktívnych

opatrení. Zamestnanci úradov PSVR **poskytujú služby podľa zásobníka služieb a podľa realizovaných nástrojov** jednotlivých projektov.

Celkovo sa počas obdobia rokov 2017-2018 **posilnili personálne kapacity odborných poradenských služieb o 242 odborných poradcov** (NP PIP – 129, NP Cesta na trh práce – 53, NP Reštart pre mladých UoZ – 60), ktorým bolo internými lektormi poskytnuté školenie odborných poradenských zručností v rozsahu 32 hodín.

Aktívne sa plnia úlohy verejných služieb zamestnanosti zamerané najmä na:

- naďalej pokračujúcu modernizáciu služieb smerujúca **k bezpapierovej komunikácii s klientom** a eliminácii bariér spojených so vzdialenosťou UoZ a potenciálneho zamestnávateľa;
- efektívnejšie a adresnejšie poskytovanie služieb klientom na základe **sledovania vývoja a analýzy ich potenciálu** a možností uplatnenia sa na trhu práce v prípade, že sa nedarí klienta umiestniť na trhu práce, sú mu ponúkané AOTP, prípadne dochádza k pretypovaniu zamestnania, o výkon ktorého má UoZ záujem, a ktoré spĺňa možnosti a potenciál klienta;
- zabezpečenie **technického dovybavenia** úradov PSVR v nadväznosti na NP „Efektívnymi službami k občanovi“ a vo väzbe na zvýšenú vyťaženosť niektorých pracovísk, priestorové možnosti a dostupnosť v regiónoch za účelom dosiahnutia rovnakej úrovne poskytovaných služieb na všetkých dotknutých úradoch PSVR;
- zabezpečenie interných nástrojov vzdelávania zamestnancov Ústredia PSVR a úradov PSVR **budovanie kapacít pre internú kontrolu dát a vyhodnocovanie spracovávaných dát za účelom skvalitňovania riadiacich a rozhodovacích procesov**;
- zlepšené začleňovanie UoZ, ZUoZ ako aj občanov so ZP do pracovného procesu;
- **optimalizáciu využívania personálnych kapacít** úradu PSVR a časového rozvrhu kontaktov s klientmi prostredníctvom manažmentu pohybu klientov;
- **odbúravanie nárazovej práce** na úsekoch služieb zamestnanosti a čakacích prestojov pre klientov;
- **prepojenosť jednotlivých IS**;
- **plánovateľnosť** činností a poskytovania služieb;
- zabezpečenie **dostupnosti potrebných dát** a jednotných metodík pre všetkých zamestnancov elektronickou formou;
- **zrýchlenie spracovania** údajov klientov a rozšírenie využiteľnosti individuálneho poradenstva pre klientov;
- využívanie špecializovaných služieb vo všetkých regiónoch za využívania kapacít špecialistov umiestnených len v niektorých regiónoch, **rozšírenie ponuky služieb z iných úradov, poskytovanie multijazykových služieb**.

Zhrnutie:

Plnením úloh v tejto oblasti sa pokračovalo v skvalitňovaní verejných služieb zamestnanosti, posilnili sa odborné a poradenské kapacity úradov PSVR o 242 odborných poradcov vrátane najmenej rozvinutých okresov. Pokračovali presuny zamestnancov na frekventovanejšie, náročnejšie činnosti, a zabezpečované boli aktivity smerujúce k modernizácii služieb zamestnanosti.

7. Podpora ponukovej stránky trhu práce prostredníctvom kvalifikácií pre lepšiu zamestnanosť

V rámci tejto oblasti národnej stratégie zamestnanosti bolo prijatých 7 strategických úloh, pri plnení ktorých vykazujeme nasledujúci stav.

14. júna 2018 bol prijatý zákon č. 209/2018 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Uvedenou novelou sa prijali opatrenia na odstránenie pomyselných bariér pri vstupe stredných odborných škôl (SOŠ) a zamestnávateľov do systému duálneho vzdelávania (SDV) a posilnila implementácia politiky duálneho vzdelávania do systému odborného vzdelávania najmä prostredníctvom nasledujúcich opatrení:

- zrušenie krátenia normatívu na praktické vyučovanie pre SOŠ, ktoré sú zapojené v SDV, čím sa majú kompenzovať náklady, ktoré SOŠ vznikajú v súvislosti so zavádzaním a existujúcim procesom SDV,
- prijatie opatrení na odstránenie administratívnej záťaže pri overení spôsobilosti zamestnávateľov poskytovať praktické vyučovanie v SDV,
- zvýšenie podielu výkonu praktického vyučovania u iného zamestnávateľa, ktorý pôsobí v SDV, čím sa uľahčil vstup živnostníkov a malých podnikov do SDV, ktorí nemajú vlastné kapacity na splnenie materiálno-technického a priestorového vybavenia alebo personálneho zabezpečenia výkonu praktického vyučovania,
- vypustenie vzorových učebných plánov a vzorových učebných osnov zo zákona a s nimi spojeného nastavenie pomerov praktického vyučovania, čím sa vytvorí možnosť operatívnejšej a kvalitnejšej aktualizácie obsahu odborného vzdelávania a prípravy v SDV prostredníctvom zmien v štátnych vzdelávacích programoch,
- skrátenie lehôt na vypovedanie učebných zmlúv a umožnenie uzatvoriť učebnú zmluvu aj do 31. januára príslušného školského roka v taxatívne vymedzených prípadoch, čím sa vytvárajú podmienky na pružnejšie reagovanie na potreby zamestnávateľov a SOŠ,
- zavedenie inštitútu podnikovej školy, ktorej cieľom je podporiť zamestnávateľov, ktorí sú zriaďovateľom SOŠ a pripravujú si v rámci tejto školy svoje budúce pracovné sily alebo ich pripravujú pre iných zamestnávateľov,
- zavedenie príspevku na kompenzáciu časti nákladov na realizáciu duálneho vzdelávania, čo predstavuje dôležitý motivačný faktor pre vstup predovšetkým malých a stredných podnikov do SDV,
- úprava kompetencie samosprávnych krajov určovať vo svojej územnej pôsobnosti pre stredné školy najvyšší počet žiakov prvého ročníka v dennej forme štúdia v členení na jednotlivé študijné odbory alebo na jednotlivé učebné odbory (predmetná kompetencia prechádza v rámci samosprávneho kraja na predsedu VÚC, ktorý určuje najvyšší počet žiakov na základe kritérií určených všeobecne záväzným právnym predpisom Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR (MŠVVŠ SR)),
- úprava kariérového poradenstva v systéme regionálneho školstva (novelizáciou zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov) nastavuje systém koordinácie a riadenia kariérového poradenstva, ktorého výsledkom má byť efektívna spolupráca všetkých zúčastnených subjektov, ktorá má smerovať k výberu budúcej

študijnej a kariérnej cesty žiakov na základe efektívneho definovania individuálnych záujmov a predpokladov žiaka ako aj reálnych potrieb trhu práce.

5. septembra 2018 bola vydaná vyhláška Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR č. 252/2018 Z. z., ktorou sa ustanovujú kritériá na určovanie najvyššieho počtu žiakov prvého ročníka stredných škôl.

Na základe splnomocňovacieho ustanovenia § 47 písm. c) zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 209/2018 Z. z., návrh vyhlášky upravuje vstupné kritériá, všeobecné kritérium, čiastkové kritériá a ďalšie kritériá, ktoré sú relevantné pre určovanie najvyššieho počtu žiakov prvých ročníkoch stredných škôl v jednotlivých študijných odboroch a jednotlivých učebných odboroch samosprávnymi krajinami. Cieľom využitia kritérií pre určenie najvyššieho počtu žiakov v študijných odboroch a učebných odboroch pre príslušné stredné školy v samosprávnych krajinách je optimalizácia využitia vzdelávacích kapacít stredných škôl a užšie prepojenie vzdelávania a odbornej prípravy s potrebami trhu práce.

V roku 2018 bol rozpracovaný návrh úpravy v rámci školského zákona, ktorý tvorí základ pre inováciu vzdelávacích programov v jednotlivých učebných odboroch nižšieho stredného odborného vzdelania.

Úspešným ukončením druhého ročníka vzdelávacieho programu nižšieho stredného odborného vzdelania získa absolvent možnosť úspešným vykonaním záverečnej skúšky získať nižšie stredné odborné vzdelanie v príslušnom učebnom odbore a zároveň získa možnosť, aby v závislosti na úspešné absolvovanie komisionálnej skúšky získal aj nižšie stredné vzdelanie. Zámerom inovácie je prispieť k riešeniu problematiky predčasného ukončenia školskej dochádzky a nezamestnanosti mladých ľudí vytvorením predpokladov pre doplnenie nižšieho stredného vzdelania vo vzdelávacích programoch, v rámci ktorých by si žiaci doplnili nižšie stredné vzdelanie komplexne, súčasne so systematickým nadobúdaním zručností a pracovných návykov pomocného a remeselného charakteru potrebných pre uplatnenie na trhu práce.

Pre implementáciu a optimalizáciu vyššie uvedených legislatívnych opatrení a vzdelávacích politík zameraných na zosúlad'ovanie stredného školstva s dopytovou stránkou trhu práce sa javí dôležitým sledovanie uplatnenia sa absolventov na trhu práce. Komplexné údaje o absolventoch ako aj výsledky prieskumov by mali podľa Implementačného plánu revízie výdavkov štátneho rozpočtu schváleného vládou SR pomôcť rezortu školstva znižovať informačnú asymetriu a nastaviť reguláciu systému vzdelávania. Zabezpečenie prepojenie administratívnych databáz o absolventoch stredných a vysokých škôl je aj jedným z opatrení stanovených pre MŠVVŠ SR vládou SR v rámci Implementačného plánu revízie výdavkov štátneho rozpočtu.

Od júna 2017 spolupracuje MŠVVŠ SR s Európskou agentúrou pre rozvoj odborného vzdelávania a prípravy (Cedefop) za účelom vypracovania analytickej štúdie o stave a možnostiach rozvoja systému zosúlad'ovania zručností ponúkaných vzdelávacím systémom s potrebami trhu práce. Jedným z cieľov projektu je aj definovania inštitucionálneho rámca spolupráce jednotlivých orgánov štátnej správy pri zbere, spracovaní a výmene údajov o absolventoch stredných škôl aj vysokých škôl.

Konkrétne výstupy budú komunikované na záverečnej konferencii organizovanej Cedefopom a MŠVVŠ SR „**Systém zosúlad'ovania vzdelávania s trhom práce v SR - analýza a odporúčania pre ďalší rozvoj**“, ktorá sa uskutočnila 4. a 5. apríla 2019 v Bratislave.

Podpora celoživotného vzdelávania (CŽV) je jednou z priorit v rámci prioritnej osi Vzdelávanie OP ĽZ; konkrétne sa na ňu upriamuje Špecifický cieľ 1.4.1 Zvýšiť kvalitu a efektívnosť celoživotného vzdelávania s dôrazom na rozvoj kľúčových kompetencií, prehľbovanie a zvyšovanie kvalifikácie. V rámci spomenutého špecifického cieľa sa realizuje **Výzva NEDISKVALIFIKUJ SA** s celkovou alokáciou 22 miliónov eur. Výzva bola uzatvorená dňa 31.7.2018.

Oprávnenými žiadateľmi v rámci tejto výzvy boli nasledovné subjekty spĺňajúce podmienku byť vzdelávacou inštitúciou ďalšieho vzdelávania podľa § 5 zákona č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní:

- fyzické a právnické osoby podľa § 2 ods. 2 písm. a), b) Obchodného zákonníka
- vysoké školy
- gymnáziá a SOŠ
- mimovládne neziskové organizácie.

Uvedená Výzva sa v rámci svojich oprávnených aktivít zameriavala na tvorbu a realizáciu vzdelávacích programov na rozvoj kompetencií dospelých v súlade s požiadavkami trhu práce; na podporu partnerstiev so zamestnávateľmi a profesijnými organizáciami, zamestnávateľskými zväzmi, asociáciami a komorami pri tvorbe, inovácii a realizácii vzdelávania; na podporu vzdelávacích programov na doplnenie základného a/alebo nižšieho stredného vzdelania.

Z celkového počtu 307 prijatých žiadostí o NFP (ŽoNFP) v celkovom žiadanom objeme 49 078 165,89 eur (zdroje EÚ) bolo k 15.3.2019 **schválených celkovo 168** ŽoNFP v celkovom objeme 25 121 869,21 eur (zdroje EÚ). K 15.3.2019 bolo celkovo zazmluvnených 145 projektov v celkovej zazmluvnenej sume 21 838 459,55 eur (zdroje EÚ) a v **implementácii bolo celkovo 143 projektov** v celkovej sume 21 543 755,40 eur (zdroje EÚ).

MŠVVŠ SR 15. marca 2019 vyhlásilo vyzvanie pre národný projekt Systém overovania kvalifikácií v SR (SOK), ktorého prijímateľom bude Štátny inštitút odborného vzdelávania (ŠIOV). Jeho cieľom je zvýšenie kvality a efektívnosti celoživotného vzdelávania s dôrazom na rozvoj kľúčových kompetencií, prehľbovanie a zvyšovanie kvalifikácie.

Počas trvania národného projektu sa **postupne upravujú existujúce mechanizmy**, vytvoria jeho nové prvky, odskúšajú sa a zavedú do systému CŽV tak, aby sa vytvorili možnosti na získavanie kvalifikácií a výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa aj mimo systému formálneho (školského) vzdelávania pre všetkých občanov SR. Rezort školstva vyčlenil na vyzvanie indikatívnu výšku finančných prostriedkov v celkovom objeme 8 823 553,45 eur z Európskeho sociálneho fondu v rámci prioritnej osi Vzdelávanie OP ĽZ. Plánovaná doba realizácie projektu je do roku 2023.

Podrobné a komplexné informácie o uplatnení absolventov stredných škôl na trhu práce sú okrem iného aj jednou z kľúčových podmienok efektívnej implementácie vyhlášky Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR č. 252/2018 Z. z., ktorou sa ustanovujú kritériá na určovanie najvyššieho počtu žiakov prvého ročníka stredných škôl. Za týmto účelom prebiehali v roku 2018 a začiatkom roku 2019 rokovania s MPSVR SR.

V apríli 2018 bol schválený Komisiou pri Monitorovacom výbore pre OP ĽZ pre prioritnú os 1 Vzdelávanie NP pod názvom Medzinárodné hodnotenie kompetencií

dospelých pre zvýšenie ich uplatnenia na trhu práce (PIAAC) s alokáciou 5 348 716,50 eur, ktorý realizuje Národný ústav certifikovaných meraní vzdelávania.

Primárnym cieľom projektu je zvýšenie kvality a efektívnosti CŽV tým, že realizovaním medzinárodnej porovnávacej štúdie OECD PIAAC budú poskytnuté MŠVVŠ SR, ako aj poskytovateľom CŽV v SR relevantné dáta o úrovni kompetencií dospelých (čitateľská, matematická gramotnosť, komplexné riešenie problémov v technicky vyspelom prostredí) využívaných v pracovnom živote. Zhodnotenú budú aj trendy v porovnaní s predchádzajúcim meraním (2011). **Vďaka NP PIAAC získame objektívnu spätnú väzbu na úroveň kompetencií dospelých v porovnaní s ostatnými zapojenými krajinami. Na základe takto získaných dát budeme môcť efektívne a kvalitne nastaviť vhodné stratégie v oblasti vzdelávania, čo prispeje k udržateľnému rozvoju.**

Ďalším cieľom projektu je prepojiť dostupné dáta z 1. cyklu medzinárodnej štúdie OECD PIAAC s dátami štúdie PISA. Porovnaná, analyzovaná a zhodnotená bude úroveň dosahovaných kompetencií (čitateľská, matematická gramotnosť, (komplexné) riešenie problémov u mladých ľudí (PISA 15 rokov) a dospelých pracujúcich (PIAAC 16 – 64 rokov).

V projekte sa ďalej predpokladá využitie slovenskej verzie elektronických testov PIAAC on-line (vlastníkom licencií a testov je OECD) pre kompetencie dospelých. Prostredníctvom týchto on-line testov a ich prepojením so štúdiou TALIS sa vyhodnotia úrovne kompetencií prioritne u pedagogických zamestnancov a taktiež sa získajú údaje z ich postojových dotazníkov v štúdii TALIS ku školskému systému a vzdelávaciemu prostrediu.

MŠVVŠ SR predložilo v decembri 2018 na rokovanie Hospodárskej a sociálnej rady SR informatívny materiál **„Správa o postupoch zabezpečenia uvedenia úrovne kvalifikácie v Slovenskom kvalifikačnom rámci (SKKR) na všetkých dokladoch o dosiahnutom vzdelaní** (s odkazom na príslušnú úroveň Európskeho kvalifikačného rámca)“.

Účelom dokumentu je aj priebežne informovať o plnení opatrenia č. 104 „Implementácia systému overovania kvalifikácií“ **Implementačného plánu Národného programu rozvoja výchovy a vzdelávania** – schváleného uznesením vlády SR č. 302 z 27.6.2018 v oblasti ďalšieho vzdelávania pre tematický okruh „Systém kvalifikácií“. Prostredníctvom tzv. priradovacieho procesu sa Slovenský kvalifikačný rámec prepojoil s Európskym kvalifikačným rámcom v októbri roku 2017. Kvalifikácie sa zvyčajne priznávajú vo forme osvedčení a diplomov udelených po ukončení štúdia, odbornej prípravy, vzdelávania a na základe pracovných skúseností (iba v špecifických prípadoch). **Obsah a úroveň kvalifikácií, ktoré sú súčasťou Národného kvalifikačného rámca, s garantovanou kvalitou, sú dôveryhodným zdrojom informácií.** Pôsobia ako určitá hodnota, ktorú jednotlivci môžu použiť na účely zamestnania alebo aj ďalšieho vzdelávania. MŠVVŠ SR **úpravou štruktúry dokladov** súčasne plní aj bod B.4. uznesenia vlády SR č. 105 zo 4. februára 2009 k návrhu implementácie Európskeho kvalifikačného rámca v podmienkach SR, kde sme sa zaviazali zabezpečiť, že všetky nové doklady o dosiahnutom vzdelaní budú obsahovať odkaz na príslušnú úroveň Národného kvalifikačného rámca SKKR a Európskeho kvalifikačného rámca do konca roka 2018.

Základným systémovým rámcom pre tvorbu systémového riešenia prenosu potrieb trhu práce do systému CŽV na základe národnej sústavy kvalifikácií je Národná sústava povolání (NSP). V nadväznosti na výsledky v Slovenskej troch etapách NP NSP bol v priebehu roka 2018 aktívne pripravovaný NP **„Sektorovo riadenými inováciami k efektívnemu trhu práce v Slovenskej republike“ (SRI).** V rámci tohto NP sa zabezpečí verifikácia

a porovnanie inovovaných požadovaných zručností v medzinárodnom meradle a pripraví sa ďalší priestor na vytvorenie informačného systému odborných vedomostí, odborných zručností a všeobecných spôsobilostí „SK – skills“ (slovenský pas zručností) a „E - skills“ (európsky pas zručností) definovaných odvetvovo, regionálne i medzinárodne, vyplývajúcich z rýchleho tempa technologického pokroku a inovačných procesov na pracovných miestach v súlade aj s očakávanými globálnymi trendmi Stratégie Industry 4.0. Súčasne sa prostredníctvom NP SRI vytvoria objektívne podnety trhu práce na obsah vzdelávania, osobitne odborného vzdelávania/prípravy a aktivované budú mechanizmy na prenos inovácií podľa jednotlivých sektorov hospodárstva do systému CŽV. Realizácia projektu SRI tiež zabezpečí, aby **každý sektor mal stratégiu rozvoja ľudských zdrojov do roku 2030** s dôrazom na cieľavedomú podporu pracovných činností s vyššou pridanou hodnotou.

Progresívne formy vzdelávania sú podporované aj v rámci aktivít Výzvy NEDISKVALIFIKUJ SA, ktorá je už vyššie uvedená a v rámci svojich oprávnených aktivít sa zameriavala na tvorbu a realizáciu vzdelávacích programov na rozvoj kompetencií dospelých v súlade s požiadavkami trhu práce; na podporu partnerstiev so zamestnávateľmi a profesijnými organizáciami, zamestnávateľskými zväzmi, asociáciami a komorami pri tvorbe, inovácii a realizácii vzdelávania; na podporu vzdelávacích programov na doplnenie základného a/alebo nižšieho stredného vzdelania a pod.

Z mnohých aktivít rezortu práce, sociálnych vecí a rodiny zameraných na podporu ponuky na trhu práce sa ako príklad dobrej praxe uvádzajú inovátné riešenia v oblasti vzdelávania a prípravy pre trh práce, ktoré sú zapracované do NP „**Vzdelávanie UoZ**“ a „**Vzdelávanie mladých UoZ**“. V roku 2018 pokračovala realizácia NP „Vzdelávanie mladých UoZ“. Projekt sa vykonával prostredníctvom Aktivity Vzdelávanie mladých UoZ, ktorá sa členila na tri opatrenia: Podpora rekvalifikácie mladých UoZ (REPAS+), Podpora kľúčových kompetencií mladých UoZ (KOMPAS+) a Vzdelávanie z vlastnej iniciatívy mladých UoZ. V roku 2018 bolo zaradených do projektu celkovo **11 531 UoZ**, z toho 2 012 DN UoZ. Realizácia sa ukončila k dňu 31.12.2018. NP „Vzdelávanie UoZ“ sa začal implementovať od januára 2018 prostredníctvom Aktivity Vzdelávacie aktivity pre UoZ, ktorá sa členila na štyri opatrenia: Vzdelávanie UoZ (Vzdelávanie), Podpora rekvalifikácie UoZ (REPAS+), Podpora kľúčových kompetencií UoZ (KOMPAS+) a Vzdelávanie z vlastnej iniciatívy UoZ. Opatrenie Vzdelávanie UoZ bude realizované v roku 2019. V roku 2018 bolo zaradených celkovo **9 690 UoZ**, z toho 3 483 DN UoZ. Celkom v roku 2018 bolo podporených 21 221 UoZ, čo je nárast oproti roku 2017 o 3 904 UoZ, z toho počtu bolo viac ako 25,89 % DN UoZ. Podrobnejšie: www.upsvar.sk. Pripravujú sa nadväzujúce projekty, a to NP „**Vzdelávanie mladých UoZ - 2**“, ktorého zámer bol schválený v komisii pri Monitorovacom pre OP IZ dňa 29.07.2018 a NP „**Vzdelávanie UoZ - 2**“, ktorého zámer bol schválený v komisii pri Monitorovacom pre OP IZ dňa 4.12.2018.

Z aktivít hospodárskych rezortov sa ako príklad dobrej praxe uvádza nasledujúce. **Pracovná skupina pre koordináciu rozvoja odborného vzdelávania a prípravy pre trh práce v rezorte dopravy a výstavby SR** (zriadená rozhodnutím VSÚ/GTSÚ v roku 2015) sa v rámci svojej činnosti zameriava najmä na propagáciu odborného vzdelávania a prípravy v rezorte a riešenie aplikačných problémov duálneho vzdelávania v odvetviach rezortu. Rokovania pracovnej skupiny sa uskutočnili 21.3.2018 a 20.9.2018.

S cieľom priblížiť verejnosti možnosti stredoškolského odborného vzdelávania vrátane možnosti duálneho vzdelávania v oblasti dopravy, dopravných stavieb a poštových služieb sa organizovali v spolupráci so zamestnávateľmi, SOŠ a regionálnymi partnermi dni kariérneho

poradenstva „Kam po skončení základnej školy – **ŠTUDUJ DOPRAVU**“ **prednostne pre žiakov základných škôl**. Podujatia sa konali 14. – 15.4.2018 v Košiciach, 1. – 2.6.2018 vo Vrútkach, 4.10.2018 v Trnave a 19.10.2018 v Bratislave. Na podujatiach boli predstavené rezortné študijné a učebné odbory (stredné a vysoké školy), možnosti duálneho vzdelávania a nadväzujúce povolania v železničnej a cestnej doprave. Pre návštevníkov bol pripravený bohatý sprievodný program – kariérne poradenstvo, cyklokvíz, okuliare simulujúce stav po užití alkoholu, simulátor prevrátenia vozidla, ukážky prvej pomoci, súťaže a pod.

Ministerstvo dopravy a výstavby SR (MDV SR) zabezpečilo aj v roku 2018 spravovanie webovej stránky www.studujdopravu.sk s cieľom propagovať odborné vzdelávanie a duálne vzdelávanie v doprave a v poštových službách. V priestoroch MDV SR sa 27.3.2018 uskutočnila **konferencia so zameraním na aktuálne otázky duálneho vzdelávania v rezorte**. Organizátormi konferencie boli MDV SR a Únia dopravy, pôšt a telekomunikácií SR, partnerom podujatia bol ŠIOV. Cieľom stretnutia odborníkov bolo vytvorenie priestoru pre komunikáciu o potrebných zmenách na základe prvotných skúseností s duálnym vzdelávaním v rezorte a riešenie aplikačných problémov.

V priestoroch MDV SR sa 5.12.2018 uskutočnil workshop venovaný nedostatku vodičov v osobnej a nákladnej doprave, ktorého hlavnými témami boli **odborné vzdelávanie a príprava budúcich vodičov** (vrátane duálneho vzdelávania) a zamestnávateľské aktivity smerujúce k podpore povolania vodič. Poradou vedenia MDV SR bola 11.6.2018 schválená **Odvetvová koncepcia odborného vzdelávania a prípravy žiakov na výkon povolania, skupiny povolaní a odborných činností v rezorte dopravy a výstavby SR**. Koncepcia bola 22.10.2018 predmetom rokovania Rady vlády SR pre odborné vzdelávanie a prípravu a bola vzatá na vedomie.

V roku 2018 pokračovala spolupráca MDV SR so ŠIOV v rámci NP **Duálne vzdelávanie a zvýšenie atraktivity a kvality odborného vzdelávania a prípravy so zameraním na podporu a propagáciu duálneho vzdelávania** v rezorte. Spomedzi subjektov v zriaďovateľskej, respektíve akcionárskej pôsobnosti MDV SR uvádzame aj informácie o duálnom vzdelávaní v podmienkach Železníc Slovenskej republiky (ŽSR) a **Železničnej spoločnosti Slovensko, a. s. (ŽSSK)**. V školskom roku 2018/2019 vstúpilo do SDV so ŽSR po absolvovaní zdravotnej prehliadky a psychologického rozhovoru 34 žiakov z celkového počtu 63 prijatých žiadostí. K dnešnému dňu študuje celkovo v SDV so ŽSR 91 žiakov na piatich partnerských školách v rámci Slovenska, v dvoch študijných a dvoch učebných odboroch zameraných na oblasť dopravy a elektrotechniky. S dvoma žiakmi boli ŽSR nútené vypovedať Učebnú zmluvu z dôvodu neospravedlnenej absencie na vyučovaní.

V dôsledku legislatívnych zmien (novela zákona č. 61/2015 Z. z.), ktoré vstúpili do platnosti od 1.9.2018, už zamestnávateľovi v SDV, ktorý využíva dielne školy na odborný výcvik žiakov v prvej polovici štúdia, odpadá povinnosť hradiť škole mzdový normatív na majstra odbornej výchovy, keďže školám sa už normatív nebude krátiť od školského roka 2018/2019. Z tohto dôvodu boli vykonané v mesiacoch september a október rokovania so školami o nastavení nového modelu financovania odborného výcviku v dielni školy u žiakov, ktorí študujú so ŽSR v SDV. Výsledkom týchto rokovaní je nový systém financovania odborného výcviku žiakov v dielni školy, ktorý znižuje náklady na jedného žiaka v priemere o 56,6 %.

Partnerské školy ŽSR v systéme DV:
SOŠ železničná, Palackého 14, Košice
železničiar (3762 H)

mechanik-elektrotechnik (2697 K)
elektromechanik (2683 H)

SOŠ dopravná, Zelená 2, Martin - Priekopa
železničiar (3762 H)
mechanik-elektrotechnik (2697 K)
elektromechanik (2683 H)
operátor prevádzky a ekonomiky dopravy (3758 4K)

Dopravná akadémia, Školská 66, Trenčín
železničiar (3762 H)
operátor prevádzky a ekonomiky dopravy (3758 4K)

Stredná odborná škola technická, Nitrianska 61, Šurany
mechanik-elektrotechnik (2697 K)

Stredná priemyselná škola dopravná, Kvačalova 20, Bratislava
operátor prevádzky a ekonomiky dopravy (3758 4K)

Stredná odborná škola elektrotechnická, Rybníčná 59, Bratislava
mechanik-elektrotechnik (2697 K)
elektromechanik (2683 H 11)

Učebná zmluva so žiakom v SDV so ŽSR je spísaná ako zmluva o budúcej zmluve v zmysle § 53 ZP so žiakom strednej odbornej školy, na základe ktorej má žiak povinnosť po úspešnom ukončení štúdia uzatvoriť so ŽSR pracovnú zmluvu. Aj z tohto dôvodu je **SDV pre ŽSR aktívnym nástrojom na získavanie budúcich zamestnancov**. V júni 2019 budú končiť štúdium prví absolventi SDV, ktorí s nami študujú v učebných odboroch (železničiar a elektromechanik) na školách v Martine – Priekopa a v Košiciach, bude to 8 žiakov. Ďalších 22 žiakov bude maturovať v budúcom školskom roku (študijné odbory).

K marcu 2019 vykonávalo odborný výcvik na prevádzkových pracoviskách s osvedčením pre výkon odborného výcviku v SDV 36 žiakov a v apríli k nim pribudlo ďalších 21 žiakov. Bližšie informácie: <https://www.zsr.sk/kariera/vzdelavanie-so-zsr/dualne-vzdelavanie/>.

Prehľad žiakov v systéme DV so ŽSR za jednotlivé odbory a školy

škola	študijný/učebný odbor	1.ročník	2.ročník	3.ročník	4.ročník	spolu odbor	spolu škola
SOŠ dopravná, Martin - Priekopa	elektromechanik - silnoprádová technika	1	1	1	0	3	26
	železničiar	1	2	2	0	5	
	mechanik elektrotechnik	4	3	3	0	10	
	operátor prevádzky a ekonomiky dopravy	7	1	0	0	8	
spolu škola / ročník		13	7	6	0		
Dopravná akadémia, Trenčín	železničiar	0	0	0	0	0	32
	operátor prevádzky a ekonomiky dopravy	13	8	11	0	32	
spolu škola / ročník		13	8	11	0		
SOŠ elektrotechnická, Rybníčná 59 BA	mechanik elektrotechnik	2	1	5	0	8	8
	elektromechanik - silnoprádová technika	0	0	0	0	0	
spolu škola / ročník		2	1	5	0		
SOŠ technická, Šurany	mechanik elektrotechnik	0	4	0	0	4	4
spolu škola / ročník		0	4	0	0		
SOŠ železničná, Palackého, KE	elektromechanik - silnoprádová technika	0	1	5	0	6	21
	železničiar	0	2	0	0	2	
	mechanik elektrotechnik	6	4	3	0	13	
spolu škola / ročník		6	7	8	0		

Pre žiakov stredných priemyselných škôl, ktorí nemôžu vstúpiť do SDV, ale aj SOŠ, ktorí nestihli vstúpiť do SDV, je od roku 2017 Štipendijný program ŽSR, ktorý ponúka záujemcom o štúdium s podporou rezortu rovnaké práva a povinnosti (štipendium a záväzok uzatvoriť pracovnú zmluvu) ako žiakom v SDV. Do štipendijného programu ŽSR určeného pre stredné školy sa v tomto roku prihlásilo 29 žiakov a z toho 12 žiakov úspešne absolvovalo zdravotnú prehliadku a psychologický rozhovor a uzatvorilo so ŽSR **Štipendijnú zmluvu**. Jeden žiak, ktorý študuje na SOŠ železničnej v Košiciach súhlasil s miestom výkonu budúcej profesie pre odvetvie OZT pre oblasť Bratislavského, Trnavského a Nitrianskeho kraja. Celkovo k marcu 2018 študuje s podporou ŽSR 13 žiakov stredných škôl.

V štipendijnom programe ŽSR pre študentov vysokých škôl (UNIZA) študuje v súčasnosti 15 študentov. Dvaja študenti majú zároveň uzavretú s príslušným oblastným riaditeľstvom aj dohodu o brigádnickej činnosti, na základe ktorej vykonávajú popri štúdiu prácu výpravcu. Všetci študenti majú podmienený nárok na štipendium získaním odbornej spôsobilosti č. 19 Veľká dopravná. Úspešnosť študentov na psychologickom vyšetrení bola v tomto roku najvyššia, keď z 9 prihlásených bolo úspešných 7, s ktorými ŽSR uzatvorilo Štipendijnú zmluvu. V štipendijnom programe pre vysoké školy je už 5 študentov, ktorí po ukončení štúdia uzavreli pracovnú zmluvu so ŽSR (4 išli za výpravcov a 1 študent na Výskumný a vývojový ústav železníc v Žiline), <https://www.zsr.sk/kariera/vzdelavanie-so-zsr/stipendijny-program/>.

Z hľadiska úplnosti informácie o aktivitách ŽSR v oblasti vzdelávania a spolupráce so školami uvádzame údaj, že okrem žiakov a študentov, ktorí s podporou rezortu dopravy a výstavby študujú v jednom zo vzdelávacích programov, absolvovalo na ŽSR v minulom roku 132 žiakov odbornú prax alebo odborný výcvik na príslušných pracoviskách rezortu na základe Rámcových zmlúv o spolupráci, <https://www.zsr.sk/kariera/vzdelavanie-so-zsr/prax-staze/>. K marcu 2019 vo vzdelávacích programoch ŽSR študovalo 120 žiakov a študentov stredných a vysokých škôl.

ŽSSK sa v roku 2018 zapojila do SDV so zámerom implementovať politiku duálneho vzdelávania do systému odborného vzdelávania s pozitívnym sociálnym vplyvom na zamestnanosť (nový zákon o odbornom vzdelávaní) s osobitným zreteľom na podporu zavádzania prvkov, prostredníctvom ktorých sa zabezpečí užšie prepojenie vzdelávania s potrebami trhu práce. **Certifikované boli dve pracoviská pre praktické vyučovanie v ŽSSK** pre študijný odbor K 2697 mechanik – elektromechanik pre Strednú odbornú školu dopravnú Martin – Priekopa s otvorením prvého ročníka v školskom roku 2019/2020, v minimálnom počte 7 žiakov.

Zapojenie do systému a politiky duálneho vzdelávania a aktívneho zapojenia do NP je pre ŽSSK vhodné len v prípade podpory a úpravy školských vzdelávacích programov, ktoré by **reflektovali na požiadavky ŽSSK ako zamestnávateľa**, a to vzhľadom na segment povolání – **rušňovodič, mechanik a elektromechanik**.

V roku 2018 ŽSSK spracovalo návrh (s podrobnými požiadavkami) na doplnenie špecializácie pre študijný odbor 2697 K mechanik – elektrotechnik s novým zameraním – elektrické koľajové vozidlá pre žiakov 3. a 4. ročníka. Zo ŠIOV dostala ŽSSK zamietavé stanovisko v znení „Prevažná väčšina obsahu Vami navrhovaného odboru už je súčasťou odborného vzdelávania v iných súčasne platných odboroch, najmä odborov 3739 elektrotechnika v doprave a telekomunikáciách a 3758 K operátor prevádzky a ekonomiky dopravy“, s ktorým sa ŽSSK nestotožňuje, a to z dôvodu potrebnej odbornej

praxe vyššieho rozsahu vzhľadom na potrebu podporiť zručnosti a vedomosti žiakov pre konkrétne povolania, čo cez odbory v kategórii M nie je možné zabezpečiť a odporúčaný odbor 3758 K je orientovaný na iné prevádzkové železničné profesie. ŽSSK nežiadalo o vytvorenie nového odboru, ale novej špecializácie pre odbor.

V priebehu nasledujúcich rokov v ŽSSK nastane **silná generačná výmena práve v povolaniach rušňovodič a elektromechanik**. ŽSSK ako zamestnávateľ pristupuje zodpovedne k hľadaniu vhodnej personálnej náhrady za odborníkov v uvedených profesiách. Najdôležitejšou a najvhodnejšou personálnou náhradou je práve žiak strednej školy, ktorý pozná vďaka dostatočnej odbornej praxi prostredie a povolanie, na ktoré sa pripravuje. Je toho názoru, že aktivity národného projektu nemôžu ovplyvňovať ostatné snahy na získanie odborníkov – rušňovodičov, podporené novelizáciami zákonov, na ktoré sa v zdôvodnení ŠIOV odvoláva v znení stanoviska „Po poslednej novele zákona o dráhach, keď už nebude potrebné pre rušňovodičov úplné stredné odborné vzdelanie alebo vyučenie v odbore elektrotechnického, dopravného, technického alebo strojníckeho zamerania a stačí ľubovoľné úplné stredné odborné alebo všeobecné vzdelanie, je na trhu dostatok odborov, ktorých absolventi môžu vykonávať aj profesiu rušňovodiča. Pre ostatné Vami spomínané profesie (elektromechanik, mechanik, mechanik elektronických zariadení, zámočník dráhových vozidiel) už vychovávajú absolventov elektrotechnické a strojárské odbory uvedené v platnej sústave odborov vzdelávania.“ ŽSSK je tej mienky, že ak má byť NP úspešný, je potrebná okrem záujmu zamestnávateľa aj angažovanosť a záujem prispôsobovať učebné a študijné odbory skutočným potrebám zamestnávateľa zo strany ŠIOV. Vzhľadom na požiadavky na zdravotnú a psychickú spôsobilosť stanovenú legislatívou, na vysoké požiadavky na odbornú prípravu na povolanie a následné získanie spôsobilosti pre samotný výkon povolania zamestnanca, sa javí SDV ako najefektívnejší kanál na získavanie odborne zdatných a lojálnych zamestnancov pre spomínané profesie pod podmienkou cielej orientácie stredoškolského odborného vzdelávania podľa požiadavky zamestnávateľa. Žiak, ktorý pri skončení stredoškolského odborného štúdia nespĺňa (resp. počas štúdia prestal spĺňať) podmienky na zaradenie do výkonu na pozíciu rušňovodič, stále môže spĺňať požiadavky na pracovnú pozíciu elektromechanik alebo mechanik. Takýto odborne pripravený žiak pozná povolanie rušňovodiča, a teda vie, čo je v rámci prevádzkovej údržby pre bezproblémový výkon potrebné, a môže byť zaradený na ostatné bezproblémové povolania v prevádzkovej praxi.

V súvislosti s NP „**Podpora predprimárneho vzdelávania detí z marginalizovaných rómskych komunít I.**“ v pôsobnosti USVRK je plánované vytvorenie **250 pracovných miest v pozícii asistent učiteľa a 150 pracovných miest v pozícii odborný zamestnanec**. Rozhodnutie o schválení žiadosti o nenávratný finančný príspevok nadobudlo právoplatnosť dňa 12. júla 2018. Jednou z podmienok čerpania finančných prostriedkov oprávnenými užívateľmi je povinnosť aplikácie preferenčného zamestnávania rómskych uchádzačov pri obsadzovaní vyššie uvedených pozícií. K 31. decembru 2018 sa do projektu zapojilo **89 obcí**. Cieľom projektu je **vyšším počtom detí z MRK navštevujúcich materské školy zabezpečiť zvyšovanie vzdelanostnej úrovne príslušníkov z MRK**. Projekt sa zameriava aj na prácu s rodinou a motiváciu rodín z MRK k rozvinutiu funkčnej spolupráce s materskou školou, neskôr so základnou školou.

V hodnotenom období **USVRK pokračoval aj v spolupráci s Ústredím PSVR** v oblasti vzdelávania a prípravy pre trh práce mladých ľudí do 29 rokov prostredníctvom projektov **RE-PAS +, KOM-PAS + a Reštart**. Pracovníci regionálnych kancelárií informovali mladých

nezamestnaných rómov o možnostiach zamestnania a prípadnej rekvalifikácie, následne im sprostredkovávali stretnutia so zamestnancami príslušných úradov PSVR.

Vláda SR schválila dňa 20. novembra 2018 uznesenie vlády SR č. 525/2018 k Informácii o opatreniach **na posilnenie uplatnenia marginalizovaných skupín na trhu práce**, ktorým ukladá úlohy jednotlivým ministrom a podpredsedovi vlády pre investície a informatizáciu, priamo podporujúce aj zamestnanosť a zamestnateľnosť ľudí z marginalizovaných skupín, ako aj ich **zodpovedajúcu prípravu na zamestnanie**.

Zhrnutie:

*Plnia sa úlohy prijaté najmä na podporu duálneho systému odborného vzdelávania a prípravy vrátane právnej úpravy systému kariérového poradenstva, **zmien systému pravidelného vyhodnocovania uplatňovania sa absolventov stredných škôl na trhu**, aktualizácie Národnej sústavy kvalifikácií, Národnej sústavy povolání, plnia sa tiež úlohy **v oblasti rekvalifikácií UoZ a vzdelávania MRK**.*

8. Nadrezortná koordinácia politík s pozitívnym vplyvom na zamestnanosť

*V rámci tejto oblasti národnej stratégie zamestnanosti boli prijaté **3 strategické úlohy**, pri plnení ktorých vykazujeme nasledujúci stav.*

Zlepšená bola **koordinácia postupov smerujúcich k podpore zamestnanosti** a k riešeniu nezamestnanosti pri uplatnení pôsobnosti MPSVR SR v súlade s § 15 ods. 1 písm. d) zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov, podľa ktorej je MPSVR SR o.i. ústredným orgánom štátnej správy pre stratégiu zamestnanosti, koordináciu jej tvorby a politiku trhu práce. **Koordinácia bola reálne vykonávaná najmä prostredníctvom Riadiacich výborov** veľkých NP, akými sú napr. NP „Prognózy vývoja na trhu práce SR II“, NP Sociálny dialóg“, novozavedený NP „Sektorovo riadenými inováciami k efektívnemu trhu práce v SR“. Podporované boli princípy **partnerstva** medzi ministerstvami, orgánmi štátnej správy, orgánmi územnej samosprávy, sociálnymi partnermi, akademickou obcou, so zahraničnými i domácimi vedeckovýskumnými inštitúciami, zameranými na výskum možností rozvoja ekonomických aktivít, miestnej a regionálnej zamestnanosti, mimovládny neziskovými organizáciami, a to najmä **prostredníctvom rokovaní Monitorovacieho výboru pre OP IZ a tiež rokovaní jeho jednotlivých Komisií**. Vláda SR na svojom zasadnutí dňa 21. februára 2018 uznesením č. 94 schválila Štatút Rady vlády Slovenskej republiky pre rozvoj zamestnanosti, ktorý upravuje postavenie, úlohy, zloženie a rokovanie rady ako poradného, koordinačného a odborného orgánu vlády SR. Hlavnými úlohami rady je najmä monitorovať stav trhu práce a skúmať príčiny ovplyvňujúce aktuálny stav trhu práce v SR, navrhovať opatrenia na zvýšenie zamestnanosti a odstraňovanie dôvodov nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily na trhu práce, **koordinovať rezortné politiky pri rozvoji zamestnanosti** s dôrazom na zosúladenie vzdelávania s potrebami trhu práce a prijímať opatrenia na posilnenie koordinácie v tejto oblasti, ako aj predkladať vláde SR informáciu o zásadných stanoviskách a návrhoch opatrení.

Zhrnutie:

*Prijaté úlohy sú priebežne plnené. Koordinácia postupov smerujúcich k podpore zamestnanosti na celoštátnej úrovni bola v roku 2018 vykonávaná **najmä prostredníctvom***

C) Z Á V E R

Národná stratégia zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020 bola predložená na rokovanie vlády SR v súlade s Plánom práce vlády SR na rok 2014 a schválená uznesením vlády SR č. 665 zo 17. decembra 2014. Informácia o jej vyhodnotení bola vláde SR prvýkrát predložená k 30. júnu 2015 a vláda ju vzala na vedomie na svojom rokovaní dňa 8. júla 2015, druhýkrát v júni 2016 a vláda SR ju vzala na vedomie na svojom rokovaní dňa 30. júna 2016, tretíkrát v júni 2017 a vláda SR ju vzala na vedomie na svojom rokovaní dňa 24. júla 2017, štvrtýkrát v júni 2018 a vláda SR ju vzala na vedomie na svojom rokovaní dňa 11. júla 2018. Informácia predložená v roku 2019 nadväzuje na zabezpečenie plnenia úloh vyplývajúcich z prijatej národnej stratégie zamestnanosti a obsahuje najmä vyhodnotenie plnenia tých úloh, ktoré podľa bodu B.5. uznesenia vlády SR č. 665 zo 17. decembra 2014 predložili jednotlivé ministerstvá v termíne do 31. marca 2019. Úlohy vyplývajúce z národnej stratégie zamestnanosti, **celkom ide o 64 úloh, sú splnené, resp. sa plnia priebežne.** Ich plnenie **jednoznačne prispelo k plneniu cieľov**, ktoré si Slovenská republika stanovila v súvislosti so **Stratégiou Európa 2020** (cieľ 72% miera zamestnanosti a miera dlhodobej nezamestnanosti pod 3 %). Pokiaľ ide o **pokrok pri dosahovaní národného cieľa** stratégie Európa 2020, dosiahnuť **do roku 2020 mieru zamestnanosti** (20 – 64 rokov) na úrovni **72 %**, Slovenskej republike sa už **v priebehu roku 2018 podarilo uvedený cieľ splniť** (podľa údajov Eurostatu, v roku 2018 bola priemerná úroveň miery zamestnanosti obyvateľov vo veku 20-64 rokov v SR na úrovni 72,4 %, t. j. v porovnaní so stanoveným národným cieľom vyššia o 0,4 p. b., pričom intenzita zvyšovania jej úrovne v porovnaní s rokom 2013 bola výraznejšia, ako bol priemer za EÚ 28). Pokiaľ ide o pokrok pri dosahovaní národného cieľa stratégie Európa 2020 **znížiť mieru dlhodobej nezamestnanosti pod 3 %**, do roku 2018 sa jej priemerná úroveň znížila na 4,0 % (kým v roku 2013 podľa údajov Eurostatu bola miera dlhodobej nezamestnanosti v SR na úrovni 10 %). Na základe očakávaného vývoja na trhu práce do roku 2020 **by sa mohla miera dlhodobej nezamestnanosti priblížiť stanovenému cieľu pod 3 %**. Ďalšie vyhodnotenie plnenia národnej stratégie zamestnanosti bude predložené na rokovanie vlády SR do 30. júna 2020.