



Inštitút pre výskum
práce a rodiny

Štúdiá o opatreniach a mechanizmoch na podporu zamestnanosti

Štúdiá v rámci ITMS č. 27110130034
a ITMS č. 27130230035

Národný projekt
„Národná stratégia zamestnanosti“

(Kratšia verzia)

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu
v rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia.
www.esf.gov.sk

EURÓPSKA ÚNIA



Inštitút pre výskum práce a rodiny, Župné námestie 5-6, 812 41 Bratislava

ŠTÚDIA O OPATRENIACH A MECHANIZMOCH NA PODPORU ZAMESTNANOSTI

Štúdia v rámci ITMS č. 27110130034 a ITMS č. 27130230035
Národný projekt „Národná stratégia zamestnanosti“
(Kratšia verzia)

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu
v rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia -
www.esf.gov.sk



Koordinácia:

Doc. PhDr. Rastislav Bednárík, CSc.

Vypracovali:

Doc. PhDr. Rastislav Bednárík, CSc.

Ing. Lenka Grandtnerová, PhD.

RNDr. Miroslava Kordošová, PhD.

Mgr. Gabor Lelkes, PhD.

Ing. Miroslav Novotný, PhD.

Bratislava, apríl 2014

Obsah

Úvod.....	4
Vývoj zamestnanosti a nezamestnanosti v EÚ a v SR.....	5
Opatrenia a mechanizmy podpory zamestnanosti na Slovensku	12
Mechanizmy a opatrenia na zvýšenie zamestnanosti vo vybraných krajinách.....	28
Záverečná poznámka.....	45

Úvod

Inštitút pre výskum práce a rodiny na základe kontraktu s Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR pripravuje štúdiu zameranú na národnú stratégiu zamestnanosti. Prvým krokom je zhrnutie údajov o aktivitách a opatreniach v krajinách Európskej únie a krajinách OECD na podporu zamestnanosti za účelom identifikácie kľúčových prvkov a postupov zabezpečujúcich rozvoj zamestnanosti. Využitie poznatkov o vládnych aktivitách sledovaných krajín bude podkladom jednak pre navrhnutie efektívne využiteľných prvkov na implementáciu do slovenského systému podpory zamestnávania a jednak pre navrhnutie komplexného programu rozvoja zamestnanosti na Slovensku.

Predložená publikácia je výberom zo širšej publikácie, ktorá bola pripravená na účely prezentácie (v rámci 4 kapitol) konkrétnej praxe národných stratégií zamestnanosti vo vybraných krajinách, postupov reformných opatrení na podporu zamestnávania v Rakúsku, Poľsku, Slovensku a Maďarsku, obsahujúca komparáciu opatrení národných vlád krajín EÚ pri podpore zamestnávania (katalóg opatrení) a napokon informujúca o sociálnych podnikoch vo vybraných krajinách.

Vývoj zamestnanosti a nezamestnanosti v EÚ a v SR

V súvislosti so skúmaním mechanizmov a opatrení na podporu zamestnávania je potrebné najprv identifikovať východiskovú pozíciu – teda aká je zamestnanosť a aká je nezamestnanosť na Slovensku v porovnaní s ostatnými členskými krajinami Európskej únie.

Tabuľka č.1: Miera zamestnanosti v členských krajinách Európskej únie v % (20-64 rokov)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Cieľ do r.2020
EÚ 28	67,4	67,9	68,9	69,8	70,3	68,9	68,5	68,5	68,4	68,3	75
EÚ 27	67,4	68	69	69,9	70,3	69	68,5	68,6	68,5	68,5	75
Belgicko	65,6	66,5	66,5	67,7	68	67,1	67,6	67,3	67,2	67,2	73,2
Bulharsko	60,1	61,9	65,1	68,4	70,7	68,8	65,4	62,9	63	63,5	76
Česko	70,1	70,7	71,2	72	72,4	70,9	70,4	70,9	71,5	72,5	75
Dánsko	77,6	78	79,4	79	79,7	77,5	75,8	75,7	75,4	75,6	80
Nemecko	68,8	69,4	71,1	72,9	74	74,2	74,9	76,3	76,7	77,1	77
Estónsko	70,6	72	75,8	76,8	77	69,9	66,7	70,4	72,1	73,3	76
Írsko	71,5	72,6	73,4	73,8	72,3	66,9	64,6	63,8	63,7	65,5	69
Grécko	64	64,6	65,7	66	66,5	65,8	64	59,9	55,3	53,2	70
Španielsko	65,2	67,2	68,7	69,5	68,3	63,7	62,5	61,6	59,3	58,2	74
Francúzsko	69,5	69,4	69,3	69,8	70,4	69,5	69,2	69,2	69,4	69,5	75
Chorvátsko	59,6	60	60,6	62,3	62,9	61,7	58,7	57	55,4	53,9	59
Taliansko	61,5	61,6	62,5	62,8	63	61,7	61,1	61,2	61	59,8	67
Cyprus	74,9	74,4	75,8	76,8	76,5	75,3	75	73,4	70,2	67,1	75
Lotyšsko	69,3	70,3	73,5	75,2	75,8	67,1	65	66,3	68,1	69,7	73
Litva	69	70,6	71,6	72,7	72	67	64,3	66,9	68,5	69,9	72,8
Luxembursko	67,7	69	69,1	69,6	68,8	70,4	70,7	70,1	71,4	71,1	73
Maďarsko	62,1	62,2	62,6	62,6	61,9	60,5	60,4	60,7	62,1	63,2	75
Malta	57,9	57,9	57,6	58,5	59,2	58,8	60,1	61,5	63,1	64,9	62,9
Holandsko	74,9	75,1	76,3	77,8	78,9	78,8	76,8	77	77,2	76,5	80
Rakúsko	70,8	71,7	73,2	74,4	75,1	74,7	74,9	75,2	75,6	75,5	77
Poľsko	57,3	58,3	60,1	62,7	65	64,9	64,3	64,5	64,7	64,9	71
Portugalsko	72,6	72,3	72,7	72,6	73,1	71,2	70,5	69,1	66,5	65,6	75
Rumunsko	63,5	63,6	64,8	64,4	64,4	63,5	63,3	62,8	63,8	63,9	70
Slovinsko	70,4	71,1	71,5	72,4	73	71,9	70,3	68,4	68,3	67,2	75
Slovensko	63,7	64,5	66	67,2	68,8	66,4	64,6	65	65,1	65	72
Fínsko	72,2	73	73,9	74,8	75,8	73,5	73	73,8	74	73,3	78
Švédsko	77,4	78,1	78,8	80,1	80,4	78,3	78,1	79,4	79,4	79,8	80
Spojené kráľovstvo	75	75,2	75,2	75,2	75,2	73,9	73,6	73,6	74,2	74,9	-

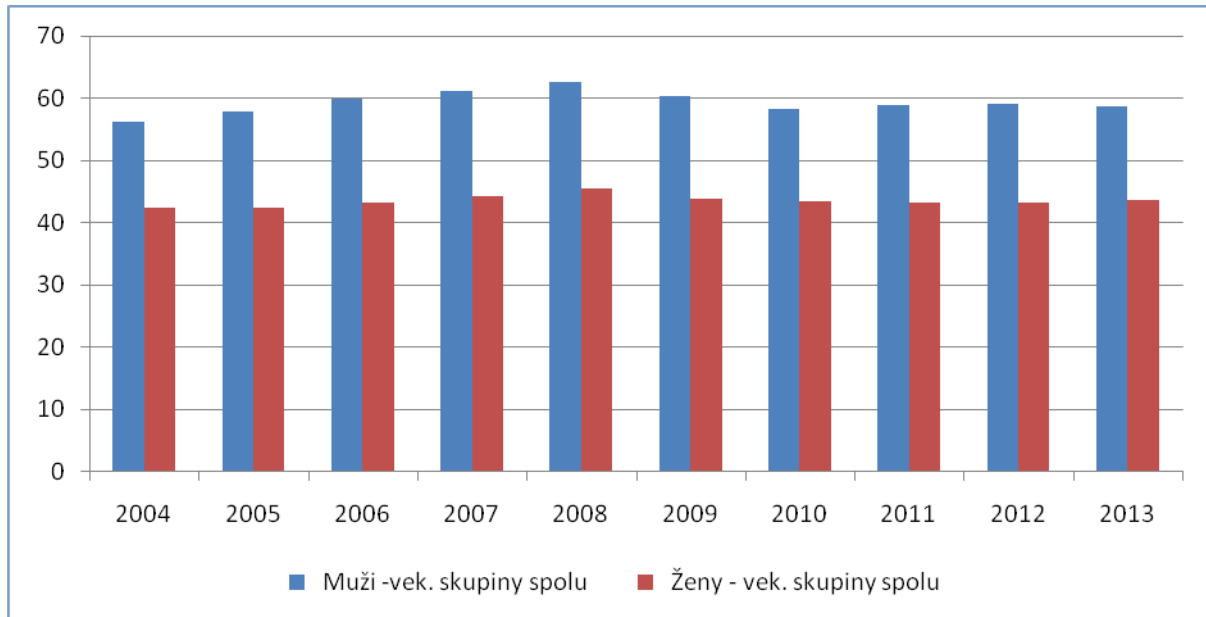
Zdroj: Eurostat, vlastné spracovanie

Ako môžeme vidieť z tabuľky, miera zamestnanosti v EÚ ako celku nedosahuje ciele, ktoré v oblasti zamestnanosti vytýčila stratégia Európa 2020. Stanovený cieľ splnilo Nemecko, ktoré ho dokonca presiahlo o 0,1 percentuálny bod. Okrem Nemecka splnila svoj vlastný cieľ ešte aj Malta, ktorá ho splnila už minulý rok, no jej stanovený cieľ je však

v porovnaní s Nemeckom nízky. Cieľ mali na úrovni 62,9 %, v súčasnosti má Malta zamestnanosť na úrovni 64,9 %. Čo sa týka Slovenska, má stanovený cieľ na 72 %, no v roku 2013 dosiahla úroveň len 65 %. Z krajín V4 celkovú mieru zamestnanosti prevyšuje iba Česká republika a najnižšia miera zamestnanosti je v Maďarsku.

Pozrime sa teraz na zamestnanosť na Slovensku podľa pohlavia.

Graf č.1: Miera zamestnanosti mužov a žien v SR za roky 2004-2013 v %, porovnanie



Zdroj: ŠÚ SR, podľa metodiky VZPS, údaje zo Slovstatu, vlastné spracovanie

Keď porovnáваме zamestnanosť mužov a žien na Slovensku, tak je vyššia zamestnanosť mužov ako zamestnanosť žien. Najvyššia bola v roku 2008, potom vplyvom krízy na hospodársky trh poklesla a od roku 2010 sa u oboch pohlaví drží na veľmi podobnej úrovni. Muži majú mieru zamestnanosti na úrovni okolo 58 % a ženy 43 %.

Čo sa týka zamestnávania osôb podľa ekonomických činností, najviac osôb na Slovensku pracuje v oblasti priemyslu a vo veľkoobchode a maloobchode, najmenej v oblasti dodávok vody, čistenie a odvod odpadových vôd a v oblasti nehnuteľností.

Čo sa týka kategórie „zamestnanosť mladých ľudí na Slovensku“ a ostatných krajín, tá je problematická, a preto sa stretávame skôr s termínom nezamestnanosť. V časti nezamestnanosť aj popíšeme jej percentuálny stav.

Rada EÚ odporúča 4 základné opatrenia na podporu zamestnanosti mladých:

- systém záruky pre mladých ľudí,
- iniciatíva na podporu zamestnanosti,
- kvalitné stáže a učňovská príprava,
- pracovná mobilita.

Podrobnejšie sú tieto body, ako naplňovať odporúčania, popísané v uvedenom zdroji:
(<http://www.consilium.europa.eu/policies/epsco/youth-employment?lang=sk>).

Nasledujúca tabuľka nám hovorí o vývoji miery zamestnanosti mladých ľudí na Slovensku za uplynulých 11 rokov, teda od obdobia vstupu Slovenska do EÚ.

Tabuľka č.2: Miera zamestnanosti mladých na Slovensku v % podľa pohlavia a vekových skupín od 15 – 29 rokov

Rok	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Muži a ženy spolu										
15 - 19 rokov	4,1	3,0	3,9	4,4	4,3	3,1	2,4	2,2	2,5	2,3
20 - 24 rokov	47,1	46,6	45,6	48,6	46,0	40,3	36,5	35,5	34,9	35,3
25 - 29 rokov	69,1	68,0	72,0	72,1	73,6	70,1	68,1	67,2	68,0	67,0
Muži										
15 - 19 rokov	4,2	3,2	4,7	5,3	5,7	4,2	2,8	2,5	2,8	2,8
20 - 24 rokov	50,2	51,0	51,1	54,1	53,5	46,8	42,1	44,2	42,1	42,2
25 - 29 rokov	79,1	80,2	83,8	84,9	85,4	80,9	76,2	76,0	78,3	75,6
Ženy										
15 - 19 rokov	4,1	2,7	3,1	3,5	2,8	1,9	2,1	1,8	2,2	1,8
20 - 24 rokov	43,8	41,9	39,9	42,8	38,3	33,5	30,7	26,5	27,4	28,0
25 - 29 rokov	58,8	55,4	59,8	58,7	61,4	58,8	59,7	58,0	57,2	58,0

Zdroj: Slovstat, vlastné spracovanie

Za posledných 5 rokov, odkedy sa prejavila najhlbšia recesia, sa situácia mierne zlepšila, ale musíme konštatovať, že nám tu vznikla tzv. „stratená generácia“ mladých ľudí bez práce, ktorí strácajú základné pracovné návyky. Generácia mladých ľudí, ktorí chcú pracovať, no nemajú kde. Dôvodom sú aj nesprávne nastavené odbory štúdiá, ktoré nekorešponujú s potrebami trhu práce. Aby sme vedeli predpokladať počet mladých ľudí, ktorí si v budúcnosti budú hľadať svoje prvé zamestnanie, potrebujeme poznať údaje o tých, ktorí sa v súčasnosti pripravujú na svoje budúce povolanie. Slovstat zverejnil ohľadom počtu mladých Slovákov, ktorí sa v súčasnosti pripravujú na svoje budúce povolanie posledné údaje z roku 2012. Hovoria o tom, že v roku 2012 sa na gymnáziách nachádzalo 80 346 žiakov. Neberieme do úvahy počty žiakov, ktorí študujú na gymnáziu, SŠ, či VŠ popri zamestnaní, nakoľko oni sú už zamestnaní a nebudú si po skončení školy hľadať svoje prvé zamestnanie. Žiakov študujúcich na stredných školách bolo 157 956 v roku 2012 a študujúcich na konzervatóriu 2 985. Študenti VŠ štúdiá študovali v počte 135 736 a doktorandov denného štúdiá bolo 10 006.

Ohľadne pracujúcich v zahraničí, Štatistický úrad SR uvádza, že podľa VZPS, počet pracujúcich v zahraničí v 1. štvrtroku 2014, sa znížil do 1 roka v porovnaní s 1. štvrtkom 2013, poklesol o 5,2 tis., t.j. o 3,8 % na 130,5 tis. osôb. Najvyšší podiel tvorili pracujúci v stavebníctve (33,6 %) a v priemyselných činnostiach (19,2 %). Z európskych krajín pracovali slovenskí občania najmä v Rakúsku (29,7 %) a v Česku (28,5 %). Z regionálneho

hľadiska najviac osôb, ktoré si našli prácu v zahraničí, bolo z Prešovského kraja (36,8 tis.). Trenčiansky kraj vykázal šiesty najvyšší podiel (5,7 %), ale v porovnaní s 1. štvrťrokom 2013 zaznamenal najvyšší medziročný pokles (o 4,2 tis. osôb).

Avšak u nás existujú pracovné miesta, ktoré zamestnávateľia nevedia obsadiť. Ide zvlášť o pracovné miesta z oblasti zdravotníctva, ale tiež zamestnávateľia zahraničných korporácií potrebujú obsadiť jazykovo zdatných zamestnancov a nevedia nájsť pracovnú silu, ktorá ovláda aj menej používané jazyky vo svete ako sú jazyky škandinávskych štátov, či napríklad flámština. Mnohí z nich sa skúšajú uplatniť v zahraničí, väčšine sa však nepodari nájsť miesto vo svojom odbore a tak mnohí VŠ vzdelaní Slováci pracujú v zahraničí manuálne, robia tzv. pásovú výrobu, resp. inú manuálnu, či nekvalifikovanú prácu (konkrétnejšie sa jedná o pozície ako upratovačka, chyžná, porter, čašník, predavač v obchode a pod.). Z kvalifikovaných odborov sa Slováci uplatňujú v zdravotníctve ako lekári, zdravotné sestry, či vo vede. Avšak táto odborná pracovná sila na Slovensku chýba už teraz, ak sa do budúca nezmení tento trend.

Informácie o voľných pracovných miestach uchádzačom o zamestnanie a záujemcom o zamestnanie poskytuje Internetový sprievodca trhom práce (ISTP), ktorý ponúka k dátumu 25.6.2014, 14 980 voľných pracovných miest, sú tam zverejnené voľné pracovné miesta, ktoré sú aj viac ako 2 mesiace staré. V sieti EURES je k spomínanému dátumu uvedených 2 237 616 voľných pracovných miest.

Nezamestnanosť

Ďalším dôležitým ukazovateľom je miera nezamestnanosti, ktorá nám umožňuje vytvoriť si obraz o stave na trhu práce.

Tabuľka č.3:: Miera nezamestnanosti v členských krajinách EÚ (15-64 rokov) v %

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
EÚ 28	9,3	9,1	8,3	7,2	7,1	9,0	9,7	9,8	10,6	11,0
EÚ 27	9,3	9,0	8,3	7,2	7,1	9,0	9,7	9,7	10,6	10,9
Belgicko	7,4	8,5	8,3	7,5	7,0	8,0	8,4	7,2	7,6	8,5
Bulharsko	12,2	10,2	9,0	6,9	5,7	6,9	10,3	11,4	12,4	13,0
Česko	8,3	8,0	7,2	5,4	4,4	6,8	7,4	6,8	7,0	7,0
Dánsko	5,3	4,9	4,0	3,8	3,5	6,1	7,6	7,7	7,7	7,2
Nemecko	10,8	11,3	10,4	8,8	7,6	7,9	7,2	6,0	5,6	5,4
Estónsko	10,4	8,2	6,1	4,7	5,6	13,9	17,1	12,6	10,2	8,9
Írsko	4,6	4,4	4,5	4,6	6,1	12,2	14,1	14,9	15,0	13,3
Grécko	10,4	10,0	9,0	8,4	7,8	9,6	12,7	17,9	24,5	27,5
Španielsko	11,1	9,2	8,6	8,3	11,4	18,1	20,2	21,8	25,2	26,5
Francúzsko	9,2	8,9	8,9	8,0	7,4	9,1	9,3	9,2	9,9	9,9
Chorvátsko	14,1	13,0	11,5	9,8	8,6	9,3	12,1	13,8	16,3	17,6
Taliansko	8,0	7,8	6,9	6,2	6,8	7,9	8,5	8,5	10,8	12,4
Cyprus	4,4	5,4	4,7	4,0	3,8	5,5	6,5	8,1	12,1	16,1
Lotyšsko	10,1	9,0	7,0	6,1	7,7	17,5	19,0	16,5	15,3	12,1
Litva	11,4	8,4	5,7	4,3	5,9	14,0	18,1	15,7	13,6	12,0
Luxembursko	5,1	4,5	4,7	4,1	5,1	5,2	4,4	4,9	5,2	5,9
Maďarsko	5,9	7,2	7,5	7,4	7,9	10,1	11,2	11,0	11,0	10,3
Malta	7,4	7,4	6,9	6,5	6,1	7,0	7,0	6,6	6,5	6,6
Holandsko	4,7	4,8	3,9	3,2	2,7	3,4	4,5	4,4	5,3	6,7

Rakúsko	5,3	5,2	4,8	4,5	3,9	4,9	4,5	4,2	4,4	5,0
Poľsko	19,4	18,0	14,0	9,7	7,2	8,3	9,7	9,8	10,2	10,5
Portugalsko	6,7	8,1	8,1	8,5	8,1	10,0	11,4	13,4	16,4	17,0
Rumunsko	8,1	7,5	7,6	6,8	6,1	7,2	7,6	7,7	7,3	7,6
Slovinsko	6,1	6,7	6,1	5,0	4,5	6,0	7,4	8,3	9,0	10,3
Slovensko	18,6	16,3	13,4	11,2	9,5	12,1	14,4	13,7	14,0	14,3
Fínsko	10,4	8,5	7,8	6,9	6,4	8,4	8,5	7,9	7,8	8,3
Švédsko	6,8	7,9	7,1	6,2	6,3	8,5	8,8	8,0	8,1	8,2
Spojené kráľovstvo	4,6	4,8	5,4	5,4	5,7	7,7	7,9	8,2	8,0	7,7

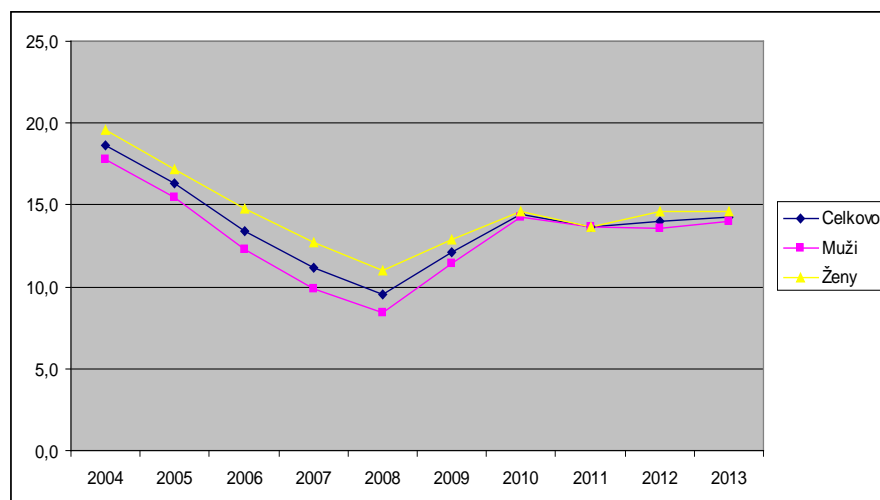
Zdroj: Eurostat, vlastné spracovanie

Nezamestnanosť na Slovensku má štrukturálny charakter. Do značnej miery má vplyv na trh práce aj demografický vývoj. V tabuľke sú uvedené údaje o miere nezamestnanosti za obdobie od roku 2004 do 2013 pre všetky členské krajiny EÚ. Údaje sú zo zdroja Eurostat.

Podľa uvedených údajov v tabuľke bolo Slovensko v roku 2013 umiestnené na šiestom najhoršom mieste v nezamestnanosti osôb vo veku 15 až 64 rokov v rámci krajín EÚ. Slovensko malo v roku 2013 14,3 % nezamestnaných, horšie hodnoty mali Cyprus, Portugalsko, Chorvátsko, Španielsko a Grécko, ktoré malo najhoršie hodnoty nezamestnanosti a to 27,5 %. Priemer EÚ 28 bol v roku 2013 11,0 %, čo je oproti Slovensku rozdiel 2,7 percentuálneho bodu. Pri porovnaní hodnôt nezamestnanosti za roky 2004 až 2013 s hodnotami EÚ 28 môžeme vidieť, že Slovensko kopíruje nárast a pokles nezamestnanosti. Výnimka bola v roku 2011, kedy EÚ 28 zaznamenala mierny nárast nezamestnanosti, zatiaľ čo na Slovensku bola nezamestnanosť znížená.

Podľa štatistiky Eurostatu dochádzalo na Slovensku počas analyzovaného obdobia rokov 2004 – 2013 k rozdielom medzi nezamestnanými podľa pohlavia. Ženy dosahovali dlhodobo horšie hodnoty v nezamestnanosti oproti mužom. Rozdiely boli nielen na Slovensku, ale aj v Európskom kontexte. V rokoch 2010 a 2011 bola zaznamenaná tendencia zníženia rozdielov medzi pohlaviami v štatistických údajoch o nezamestnanosti, v roku 2012 zaznamenaný nárast rozdielu medzi pohlaviami, avšak tento rozdiel sa v roku 2013 opätovne znížil. Najväčšie rozdiely v hodnotách nezamestnanosti v závislosti od pohlavia boli v roku 2008.

Graf č.2: Vývoj nezamestnanosti (15 – 64 rokov) podľa pohlavia za obdobie 2004 až 2013



Zdroj: Eurostat, vlastné spracovanie

Dlhodobá nezamestnanosť

Ďalším významným parametrom je dlhodobá nezamestnanosť, ktorá nás informuje o percentách populácie, ktorá je nezamestnaná viac ako 12 po sebe nasledujúcich mesiacov. Hodnoty poukazujú na rozdiely medzi krajinami EÚ. Pre lepšiu orientáciu a vyjadrenie boli nielen aktuálne hodnoty Eurostatu za rok 2013, ale aj hodnoty od roku 2004 uvedené do tabuľky.

Tabuľka č.4: Miera dlhodobej nezamestnanosti v %

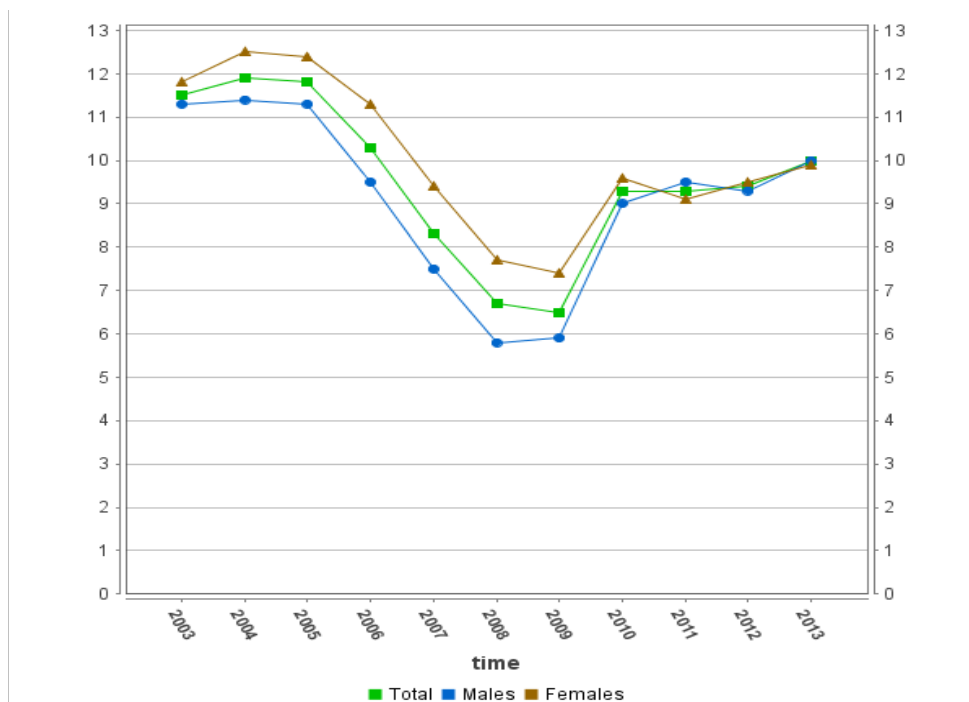
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
EÚ 28	4,3	4,1	3,8	3,1	2,6	3,0	3,9	4,2	4,7	5,1
EÚ 27	4,2	4,1	3,7	3,1	2,6	3,0	3,8	4,1	4,6	5,1
Belgicko	4,1	4,4	4,2	3,8	3,3	3,5	4,1	3,5	3,4	3,9
Bulharsko	7,2	6,1	5,0	4,1	2,9	3,0	4,8	6,3	6,8	7,4
Česko	4,2	4,2	3,9	2,8	2,2	2,0	3,0	2,7	3,0	3,0
Dánsko	1,2	1,1	0,8	0,6	0,5	0,6	1,5	1,8	2,1	1,8
Nemecko	5,9	6,0	5,8	4,9	4,0	3,5	3,4	2,8	2,5	2,4
Estónsko	5,1	4,2	2,8	2,3	1,7	3,7	7,6	7,0	5,4	3,8
Írsko	1,6	1,5	1,4	1,4	1,7	3,5	6,8	8,7	9,1	7,9
Grécko	5,6	5,1	4,8	4,1	3,6	3,9	5,7	8,8	14,4	18,4
Španielsko	3,5	2,2	1,8	1,7	2,0	4,3	7,3	9,0	11,1	13,1
Francúzsko	3,6	3,7	3,7	3,2	2,8	3,2	3,8	3,8	4,0	4,2
Chorvátsko	7,5	7,5	6,8	5,9	5,3	5,1	6,7	8,6	10,3	11,0
Taliansko	4,0	3,9	3,4	2,9	3,1	3,5	4,1	4,4	5,7	6,9
Cyprus	1,2	1,3	0,9	0,7	0,5	0,6	1,3	1,6	3,6	6,1
Lotyšsko	5,1	4,6	2,6	1,6	2,0	4,7	8,8	8,8	7,8	5,8
Litva	6,0	4,5	2,6	1,4	1,3	3,3	7,4	8,0	6,6	5,1
Luxembursko	1,0	1,2	1,4	1,2	1,6	1,2	1,3	1,4	1,6	1,8
Maďarsko	2,7	3,2	3,4	3,4	3,6	4,2	5,5	5,2	4,9	5,0
Malta	3,4	3,1	2,9	2,7	2,5	3,0	3,2	3,0	3,0	2,9
Holandsko	1,7	2,1	1,9	1,4	1,1	0,9	1,2	1,5	1,8	2,4
Rakúsko	1,4	1,3	1,3	1,2	0,9	1,0	1,1	1,1	1,1	1,2
Poľsko	10,3	10,3	7,8	4,9	2,4	2,5	3,0	3,6	4,1	4,4
Portugalsko	3,3	4,1	4,3	4,2	4,0	4,7	6,3	6,2	7,7	9,3
Rumunsko	4,7	4,0	4,2	3,2	2,4	2,2	2,5	3,1	3,2	3,4
Slovinsko	3,2	3,1	2,9	2,2	1,9	1,8	3,2	3,6	4,3	5,2
Slovensko	11,9	11,8	10,3	8,3	6,7	6,5	9,3	9,3	9,4	10,0
Fínsko	2,1	2,2	1,9	1,6	1,2	1,4	2,0	1,7	1,6	1,7
Švédsko	1,4	1,0	1,0	0,9	0,8	1,1	1,6	1,5	1,5	1,5
Spojené kráľovstvo	1,0	1,0	1,2	1,3	1,4	1,9	2,5	2,7	2,7	2,7

Zdroj: Eurostat, vlastné spracovanie

V porovnaní výsledkov podľa Eurostatu za rok 2013, Slovensko malo štvrté najhoršie hodnoty dlhodobej nezamestnanosti v EÚ (10,0 %). Horšie na tom boli štáty ako Grécko, kde bola dosiahnutá hodnota 18,4 %, nasledovali štáty Španielsko (13,1 %) a Chorvátsko (11 %). Najlepšie, z hľadiska dlhodobej nezamestnanosti sú na tom štáty Rakúsko (1,2 %), Švédsko (1,5 %) a Fínsko (1,7 %).

Aj v prípade dlhodobej nezamestnanosti dochádza k znižovaniu rozdielov medzi pohlaviami. Ako je vidieť historicky, ženy dosahovali vyššie hodnoty medzi dlhodobo nezamestnanými s výnimkou roku 2011, kedy dlhodobá nezamestnanosť mužov bola vyššia. Najnižšie hodnoty dlhodobej nezamestnanosti malo Slovensko v rokoch 2008 a 2009, avšak počas tohto obdobia boli aj najvýraznejšie rozdiely v porovnaní pohlaví.

Graf č.3: Dlhodobá nezamestnanosť v Slovenskej republike v % za roky 2003-2013 podľa pohlaví



Zdroj: Eurostat

Pri dlhodobej nezamestnanosti musíme určite spomenúť aj problematiku nezamestnanosti mladých, ktorú sme už načrtli v časti zamestnanosť. Nezamestnanosť mladých ľudí, podľa údajov štatistického úradu EÚ (Eurostat, apríl 2013), pociťujú tento problém najviac mladí v Grécku (62 %) a Španielsku (56 %). Najmenej rezonuje v Nemecku (7,5 %) a Rakúsku (8 %).

Slovensko sa nachádza na šiestom mieste krajín s najvyššou mierou nezamestnanosti mládeže (33,6 %). Pri jej riešení je potrebné dodržiavať odporúčania Rady EÚ ako aj zohľadňovať odporúčania odborníkov na Slovensku z rôznych oblastí. Niektoré sme už spomenuli, ďalšie rozpracúvame v druhej etape odbornej podkladovej štúdie Národnej stratégie zamestnanosti.

Opatrenia a mechanizmy podpory zamestnanosti na Slovensku

Inštitucionálny rámec

Politika zamestnanosti a trhu práce je v centre pozornosti slovenských inštitúcií od doby prechodu na trhovú ekonomiku, čo je už 25-ročné obdobie. Za tento čas trh práce vykazoval neustále vysokú nerovnováhu medzi ponukou a dopytom po pracovnej sile, keď bola neustále k dispozícii niekoľkostotisícová skupina nezamestnaných ochotná prijať ponúkané zamestnanie. Bolo málo období, keď aspoň v odborných profesiách bol relatívny nedostatok ponuky pracovnej sily. Napríklad to bolo v období rokov 2007 – 2008, kedy miera nezamestnanosti v dôsledku rastovej trajektórie ekonomického cyklu výraznejšie klesala. V dôsledku krízy však znova poklesla zamestnanosť a aj dnes počet nezamestnaných osciluje okolo počtu 350 tisíc osôb (cca 13 % miera nezamestnanosti).

Charakteristika slovenskej zamestnanosti je najmä v tom, že historicky sme stále naviazaní na priemysel, keď síce počet i podiel pracovníkov v tomto odvetví klesá, avšak oproti EÚ je to stále podstatne viac. V roku 2012 pracovalo na Slovensku v priemysle 24,6 % osôb, kým v EÚ to bolo 15,7 % osôb. Aj v stavebníctve máme o 3 percentné body viac osôb ako je to v EÚ. V školstve a zdravotníctve je však na Slovensku oproti EÚ poddimenzovaný stav – v školstve o 0,7 percentného bodu a v zdravotníctve a sociálnych službách až o 3,7 percentného bodu. Zatiaľ čo v EÚ profesie manažérov, odborníkov a technikov (trieda 1-3 ISCO) vykonáva takmer 40 % pracovníkov, na Slovensku ich podiel je 32,7 %. Na druhej strane robotnícke profesie (trieda 7-9 ISCO) u nás vykonáva 40,4 % pracovníkov, v EÚ je to 28,5 % pracovníkov. Trh práce na Slovensku si žiada najmä stredne vzdelaných pracovníkov, keď pre tých s vysokoškolským vzdelaním je práce pre 21,4 % (prítom v roku 2008 takejto práce bolo len pre 16,7 % pracovníkov s VŠ vzdelaním), avšak v rámci celej EÚ je až 31 % práce pre vysokoškolsky vzdelaných pracovníkov.

Zlé parametre sú v charakteristikách nezamestnaných, teda tých, ktorým treba pomôcť sa zamestnať. Cca 2/3 z nich sú nezamestnaní dlhšie ako 1 rok (cca polovica všetkých nezamestnaných prítom je mimo pracovného zaradenia viac ako 2 roky), čo tieto osoby stigmatizuje postupným strácaním svojej kvalifikácie a teda pred návratom do práce potrebujú viac starostlivosti. Regionálne rozmiestnenie nezamestnaných spôsobuje inštitúciám zodpovedným za podporu nezamestnaných ďalšie problémy, keď títo nezamestnaní sa nachádzajú v lokalitách s nižšou úrovňou ekonomickej aktivity a treba v týchto oblastiach podporovať vytváranie nielen nových pracovných miest rozširujúcich existujúce kapacity, ale aj podporovať vytváranie a organizovanie nových podnikov. Osobitným problémom je aj vysoký podiel nezamestnaných mladých ľudí, najmä absolventov bez dlhšej praxe, čo si vyžaduje jednak osobitné podporné nástroje na umiestnenie do pracovných miest a jednak potrebu do budúcnosti znižovať takúto skupinu aj cez zlepšenie prípravy na povolanie vo formálnom vzdelávaní. Takisto je problém ohľadne potreby kvalifikačnej úrovne pre umiestnenie nezamestnaných na trhu práce, keď v štruktúre nezamestnaných sa nachádza vysoký podiel osôb s nízkym vzdelaním, pre ktorých sa na oficiálnom trhu práce nenájde miesto (potom sa čiastočne uplatňujú v šedej ekonomike, čo je však pre našu ekonomiku ďalším problémom).

Výzvami pre politiku rastu zamestnanosti na Slovensku sú tak otázky tvorby nových pracovných miest (v tom aj budovania nových podnikov), ako aj otázky legislatívneho rámca pre rast zamestnanosti v oficiálnej ekonomike a potlačania nelegálnej práce. Významné sú aj otázky rozširovania odberateľov našich výrobkov a služieb v zahraničí, keďže spotrebiteľia na vnútornom trhu disponujú (i keď rastúcou) stále nedostatočnou absorpčnou silou (napr.

domácnosti disponujú ešte stále nízkymi platmi a majetkom). V tomto rámci majú prakticky všetky rezorty slovenskej ekonomiky úlohy podporovať rast zamestnanosti. Zatiaľ sa táto výzva stretávala skôr s vlažným prístupom zo strany rezortov a treba priznať, že naštartovanie procesu aktivizácie na všetkých frontoch sa spája až s pokrízovým obdobím. Významnú úlohu tu zohrávali skúsenosti s prekonávaním krízy v posledných cca 5 rokoch a taktiež iniciatívy Európskej komisie na podporu zamestnávania.

Pripomeňme len nedávnu históriu. Usmernenia pre politiky zamestnanosti (spoločné priority a ciele pre politiky zamestnanosti), navrhnuté Európskou komisiou, odsúhlasené národnými vládami prijíma Rada Európy každý rok v rámci európskeho semestra. Usmernenia sú pre členské štáty rámcom pre navrhovanie, vykonávanie a monitorovanie vnútroštátnych politík v kontexte celkovej stratégie EÚ. Ide o tieto priority :

- Usmernenie 7: Zvyšovanie účasti žien a mužov na trhu práce, znižovanie štrukturálnej nezamestnanosti a podpora kvality pracovných miest,
- Usmernenie 8: Rozvoj kvalifikovanej pracovnej sily zodpovedajúcej potrebám trhu práce a podpora celoživotného vzdelávania,
- Usmernenie 9: Zlepšovanie kvality a výkonnosti systémov vzdelávania a odbornej prípravy na všetkých úrovniach a zvyšovanie účasti na terciárnom alebo rovnocennom vzdelávaní a
- Usmernenie 10: Podpora sociálneho začlenenia a boj proti chudobe.

Aj tieto usmernenia sa pretavili do súboru štrukturálnych opatrení a projektov Národných programov reforiem (NPR), prijímaných slovenskou vládou každý rok. V NPR na rok 2013 sa objavujú návrhy riešení pre zlepšenie situácie na trhu práce prostredníctvom aktívnych opatrení, návrhy riešení ohľadne podpory zamestnanosti mladých, návrhy riešení pre oblasť znižovania dlhodobej nezamestnanosti. Zamestnanosti sa týkajú aj návrhy riešení v rámci ďalších štrukturálnych oblastí – podpora zlepšovania podnikateľského prostredia, podpora dopravnej infraštruktúry, zlepšovania úrovne vymožitelnosti práva, posilňovania sociálnej inklúzie, podpora vzdelávania (osobitne v oblasti regionálneho školstva a vysokých škôl). Pochopiteľne, že zamestnanosti sa týka aj zlepšovanie situácie v doprave a komunikáciách, či podpora zdravia a environmentálnej udržateľnosti.

Národný program reforiem na rok 2014 deklaruje podporu rastu zamestnanosti ako jednu z kľúčových úloh pre najbližšie obdobie. Prioritami v segmente zamestnanosti sú otázky skvalitnenia služieb zamestnanosti, podpora zamestnávania mladých (najmä v dvoch hlavných oblastiach - včasná intervencia a aktivácia, a podporné opatrenia pre integráciu na trhu práce) a znižovanie dlhodobej nezamestnanosti. Opätovne, ako to bolo aj v predchádzajúcom NPR 2013, sa pamätá na podporu zamestnávania aj v súvislosti s rozpracovávaním opatrení v ostatných štrukturálnych oblastiach – podnikateľské prostredie, dopravná infraštruktúra, vymožitelnosť práva, sociálna inklúzia, vzdelávanie, doprava, zdravie a environmentálna udržateľnosť.

Aj keď z krátkodobého hľadiska je nevyhnutné uskutočňovať reformy deklarované v NPR, predsa sa kontext zamestnanosti ukazuje aj v ďalších kľúčových iniciatívach a projektoch dlhodobého zamerania. Pre kratšie cca 3 ročné obdobia sú vypracovávané programy stability, ktoré stavajú určité mantinely pre udržateľnosť verejných financií v projektovaných obdobiach (implementácia zákona o rozpočtovej zodpovednosti, opatrenia na stabilizáciu a usmernenie rozpočtu verejnej správy, atď.). Tým sa na jednej strane znižujú voľné zdroje na podporu rastu zamestnanosti, na druhej strane sa však vytvárajú predpoklady pre udržateľný rast ekonomiky, čím sa zvyšujú šance aj pre rast zamestnanosti.

Slovensko potrebuje a využíva externé zdroje na podporu rastu ekonomiky. V tejto súvislosti sú významným zdrojom fondy Európskej únie, z ktorých v najbližších 7 rokoch (do roku 2020) je pre potreby Slovenska vyčlenený objem cca 14 mld. Eur. Podpora sa tu predpokladá aj pre osobitnú tematickú oblasť Ľudské zdroje, zamestnanosť a sociálna inklúzia (zdravá a kvalifikovaná pracovná sila, zosúladenie ponuky vzdelávania s potrebami trhu práce, riešenie mladých nezamestnaných a dlhodobo nezamestnaných osôb, sociálna inklúzia, podpora starostlivosti o závislého člena rodiny a podpora prechodu inštitucionálnej sociálnej starostlivosti na komunitnú úroveň).

Prijaté opatrenia

Slovensko využíva intelektuálnu kapacitu odborníkov Európskej únie a tvaruje svoje politiky aj s prihliadnutím na ich odporúčania. Príprava Národného programu reforiem je plne v kompetencii SR a koordinuje ju Ministerstvo financií SR. Európska komisia tento program každý rok v máji/júni zhodnotí a predstaví politické odporúčania pre Slovensko (týka sa to všetkých členských krajín EÚ). Odporúčania musia byť prerokované s Radou EÚ a schválené Európskou radou. Na konci júna alebo začiatkom júla Rada EÚ formálne prijíma odporúčania pre jednotlivé členské krajiny. V rámci mechanizmu kreovania Národných programov reforiem sa vypracovávajú aj odporúčacie materiály Európskej komisie. Napríklad v súvislosti s NPR 2013 sa v týchto materiáloch v oblasti trhu práce upozorňuje pri návrhoch na opatrenia zohľadniť **nasledovné riziká**:

- Nezamestnanosť ostáva vysoká na úrovni 14 %, čo je dôvodom na obavy,
- Do dnešného dňa sa služby trhu práce a aktívne politiky trhu práce (AFTP) neukázali ako dostatočne účinné,
- Regionálne rozdiely v zamestnanosti sú veľmi veľké, čo je odzrkadlením rozdielnej miery hospodárskeho rozvoja,
- Napriek relatívne nízkym výdavkom v oblasti pomoci v nezamestnanosti a sociálnej pomoci je existujúci súbor sociálnych a aktivačných politík veľmi zložitý, pričom v ňom existujú demotivačné faktory,
- Napriek určitému zlepšeniu ostáva situácia mladých ľudí neľahká,
- Hoci trh práce ostáva flexibilný, nedávna novela Zákonníka práce môže viesť k zvýšeniu nákladov práce a odradeniu zamestnávateľov od prijímania pracovníkov v čase, keď sa hospodárstvo spomaľuje a pracovný trh stagnuje,
- Ženy čelia pri vstupe na trh práce alebo zotrvaní na trhu práce veľkým prekážkam,
- Politiky na podporu prístupu k celoživotnému vzdelávaniu a zvyšovanie zamestnateľnosti starších pracovníkov sa tiež javia ako nedostatočne rozvinuté.

V oblasti štrukturálnych opatrení zameraných na podporu rastu a konkurencieschopnosti odborníci upozorňovali aj na **nasledovné riziká**:

- Pokrok smerom k vypracovaniu účinného politického rámca na podporu výskumu, vývoja a inovácií bol zatiaľ len mierny,

- V roku 2012 bolo oznámených niekoľko opatrení s cieľom zlepšiť spoluprácu medzi verejným a súkromným sektorom, no došlo len k ich čiastočnej realizácii, a to aj v dôsledku nedostatočných financií a ich neúčinného použitia,
- Napriek určitým nedávnym zlepšeniam dosahuje regulačné politické prostredie Slovenska v oblasti administratívnych kapacít a administratívneho zaťaženia začínajúcich podnikov slabé výsledky,
- Nedostatok primeranej infraštruktúry je vo východných regiónoch Slovenska naďalej prekážkou rastu,
- Verejná správa naďalej trpí nedostatkami, ktoré znižujú jej efektívnosť,
- Zo súčasných medzinárodných ukazovateľov vyplýva, že pokiaľ ide o vnímanie korupcie, Slovensko dosahuje slabé výsledky,
- Justičné a vymáhacie konania v občiansko-právnych a obchodných prípadoch sú stále zdĺhavé a nezávislosť justície verejnosť vníma ako najnižšiu v EÚ.

Pochopiteľne, že tieto upozornenia boli predmetom diskusií a finálne dokumenty NPR boli vypracované aj so zohľadnením týchto pripomienok.

Cyklus prípravy opatrení je vždy monitorovaný a vypracovávajú sa vyhodnotenia predchádzajúcich úloh. V rámci NPR 2014 nachádzame takéto **hodnotenie plnenia opatrení z predchádzajúceho NPR za oblasť služieb zamestnanosti a dlhodobej nezamestnanosti** :

- Reforma APTP zrušila duplicitné a neúčinné programy. Pre ďalších sedem nástrojov sa zaviedlo ich fakultatívne poskytovanie. Kvôli zmene obligatórnych príspevkov APTP na fakultatívne sa zaviedol nový proces ich schvaľovania. Zároveň sa prijali zásady použitia finančných prostriedkov na uplatňovanie aktívnych opatrení na trhu práce, na ktoré nie je právny nárok. Uvoľnená administratívna kapacita sa využije na individualizáciu odborných a poradenských služieb pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie (mladí ľudia, dlhodobo nezamestnaní, atď.). Zlepší sa hodnotenie efektívnosti a účinnosti nástrojov APTP. V prvej fáze zlepšovania služieb úradov práce bol spustený Internetový sprievodca trhom práce, ktorý by mal uľahčiť výber vhodného zamestnania uchádzačom o zamestnanie aj zamestnávateľom. Doteraz sa implementovalo celkovo 153 programov s cieľom zvýšiť manažérske a komunikačné zručnosti pracovníkov vo verejnej správe. Dôraz sa kládol na zamestnancov na klientskych pracoviskách.
- V rámci zákona o službách zamestnanosti sa zaviedlo poskytovanie tzv. odvodového úveru na podporu udržania zamestnanosti v malých alebo stredných podnikoch. Odvodový úver je produktom Slovenskej záručnej a rozvojovej banky a poskytuje sa formou záruky za úver a/alebo formou bonifikácie úroku. Cieľom je pomoc podnikom, ktoré vzhľadom na svoj rizikový profil a prípadné záväzky voči Sociálnej poisťovni a zdravotným poisťovniam majú problém získať úver, resp. úver s prijateľnými podmienkami pre možnosť ďalšieho rozvoja.
- Novelou zákona o sociálnom poistení bola od novembra 2013 zavedená odvodová úľava zamestnancom, ktorí boli predtým dlhodobo nezamestnaní, na obdobie jedného roka. Prijatí zamestnanci musia byť predtým evidovaní v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 mesiacov a ich príjem nesmie presiahnuť 67 % priemernej mzdy spred dvoch rokov. Opatrenie má zlepšiť pracovné návyky a zručnosti dlhodobo nezamestnaných a zvýšiť ich

zamestnanosť. Ku koncu februára 2014 bolo evidovaných takmer 1 900 takýchto zamestnancov.

- V rámci druhej fázy úpravy systému dávok bol prijatý nový zákon o pomoci v hmotnej núdzi, ktorý sprísňuje nárok na poberanie aktivačného príspevku zvýšením minimálneho počtu odpracovaných hodín v rozsahu najmenej 64 hodín mesačne. Zároveň nový zákon podmieňuje aj samotný nárok na dávku v hmotnej núdzi plnoletého práceschopného člena domácnosti odpracovaním 32 hodín mesačne za predpokladu, že mu bude takáto činnosť ponúknutá. Ako súčasť tretej fázy úpravy systému dávok boli upravené podmienky poskytovania dávok na podporu rodín s deťmi v prípade neplnenia ich účelu.

- Kapacity predškolských zariadení, a to aj prispôsobovaním existujúcich priestorov základných škôl, sa posilňujú za účelom zvyšovania zamestnanosti žien, ako aj zlepšovania inklúziemarginalizovaných komúní. Oproti školskému roku 2012/2013 sa zvýšil počet tried materských škôl zo 7 395 na 7 525, počet materských škôl vzrástol o 9 a do materských škôl bolo prijatých o 3 548 viac detí. Budú sa realizovať aj opatrenia na podporu dopytu marginalizovaných skupín po predškolskom vzdelávaní.

- Uľahčenie prístupu dospelých k nadobudnutiu novej kvalifikácie na základe predošlej praxe alebo absolvovania vzdelávacích programov ďalšieho vzdelávania by mala priniesť novela zákona o celoživotnom vzdelávaní z roku 2012, a to rozšírením okruhu inštitúcií oprávnených na overovanie spôsobilosti a uvoľňovaním pravidiel pre uznanie kvalifikácie. Priebežne sa aktualizujú obsahy vzdelávacích programov, materiálne a personálne zabezpečenie kurzov, pričom zapojení sú aj zamestnávateľia.

Pre oblasť Nezamestnanosť mladých a prepájanie vzdelávania s praxou nachádzame nasledovné hodnotenia:

- Z prostriedkov ESF sa naďalej podporujú projekty na vytvorenie nových pracovných miest pre uchádzačov o zamestnanie do 29 rokov formou príspevku pre zamestnávateľa na úhradu časti mzdových nákladov. Po vyhodnotení doterajšieho poskytovania sa časť finančných prostriedkov presunula z podpory zamestnávania vo verejnom sektore do podpory pracovných miest zamestnávateľov v súkromnom sektore. Podpora vytvárania pracovných miest pre mladých ľudí do 29 rokov sa financuje aj prostredníctvom štrukturálnych fondov v rámci operačného programu Konkurencieschopnosť a hospodársky rast.

- Národný plán implementácie Záruky pre mladých ľudí v Slovenskej republike, ktorý bol prerokovaný vládou SR vo februári 2014, obsahuje legislatívne reformy a projektové iniciatívy pre roky 2014-2020 s cieľom včasnej intervencie, aktivácie a integrácie mladých ľudí na trhu práce.

- Novela zákona o odborných školách upravuje podmienky prijatia žiakov na gymnáziá a na programy úplného stredného odborného vzdelávania. O počte prvých tried rozhoduje samosprávny kraj vychádzajúc z analýz a prognóz trhu práce, ktorých príprava prešla z gescie profesijných a stavovských organizácií na Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVR) a úrady práce. Novela zákona o vysokých školách zlepšuje vnútorný systém zabezpečovania kvality vzdelávania predĺžovaním externého štúdia, sprísňuje pravidlá pre nadobúdanie titulov pre vysokoškolských učiteľov a posilňuje motivácie vysokých škôl spolupracovať s kvalitnými vysokými školami v zahraničí.

- Mzdy pedagogických a odborných zamestnancov v regionálnom školstve sa zvýšili v roku 2013 o 5 %. S približne rovnakým rastom sa počíta aj v roku 2014, a to aj pre

pedagógov vo vysokom školstve. V školstve by mal nárast miezd motivovať k lepším výkonom a pritiahnúť kvalitnejších učiteľov. K zvýšeniu kvality vzdelávania na základných a stredných školách by mali prispieť nové testovania kvality škôl. Testovanie sa rozšírilo na prvý stupeň ZŠ a do Testovania 9 sa zapojili aj žiaci osemročných gymnázií. Výsledné indikátory budú použité na úpravu existujúcej legislatívy a porovnávanie kvality škôl na národnej úrovni.

- Bola vykonaná analýza potrieb trhu práce a na jej základe prebieha príprava zoznamu nadbytočných odborov a odborov najviac žiadaných trhom práce. Zoznam bude premietnutý do zmien v normatívnom financovaní odborného regionálneho školstva, ktoré sa predpokladajú od roku 2015.

- Vláda pripravila schému inovačných voucherov, ktorými finančne podporilo spoluprácu podnikateľského sektora a vedecko-výskumných pracovísk. Prostredníctvom schémy sa realizuje 20 projektov, na ktoré ministerstvo hospodárstva uvoľnilo 70 tis. eur.

- V rámci inklúzie marginalizovaných komunit pokračujú opatrenia integrácie žiakov do predškolského a základného vzdelávania a projekt vzdelávania pedagógov pre prácu s marginalizovanými skupinami. Do celodenného výchovného systému sa úspešne zapojilo viac ako 20 tisíc žiakov. Pripravuje sa verejné obstarávanie na nákup učebníc v rómskom jazyku a priebežne sa pripravujú učebnice pre slabozrakých a nevidiacich žiakov.

Národný program reforiem na rok 2014 si stanovuje za cieľ **vykonať nasledovné opatrenia:**

- V oblasti *verejných služieb zamestnanosti* je potrebné prioritizovať poradenské služby a individualizované služby zamestnanosti vrátane zvýšenia ich administratívnych kapacít. Cieľom je zníženie informačnej asymetrie medzi ponukou a dopytom po práci, ale aj lepšie všeobecné informovanie uchádzačov o zamestnanie (UoZ) o ponúkaných možnostiach programov APTP. **Prehodnotí sa systém inštitúcií služieb zamestnanosti, efektivita ich riadenia tak, aby výsledkom bola vyššia flexibilita a kapacita poskytovaných personalizovaných služieb zamestnanosti.** Najneskôr do roku 2020 má byť vytvorený plne funkčný trojpilierový systém služieb zamestnanosti – informačno-poradenské služby, odborné služby a administratíva úradov práce. Na poskytovanie lepších klientskych odborných a poradenských služieb však bude potrebný dostatočný počet zamestnancov s konkurencieschopnými mzdami naviazanými na výsledkové ukazovatele. Túto kapacitu by mohli úrady práce získať internou realokáciou a zefektívnením svojho fungovania. To bude možné docieľiť aj vďaka centralizácii a zautomatizovaniu administratívnych činností prostredníctvom informačného systému.

- V oblasti *podpory zamestnanosti mladých* už v súčasnosti prebiehajú dva projekty v rámci systému APTP financované z ESF zamerané prioritne na podporu novovytvorených pracovných miest pre UoZ do 29 rokov. Podpora sa realizuje financovaním časti nákladov zamestnávateľa na celkovú cenu práce zamestnancov. Realizáciou projektov sa v období rokov 2012 až 2015 predpokladá vytvorenie takmer 14 tisíc pracovných miest (z tohto počtu bolo ku koncu januára 2014 podporených 11 623 pracovných miest pre mladých nezamestnaných ľudí). Na základe vyhodnotenej úspešnosti projektov sa uvažuje s pokračovaním tejto formy podpory zamestnanosti. Podpora zamestnanosti mladých sa realizuje aj prostredníctvom štrukturálnych fondov v rámci operačného programu Konkurencieschopnosť a hospodársky rast. Formou nenávratných finančných prostriedkov v celkovom objeme 600 miliónov eur sa podporujú projekty podnikov v oblastiach cestovného ruchu, inovácií a technologických transferov. Nepriamo sa predpokladá tvorba

2 800 nových pracovných miest, pričom jedným z kritérií posudzovania projektu je vytvorenie pracovného miesta pre mladých ľudí. Cieľom ďalšieho opatrenia - Národný plán implementácie záruky pre mladých v SR - je zabezpečiť, aby všetci mladí ľudia vo veku do 29 rokov dostali kvalitnú ponuku zamestnania, ďalšieho vzdelávania, učňovskej prípravy alebo stáže do štyroch mesiacov po strate zamestnania alebo ukončení štúdia. V priebehu rokov 2014 – 2015 sa v tejto oblasti predpokladá použiť na včasnú intervenciu a aktiváciu cca 30,5 mil. Eur a na podporné opatrenia pre integráciu na trhu práce cca 143,5 mil. Eur.

- V oblasti *dlhodobej nezamestnanosti* je potrebné posilňovať finančné motivácie zamestnať sa. V novembri 2013 nadobudlo účinnosť odpustenie platenia sociálnych a zdravotných odvodov na strane zamestnávateľa aj zamestnanca do definovanej úrovne priemernej mzdy tzv. odvodová úľava pri zamestnaní dlhodobo nezamestnaných ľudí. Vláda SR zavedie súbeh pomoci v hmotnej núdzi a mzdy. V súčasnosti napríklad jednotlivец stráca nárok na pomoc v hmotnej núdzi okamžite pri zamestnaní sa za minimálnu mzdu. Súbeh pomoci v hmotnej núdzi a mzdy bude realizovaný úpravou existujúcich nástrojov v rámci systému pomoci v hmotnej núdzi zameraných na dlhodobo nezamestnaných, ktorí sa zamestnávajú. V súčasnosti sa pripravuje projekt „na mieru šitých“ špecifických služieb (poradenstvo, diagnostika a vzdelávanie) pre cieľovú skupinu dlhodobo nezamestnaných, ktoré budú ponúkané prostredníctvom neverejných poskytovateľov služieb zamestnanosti a zamestnávateľov. Kvôli novému programovaciemu obdobiu sa predpokladá, že projekt sa začne realizovať až ku koncu roka 2014. Rozpočet projektu sa predpokladá vo výške 15 miliónov eur a bude financovaný z ESF.

- *Ďalšie opatrenia* s dopadom aj na zamestnanosť sa pripravujú v rámci sociálnej inklúzie, podnikateľského prostredia, dopravnej infraštruktúry, telekomunikácie, školstva, zdravotníctva, atď.

Podpora zo strany Európskej únie

Vláda v apríli 2014 pripravila dokument „Operačný program Ľudské zdroje“ na programové obdobie 2014-2020 a diskutuje s Európskou komisiou o konkrétnom naplnení opatrení v tejto oblasti v zamýšľanom rozsahu 1,1 mld. eur. Navrhnutých je 5 prioritných osí (Vzdelávanie, Zamestnanosť, Sociálne začlenenie, Integrácia marginalizovaných rómskych komunít a Technická vybavenosť v obciach s prítomnosťou marginalizovaných rómskych komunít), v rámci ktorých budú pripravené a realizované projekty. V rámci prioritnej osi zamestnanosť nachádzame nasledovné návrhy aktivít (keďže ide o materiál v schvaľovacom konaní, vyberáme z neho len niektoré návrhy).

V rámci cieľa „Zvýšiť zamestnanosť, zamestnateľnosť a riešiť nezamestnanosť s osobitným dôrazom na dlhodobo nezamestnaných, nízko kvalifikovaných, starších a zdravotne postihnuté osoby“ sa navrhujú aj nasledovné aktivity:

programy podpory a pomoci účastníkom trhu práce zacielené na zvýšenie zamestnanosti a zamestnateľnosti znevýhodnených UoZ

poskytovanie personalizovaných služieb zamestnanosti s osobitným dôrazom na najviac ohrozené znevýhodnené skupiny UoZ

podpora aktívnej politiky trhu práce a zamestnanosti, vrátane vzdelávania a prípravy pre trh práce, podpora riešenia dlhodobo nezamestnaných, starších a nízko kvalifikovaných

podpora činnosti centier na získanie pracovných návykov, vedomostí, pracovných a sociálnych zručností, pomoc pri hľadaní pracovného uplatnenia a poskytovanie pracovného a sociálneho poradenstva

podpora inovatívnych riešení, pilotných projektov na odskúšanie nových aktívnych a preventívnych opatrení trhu práce

programy na podporu zamestnanosti občanov so zdravotným postihnutím vrátane podporovaného zamestnávania

pilotné programy alebo projekty na podporu rozvoja regionálnej alebo miestnej zamestnanosti

aktivity zamerané na podporu zamestnávania a zamestnatel'nosti znevýhodnených UoZ v sociálnych podnikoch

podpora subjektov, ktoré zamestnávajú cieľové skupiny v dôsledku úspešných verejných obstarávaní s využitím sociálneho aspektu

V rámci cieľa „Zvýšiť zamestnanosť podporou tvorby pracovných miest, mobility pre získanie zamestnania, adaptability zamestnancov a podnikov, podporou udržateľnej samostatnej zárobkovej činnosti, začínajúcich podnikov a poľnohospodárskych a nepoľnohospodárskych aktivít vo vidieckych oblastiach“ **sa navrhujú aj nasledovné aktivity:**

podpora tvorby pracovných miest vrátane podpory vytvárania nových pracovných miest a samozamestnania

podpora tvorby pracovných miest v environmentálnom sektore (zelené profesie)

podpora poľnohospodárskych a nepoľnohospodárskych aktivít vo vidieckych oblastiach

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

školenia a tréningy pre podporu tvorby nových pracovných miest formou samozamestnania a zamestnávania zo strany MSP

podpora miestnych a regionálnych iniciatív a ich prístupu k tvorbe udržateľných pracovných miest a samozamestnávaniu.

V rámci cieľa „Zvýšiť zamestnanosť, zamestnatel'nosť a účasť mladých ľudí, najmä NEET, na trhu práce“ **sa navrhujú aj nasledovné aktivity:**

zavedenie programov poradenských služieb špecificky cielených na mladých ľudí

aktivity súvisiace s realizáciou záruky pre mladých ľudí do 29 rokov

programy súvisiace s poskytovaním záruky a umožňujúce zvýšenie počtu odborných poradcov na úradoch PSVR za účelom poskytovania cielených, individualizovaných opatrení pre mladých ľudí

programy a projekty zamerané na poradenstvo a pomoc mladým ľuďom pri ich prechode zo školy do zamestnania (poradenstvo pri voľbe povolania, individuálne poradenstvo, tréningy zručností, pomoc alebo asistencia pri začleňovaní na trh práce do zamestnania alebo samostatnej zárobkovej činnosti)

programy a projekty zamerané na mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní ani zapojení do procesu vzdelávania alebo odbornej prípravy – tzv. NEET

programy a projekty zabezpečujúce podporu zamestnávania alebo samozamestnávania mladých ľudí (aj absolventov škôl)

programy umožňujúce dokončenie vzdelania na základnej škole alebo strednej škole

V rámci cieľa „Zlepšením podmienok pre zosúladenie pracovného a rodinného života zvýšiť zamestnanosť osôb s rodičovskými povinnosťami, najmä žien“ sa navrhujú aj aktivity:

podpora zosúladovania rodinného a pracovného života prostredníctvom poskytovania príspevku na starostlivosť o dieťa

podpora zariadení a služieb pre deti za účelom zosúladovania rodinného a pracovného života (jasle, škôlky, opatrovatelky a pod.) a podpora podnikania v oblasti služieb starostlivosti o deti s dôrazom na inovatívne prístupy.

V rámci cieľa „Znížiť horizontálnu a vertikálnu rodovú segregáciu na pracovnom trhu a v príprave na povolanie“ sa navrhujú aj aktivity:

podpora opatrení a nástrojov vedúcich k znižovaniu horizontálnej a vertikálnej rodovej segregácie na trhu práce a rodového mzdového rozdielu (plány / stratégie rodovej rovnosti na úrovni podnikov, rodové audity a pod.)

podpora uplatňovania rodového hľadiska v relevantných politikách a opatreniach a zlepšenie monitorovania, zberu údajov a hodnotenia politik vrátane posilnenia expertného zázemia rodového výskumu a rodových analýz

inštitucionálne posilnenie rodovej rovnosti na národnej, regionálnej a miestnej úrovni, podpora sieťovania a organizácií a inštitúcií, ktoré rovnosť zavádzajú alebo presadzujú

podpora organizácií a zamestnávateľov, presadzujúcich inovatívne metódy a prístupy pre spravodlivejšie rozdelenie neplatenej práce medzi mužmi a ženami a aktívneho otcovstva.

V rámci cieľa „Zvýšiť kvalitu a kapacity verejných služieb zamestnanosti na zodpovedajúcu úroveň v nadväznosti na meniace sa potreby a požiadavky trhu práce, nadnárodnú pracovnú mobilitu, a zvýšiť účasť partnerov a súkromných služieb zamestnanosti na riešení problémov v oblasti zamestnanosti“ sa navrhujú aj aktivity:

podpora modernizácie inštitúcií služieb zamestnanosti vo väzbe na meniace sa potreby trhu práce

podpora budovania personálnych kapacít služieb zamestnanosti na hodnotenie účinnosti, efektívnosti aktívnych opatrení trhu práce a prognózovania vývoja na trhu práce

vzdelávanie zamestnancov služieb zamestnanosti zamerané na skvalitňovanie a rozširovanie poskytovania vzdelávacích a poradenských aktivít pre všetkých účastníkov na trhu práce

vzdelávanie zamestnancov verejných služieb zamestnanosti zamerané na skvalitňovanie poskytovaných služieb

vzdelávanie v oblasti koncepcnej a strategickej práce a manažérskych zručností zamestnancov služieb zamestnanosti

digitálna integrácia na zabezpečenie sledovania účinnosti služieb zamestnanosti a prognózovania potrieb trhu práce a profesijného poradenstva, prepojenia online systémov medzi spolupracujúcimi inštitúciami, na zabezpečenie analytických nástrojov, na zabezpečenie systematického monitorovania výdavkov, na podporu prístupu k elektronickým službám.

Podpora investícií

Významným nástrojom ekonomického rastu je aj systém štátnej pomoci pre podnikateľské subjekty. Vláda tým stimuluje nielen celkový prílev investícií do slovenskej ekonomiky, ale zároveň podporuje aj tvorbu nových pracovných miest (prípadne udržanie už existujúcich pracovných miest). V priebehu rokov 2011 – 2014 vláda schválila podporu investícií pre 38 podnikateľských subjektov (z toho 5 boli vlastníci zo Slovenska), ktorí investovali spolu 1249,3 mil. Eur, pričom vytvorili 8031 nových pracovných miest a udržali 1526 už existujúcich pracovných miest. Rozsah štátnej pomoci – predovšetkým vo forme daňových úľav (ale v 6 prípadoch aj vo forme príspevku na vytvorené miesta) – celkove činil 244,6 mil. Eur, čo je cca 19,7 % celkových nákladov. Priemerná hodnota investícií na 1 pracovné miesto činila v rokoch 2011-2014 postupne 122,6 tis. Eur, 98,6 tis. Eur, 161 tis. Eur a 99,4 tis. Eur. Priemerná hodnota štátnej pomoci na 1 pracovné miesto v tomto období činila postupne 30,6 tis. Eur, 30,8 tis. Eur, 24,7 tis. Eur a 31,2 tis. Eur.

Rezortné a ďalšie iniciatívy podporujúce tvorbu nových pracovných miest

Okrem systému štátnej pomoci v poslednom období zaznamenávame zvýšené úsilie najmä hospodárskych rezortov podporiť taký rast ekonomiky, ktorý prinesie aj nové pracovné miesta. Pionierom v tejto oblasti je rezort poľnohospodárstva, ktorý vo svojej koncepcii rozvoja pôdohospodárstva ešte z júla 2013 dokladuje vytvorenie okrem existujúcich aj 18674 nových pracovných miest počas obdobia 2014-2020 pri zdrojovom zabezpečení v rozsahu 508,5 mil. Eur s tým, že 62,7 % týchto prostriedkov bude pochádzať z fondov Európskej únie, 34,7 % bude spolufinancovanie zo strany žiadateľov a 2,6 % poskytne štátny rozpočet.

Významným prvkom podpory zamestnanosti je aj cielená podpora malého a stredného podnikania, kde je zamestnaná prevažná časť populácie. V tomto smere zaznamenávame aktivity Národnej agentúry pre rozvoj malého a stredného podnikania. V súvislosti s čerpaním európskych fondov, najmä regionálnych, zaznamenávame regionálne a miestne iniciatívy na podporu rastu.

V súvislosti s realizáciou iniciatívy záruk pre mladých ľudí sa predpokladá poskytovať záruky zo Slovenskej záručnej a rozvojovej banky na úverové zdroje z komerčných bánk napr. aj na zakúpenie výrobných prostriedkov pre podnikanie mladých ľudí v odvetví

poľnohospodárstva a potravinárstva (na nákup poľnohospodárskej pôdy, poľnohospodárskej techniky, potravinárskych strojov a pod.). Z Európskeho sociálneho fondu je možné poskytovať podpory na vytváranie pracovných miest, resp. na podporu podnikania aj v lesnom hospodárstve – v pestovnej činnosti, opravách a údržbe lesných ciest, údržbe ostatných objektov v lesnom hospodárstve, kde sa otvára priestor pre zamestnávanie nízko kvalifikovaných ľudí.

Podľa rezortu dopravy projekty výstavby diaľnic, rýchlostných ciest, rozvoja železničnej infraštruktúry podporia zamestnanosť v rozsahu cca 10000 pracovných miest. Konkrétne, ide o podporu pracovných miest – priamo na stavenisku, ako aj v nadväzujúcich subdodávateľských firmách, vrátane súvisiacich služieb, ako doprava materiálu, či práce na projektoch, takisto sú v tom zohľadnené aj režijné náklady vrátane administratívnych a riadiacich pracovných síl. Ide o pracovné príležitosti, ktoré dajú ľuďom dané diaľničné a železničné stavby, nie sú v tom zarátané potenciálne investície a z nich vyplývajúci vplyv na zamestnanosť, ktoré by vďaka novej infraštruktúre mohli prísť do daného regiónu. Môžeme hovoriť teda o dočasných pracovných miestach, ktoré vyplynú z týchto opatrení.

Zmeny na trhu práce a Služby zamestnanosti

Dňa 1. mája 2013 nadobudla účinnosť novela zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Zákon, ktorým sa novelizuje zákon o službách zamestnanosti je publikovaný v zbierke zákonov pod číslom 96/2013 Z.z.. Súčasne nadobudla účinnosť Vyhláška Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR č. 106/2013 Z.z., ktorou sa vykonáva Zákon o službách zamestnanosti.

V roku 2013 pre uchádzačov o zamestnanie fungovalo 20 Národných projektov s nasledujúcimi názvami a skratkami: „Podpora zamestnanosti uchádzačov o zamestnanie v BSK¹ (NP I-2 BSK, NP I-2 SR bez BSK), Vybrané aktívne opatrenia trhu práce na podporu zamestnanosti uchádzačov o zamestnanie (NP I-2/B SR bez BSK), Vybrané aktívne opatrenia trhu práce na podporu zamestnanosti (NP I-2/DSR bez BSK), Podpora zamestnávania OZP (NP II-2 /A SR bez BSK a NP II-2 /B SR bez BSK), Vzdelávanie a príprava pre trh práce (NP III-2/A SR bez BSK), Zvyšovanie zamestnanosti a zamestnateľnosti znevýhodnených UoZ (NP III-2/B SR bez BSK), Aktivácia uchádzačov o zamestnanie (NP V-2 BSK a NP V-2 SR bez BSK), Absolventská prax 2 (NP Absolventská prax 2), Vybrané aktívne opatrenia na trhu práce v Bratislavskom samosprávnom kraji (NP BSK), Príspevok na podporu zamestnanosti na realizáciu opatrení na ochranu pred povodňami a na riešenie následkov mimoriadnej situácie (NP 50j), Zapojenie nezamestnaných do obnovy kultúrneho dedičstva (NP HRADY 2), Vybrané aktívne opatrenia na trhu práce v rámci SR bez BSK (NP VAOTP SR), Podpora zamestnávania nezamestnaných v samospráve (NP XX SR bez BSK), Podpora vytvárania pracovných miest (NP XXI SR bez BSK), Vybrané aktívne opatrenia na trhu práce v rámci SR bez BSK – 2 (NP XXXV - VAOTP SR -3), Vybrané aktívne opatrenia na trhu práce v rámci SR bez BSK – 3, XXI/A Podpora vytvárania pracovných miest – 2 (NP XXI/A).“ V súčasnom období prebieha 11 projektov, ktorých trvanie je naplánované na roky 2014 a 2015. Národné projekty, ktoré v súčasnosti prebiehajú sú: **NP I-2/DSR bez BSK** (poskytovanie príspevkov na §§ 49, 50, 50a, 50c, 53, 53a, 53b, koniec realizácie 31.10.2014), **NP II-2 /B SR bez BSK**

¹BSK je skratka pre Bratislavský samosprávny kraj

(poskytovanie príspevkov na §§ 55a-c, 56a, 56, 57, 59, 60 do 31.12.2014), **NP III-2/A SR bez BSK** (realizácia vzdelávania a prípravy pre trh práce §46 do 30.06.2014), **NP III-2/B SR bez BSK** (podpora poskytovania odborných poradenských služieb §43, vzdelávanie a príprava pre trh práce §46 do 30.06.2014), **NP HRADY 2** (poskytovanie príspevkov na podporu zamestnanosti pri obnove kultúrnej pamiatky do 12/2014), **NP VAOTP SR** (poskytovanie príspevkov v rámci AOTP podľa §§49, 50, 50a, 50c, 50j, 51, 52, 52a, 53, 53a, 56, 56a, 57, 59, 60, 09/2015), **NP XX SR bez BSK** (poskytovanie príspevkov AOTP podľa §54 do 8/2015), **NP XXI SR bez BSK** (poskytovanie príspevkov na AOTP u vybraných zamestnávateľov, poskytovanie príspevkov na AOTP v auto doprave do 8/2015), **NP XXXI - VAOTP SR – 2** (poskytovanie príspevkov v rámci AOTP podľa §§49, 50, 50a, 50c, 50j, 51, 52, 52a, 53, 53a, 56, 56a, 57, 59, 60 do 11/2015), **NP XXXV - VAOTP SR -3** (poskytovanie príspevkov na AOTP §§ 49, 50, 50j, 51, 52, 52a, 53, 53a, 53b, 56, 56a, 57, 59, 60 do 12/2015), **NP XXI/A** (poskytovanie príspevkov na AOTP u vybraných zamestnávateľov do 11/2015).

V januári 2013 bol vypracovaný dokument, ktorý hodnotí vybrané dopady aktívnej politiky trhu práce na trh práce s názvom: „Pilotné hodnotenie dopadov vybraných opatrení aktívnej politiky trhu práce“. Keďže sa hodnotili výsledky až po 2 rokoch od realizácie opatrenia, podmienkou bolo, aby každý jednotlivец zo vzorky podporených osôb dosiahol ukončenie príslušného opatrenia v rámci APTP najneskôr do 31.12.2009. Opatrenie s názvom **Vzdelávanie a príprava pre trh práce uchádzača o zamestnanie a záujemcu o zamestnanie (§ 46)** zaznamenalo najvyššiu úspešnosť v umiestňovaní (78 %) a udržaní (11 mesiacov) podporených osôb na otvorenom trhu v Bratislavskom kraji, kde je najnižšia miera nezamestnanosti. Najnižšiu úspešnosť v umiestňovaní a udržiavaní podporených osôb bolo možné zaznamenať v krajoch s najvyššou mierou nezamestnanosti, v Banskobystrickom a Košickom kraji. Menej ako tretina podporených osôb pracovala necelý rok z celkového obdobia dopadu a 41 % osôb pracovalo viac ako jeden rok a menej ako 2 roky. Na základe hodnôt z výskumu je dôvod predpokladať, že existuje viac ako 72 % pravdepodobnosť, že si osoba podporená v rámci opatrenia § 46 v priebehu dvoch rokov po ukončení školenia nájde najmenej raz uplatnenie na otvorenom trhu. V rámci úspešne podporených UoZ a ZoZ najmenej raz zamestnaných v priebehu obdobia dopadu si 16 % našlo uplatnenie v rámci verejného sektora a 82 % v rámci súkromných firiem. **Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť** sa poskytuje najmenej tri mesiace uchádzačovi o zamestnanie vedenému v evidencii uchádzačov o zamestnanie, ktorý začne a bude túto činnosť vykonávať nepretržite najmenej dva roky. Príspevok sa poskytuje na úhradu nákladov súvisiacich so SZČ. Neposkytuje sa UoZ, ktorý je občanom so zdravotným postihnutím, ktorému bol poskytnutý príspevok podľa §57 a §60. Z celkového počtu osôb si 84 % podporených osôb v priemere na 15 mesiacov po ukončení povinného 2-ročného vykonávania SZČ udržalo živnosť, alebo sa zamestnalo u zamestnávateľa. Uvedené opatrenie APTP je jedno z mála, ktoré má dlhodobý vplyv na udržanie samovytvoreného pracovného miesta s existenciou potenciálu vytvorenia dodatočného pracovného miesta v prípade úspešnej hospodárskej činnosti SZČ. Z celkového počtu podporených osôb sa 18 % umiestnilo vo verejnom sektore a 80 % pracuje v súkromnom sektore. **Príspevok na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie (§ 50)** sa poskytuje zamestnávateľovi, ktorý na vytvorené pracovné miesto prijme do pracovného pomeru znevýhodneného UoZ, vedeného v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej tri mesiace. Po ukončení maximálne 12 mesačného vyplácania príspevku na zamestnávanie znevýhodneného UoZ sa vrátilo do evidencie, alebo začalo vykonávať SZČ bez povinnosti registrácie, či sa rozhodlo stať dobrovoľne nezamestnanými 9% podporených osôb. Každý tretí podporený znevýhodnený UoZ zotrval umiestnený na otvorenom trhu počas celého obdobia dopadu. Existuje 25 %-ná pravdepodobnosť, že podporená osoba v rámci § 50 bude zamestnaná menej ako rok po ukončení vyplácania príspevku na zamestnávanie znevýhodneného UoZ. Ďalej existuje približne 66 %-ná

pravdepodobnosť, že po vyplácaní príspevku v rámci § 50 zostane podporená osoba zamestnaná na trhu práce viac ako rok v období dopadu. **Príspevok na podporu udržania zamestnanosti (§ 50d)** sa poskytuje zamestnávateľovi, ktorý zachová pracovné miesta aj v prípade vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré nemôže zamestnancom pridelovať prácu a ktorý v záujme predísť alebo obmedziť prepúšťanie zamestnancov po dohode s úradom obmedzí na prechodné obdobie svoju prevádzkovú činnosť tak, že nebude zamestnancom pridelovať prácu v rozsahu najmenej 4 % ustanoveného týždenného pracovného času. Až 93 % osôb bolo zamestnaných viac ako rok od ukončenia podpory. Na základe uvedeného je možné hovoriť o pomerne úspešnej intervencii. **Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe (§ 51)** je získanie odborných zručností a praktických skúseností u zamestnávateľa. V priame podporené osoby vykonávali absolventskú prax viac ako 4 mesiace. Z celkového počtu 81 % sa zamestnalo minimálne raz v rámci sledovaného obdobia. Najnižšiu mieru zamestnatelnosti bolo možné zaznamenať u osôb, ktoré boli podporené v Banskobystrickom kraji. Osoby pochádzajúce z tohto kraja sa v priemere zamestnali len na 9 mesiacov, čo je dvojmesačný rozdiel oproti priemeru Slovenska. Naopak najvyššia úspešnosť umiestnenia absolventov škôl na trhu práce bola v Bratislavskom kraji, kde sa 90 % podporených osôb umiestnilo aspoň raz v období dopadu a to v priemere na 15 mesiacov. Z uvedeného sa zistilo, že existuje takmer 16 %-ná pravdepodobnosť udržania pracovného miesta počas celého obdobia dopadu a 44 % intervenovaných absolventov škôl si udržalo pracovné miesto viac ako jeden rok. **Dobrovoľnícka služba (§ 52a)** na účely tohto zákona je forma aktivácie uchádzača o zamestnanie vykonávaním dobrovoľníckej činnosti, ktorej cieľom je získanie praktických skúseností pre potreby trhu práce. Približne každá štvrtá podporená osoba si dokázala nájsť pracovné miesto na obdobie kratšie ako 1 rok, či 2 roky. Zo všetkých podporených osôb, ktoré si dokázali najmenej raz nájsť uplatnenie na otvorenom trhu sa 28 % umiestnilo vo verejnom sektore a 67 % v súkromnom sektore. **Príspevok na dochádzku za prácou (§ 53)** - menej ako jeden rok po ukončení poskytovania Príspevku na dochádzku bol zamestnaný každý 5-ty podporený zamestnanec. Príspevok na dochádzku sa poskytuje aj SZČO. **Príspevok na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na ich zachovanie (§ 56)** - takmer každý štvrtý podporený si nedokázal udržať zamestnanie dlhšie, ako jeden mesiac od poskytnutia príspevku, pričom každý tretí podporený UoZ si dokázal udržať zamestnanie na takmer celé obdobie v dopade (24 mesiacov po ukončení poskytovania príspevku). Existuje 51 %-ná pravdepodobnosť, že podporená osoba v rámci opatrenia bude mať viac ako jeden rok po ukončení poskytovania príspevku chránenú dielňu ako zdroj príjmov. V prípade úhrady prevádzkových nákladov chránenej dielne (**Príspevok na úhradu prevádzkových nákladov chránenej dielne alebo chráneného pracoviska a na úhradu nákladov na dopravu zamestnancov (§ 60)**), alebo chráneného pracoviska sa ukazuje 45% pravdepodobnosť existencie umelo podporovaného pracovného miesta zaniknutého bezprostredne po ukončení poskytovania príspevku a 17 % pravdepodobnosť, že chránená dielňa bude pokračovať vo svojej činnosti v takmer celom dvojiročnom časovom rámci obdobia dopadu.

Z hľadiska veľkostí organizácií v oblasti nákladov práce vynaložili najviac prostriedkov na zamestnanca subjekty s 1 000 a viac zamestnancami 1 415 €. Najnižšie výdavky na prácu boli v malých podnikoch od 1 – 9 zamestnancov 927 € a v organizáciách, ktoré zamestnávajú 20 – 49 osôb 1 013 €. Regionálna diferenciacia v nákladoch práce medziročne vzrástla o 1,7 %. Mesačné náklady práce sa v jednotlivých regiónoch pohybovali v intervale od 905 € v Prešovskom kraji do 1 529 € v Bratislavskom kraji.

Keď zhrnieme analýzu úspešnosti poskytnutých príspevkov, pravdepodobnosť, že sa niekto v rámci uvedených nástrojov APTP neumiestni na otvorenom trhu ani raz v období dopadu, je v priemere viac ako 20 %. V prípade, že sa chránená dielňa, alebo pracovisko intervenciu prostredníctvom §60, existuje dvojnásobne vyššia pravdepodobnosť, že takéto

chránené pracovisko zanikne bezprostredne po ukončení intervenovania v porovnaní s §56. Príspevok na zriadenie chránenej dielne o viac ako polovicu prispieva k dlhodobiejšiemu udržaniu vytvoreného chráneného pracoviska v porovnaní s §60. Existuje menej ako 50 %-ná zamestnateľnosť UoZ po ukončení aktivačnej činnosti formou dobrovoľníckej služby (§ 52a). Avšak vo viac ako ročnej udržateľnosti intervenovaných osôb na otvorenom trhu je účinnosť opatrenia najnižšia spomedzi skupinových intervencií.

Tabuľka č.5: Poskytnuté finančné prostriedky na jednotlivé projekty, ktoré podporili tvorbu pracovných miest v roku 2013

Národný projekt	Dohodnutý počet UoZ/ Vytvorené PM	Dohodnutá suma/ Suma za vytvorené PM v Eur
§ 46 - NP III-2/A	454	146 822,52
§ 46 - NP III-2/B	604	176 630,99
§ 46_ods.5 - NP III-2/A	223	91
§ 46_ods.5 - NP III-2/B	308	92
§ 46_7 - NP III-2/A	50	2 728,78
§ 46_7 - NP III-2/B	81	5 107,64
§ 49 - NP I-2/D	0/15	0/57763,59
§ 49 - NP XXII	2 092/2512	7 552 457,14/9052191,12
§ 49 - NP XXXI	1 872/1866	6 889 166,66/6886586,24
§ 49 - NP XXXV	371/130	1350009,89/475 121,52
§ 50 - NP XXII	207/231	784817,57/651 954,69
§ 50 - NP XXXI	1 222/1 094	5046774,63/4 544 593,24
§ 50 - NP XXXV	319/96	1445885,16/564 471,01
§ 50a - NP XXII	888/1007	3443950,87/4 035 090,56
§ 50a - NP XXXI	189/188	768080,76/761 754,73
§ 50 b-c - NP XXII	19/19	76 819,92/76 819,92
§ 50 b-c - NP XXXI	17/17	91 128,48/91 128,48
§50j - NP XXII	1 619/1 653	3 607 448,43/3 747 667,91
§50j - NP XXXI	2989/2 931	9 607 264,96/9 432 344,45
§50j - NP XXXV	159/46	642 277,63/177 555,61
§ 51-NP BSK	4	3 333,86
§ 51-NP XXII	4444	3 585 156,71
§ 51-NP XXXI	3 852	2 606 702,90
§ 51-NP XXXV	882	571 571,53
§ 52-NP V-2	2169/2 508	292659,3/2 500 385,78
§ 52a-NP XXXI	2091/2071	339 124,10+2 385 603,09/2 724 866,27
§ 52a-NP XXXV	530/218	88 235,84+620 876,33/290 439,32
§ 53-NP I-2/D	137	297 420,70
§ 53-NP XXII	2 236	900 458,27
§ 53-NP XXXI	4 789	831 311,34
§ 53-NP XXXV	478	16 456,67
§ 53a-NP NP XXII	6	5 458,65
§ 53a-NP NP XXXI	32	30 847,96
§ 53a-NP NP XXXV	4	4 700,36
§54-NP XX	593/602	2193492,01/2 227 265,05
§54-NP XX	8 820/8739	47719311,4/47 223 178,26
§54-NP XXI/A	2080/1 815	11473390,13/10 271 447,54

§ 56 - NP II-2/A	2	9 654,44
§ 56 - NP II-2/B	15	70 992,08
§ 56 - NP XXII	694/919	6198919,03/7 991 664,77
§ 56 - NP XXXI	654/638	5131713,41/4 992 132,44
§ 56 - NP XXXV	17	61 759,37
§ 56a - NP XXII	181	410 517,69
§ 56a - NP XXXI	57	49 640,53
§ 56a - NP XXXV	1	3 334,08
§ 57 - NP XXII	143/178	1322931,63/1 650 367,86
§ 57 - NP XXXI	89	625 760,89
§ 57 - NP XXXV	16/9	71105,95/40 598,01
§ 59 - NP XXII	185	1 397 663,99
§ 59 - NP XXXI	322	1 782 049,31
§ 59 - NP XXXV	84	292 349,80
§ 60 - NP BSK	7	18 758,77
§ 60 - NP XXII	5200	591 472,46
§ 60 - NP XXXI	11 697	7 538 662,83
§ 60 - NP XXXV	3 856	2 288 934,39

Zdroj: Vlastné spracovanie zo štatistických údajov ÚPSVaR SR

Spomedzi uvedených nástrojov APTP sa javí ako najúčinnější v dlhodobejšom meradle podporovanie SZČ, ktoré vykazuje viac ako 60 % pravdepodobnosť udržateľnosti najčastejšie živnosti na otvorenom trhu v horizonte dlhšom ako rok po ukončení dvojročnej povinnej lehoty vedenia SZČ.

Financie, ktoré sa vynaložili na jednotlivé príspevky na podporu pracovných miest, alebo ich udržanie, uvádzame v tabuľke. Pod paragrafmi sú jednotlivé príspevky, ktoré uvádza Zákon o službách zamestnanosti. Na nástroje zamerané na zvyšovanie zamestnateľnosti sa vyčerpalo 25 045 830 Eur v roku 2012, pričom sa vytvorilo 263 667 PM a v roku 2013 sa vynaložilo na tieto nástroje už len 14 852 587 Eur a vytvorilo sa 217 015 PM. Nástroje zamerané na zvyšovanie zamestnanosti v roku 2012 vyčerpali 82 555 658 Eur na obsadenie 18 619 PM a v roku 2013 sa za menej prostriedkov obsadilo viac pracovných miest, čo znamená pri vynaložených 78 603 094 Eur 28 961 PM. Keďže bolo potrebné udržať už vytvorené pracovné miesta, nástroje zamerané na udržanie existujúcich PM v roku 2012 spotrebovali sumu 34 364 762 Eur na udržanie 25 119 PM a v roku 2013 za sumu 33 869 533 sa udržalo 20 468 PM. Všetky nástroje, ktoré zahŕňajú paragrafy Zákona o službách zamestnanosti od §32 až po §60 v roku 2012 za sumu 141 966 250 Eur celkovo podporili vznik alebo udržanie 307 405 PM a v roku 2013 za sumu 127 325 215 Eur sa vytvorilo alebo udržalo dokopy 266 444 pracovných miest. Informácie o financiách sú z interných zdrojov, ktoré nám poskytol priamo Odbor služieb zamestnanosti.

Podklady:

Rozhodnutie Rady o usmerneniach pre politiky zamestnanosti v členských štátoch, 2010
Partnerská dohoda SR na roky 2014-20, 2014
Operačný program Ľudské zdroje, 2014
Národný program reforiem 2013
Národný program reforiem 2014
Posúdenie národného programu reforiem a programu stability na rok 2013
Program stability SR do roku 2016, 2013
Materiály EEO Review
Rezortné materiály relevantné politikám zamestnanosti
Pilotné hodnotenie dopadov vybraných opatrení APTP (ÚPSVaR, Bratislava, 2013)
Správy o sociálnej situácii obyvateľstva (MPSVR SR, Bratislava)
Príslušné zákony v tejto oblasti

Mechanizmy a opatrenia na zvýšenie zamestnanosti vo vybraných krajinách

Poľsko, Maďarsko, Česká republika, Írsko, Rakúsko, a ďalšie (vychádzajúce z odporúčaní Rady k Národným programom reforiem)

Írsko

Jedným z problémov, ktorý brzdí rozvoj ekonomiky, je stále sa zvyšujúca nezamestnanosť. Hoci ešte v roku 2007 - 2008 sa miera nezamestnanosti pohybovala okolo 5 %, jej postupný nárast sa zrýchlil počas ekonomickej krízy, ako aj v dôsledku vládnych úsporných opatrení. V roku 2009 prekročila nezamestnanosť 10 %, v roku 2010 predstavovala 13,6 %, v roku 2011 vyšplhala až na 14,4 %, a v roku 2012 až na 14,6 %.

V oblasti politiky zamestnanosti sa najväčšími problémami javia dlhodobá nezamestnanosť a nezamestnanosť mladých.

Rast hospodárstva v IE v budúcnosti by nemali niesť extenzívne oblasti, ako v minulosti stavebníctvo, ktoré expandovalo v dôsledku bubliny s nehnuteľnosťami.

Podpora podnikateľského prostredia má taktiež za cieľ naštartovať najmä rast zamestnanosti. Vo všeobecnosti by sa štát mal vyvarovať opatrení, ktoré brzdia rozvoj inovácií v súkromnom sektore, naopak, mal by sa zamerať na podporu a financovanie oblastí, ktoré generujú rast a zamestnanosť.

V roku 2014 Írsko plánuje vytvorenie viac ako 48 000 nových pracovných miest. 24 000 nových pracovných miest má byť vytvorených na základe priamych stimulov zo štátneho rozpočtu na roku 2014, ďalších 20 000 nových pracovných miest má byť vytvorených v oblasti hospodárstva prostredníctvom dodávateľských firiem a podporných služieb.

Podľa odhadov City Enterprises Boards sa očakáva vznik ďalších pracovných miest v roku 2014 v počte asi 4500. Vláda pripravila balík nových opatrení na podporu zakladania podnikov a rastúce podniky, vrátane oslobodenia od dane z príjmov pre dlhodobo nezamestnaných, ktorí začnú podnikáť a stimuly pre investície do začínajúcich podnikov.

Opatrenia:

- Stimulačné opatrenia na zníženie nezamestnanosti - stimulačný balík 2,25 mld. €
- Opatrenia na podporu podnikania - 3,5 mil. € dodatočných finančných prostriedkov.
- Reforma trhu práce :

Zmrazenie hodinovej minimálnej mzdy od júla 2007 na úrovni 8,65 EUR/h. V roku 2011 dočasné zníženie hodinovej minimálnej mzdy o 1 euro na 7,65 EUR/h.

- Podpora zamestnávania dlhodobo nezamestnaných :

zamestnávateľa, ktorí zamestnajú pracovníka z registra nezamestnaných, budú poberať po dobu dvoch rokov platbu 96 EUR týždenne na ľudí, ktorí boli nezamestnaní viac ako 24 mesiacov a 72 EUR týždenne na ľudí, ktorí boli nezamestnaní od 12 do 24 mesiacov.

Ten, kto sa do štyroch mesiacov stal nezamestnaným alebo ukončil vzdelanie vo veku pod 18 až 24 dostane dobrú kvalitnú ponuku zamestnania, ďalšie vzdelávanie, učenie alebo školenie.

250 000 EUR bolo poskytnutých z Európskej komisie pre navrhovaný pilotný projekt v Ballymun - oblasti Dublinu. Cieľ pre vykonávanie programu bol stanovený na 2. štvrtrok 2014.

- Zmeny mechanizmov stanovenia miezd

Plat zamestnancov bol vo verejnom sektore znížený v júli 2013 po ratifikácii, tzv. „Haddingtonské cestné dohody“ (2013-2016), odbory verejného sektora. Príjmy pracovníkov vo verejnom sektore zarábajúcich nad 65 000 Eur boli znížené sériovým percentom. Pracovná doba pre tých, ktorí v súčasnej dobe pracujú 39 hodín alebo viac, zostane rovnaká.

Strategické dokumenty:

1. Action Plan for Jobs 2012, 2013, 2014 každoročne sa obnovuje

Zodpovedné ministerstvo: Ministerstvo práce, podnikania a inovácií

The Action Plan for Jobs obsahuje na rok 2014 cca 500 opatrení, 385 aktivít, zodpovednosť všetkých 16 ministerstiev a 46 agentúr za vykonávanie každej z nich, a stanovuje lehoty na splnenie úloh. Dúfa, že "vytvorí prostredie, kde sa počet zamestnaných zvýši o 100.000, - 1.800.000 - 1.900.000 - do roku 2016 a dosiahnu sa 2 milióny zamestnaných do roku 2020".

Na rok 2014 :

Oblasť reforiem:

- podpora podnikateľských agentúr poskytovaním programov pre domáce podniky a pracovať na ich zlepšení;
- uprednostňovanie programov pre rozvoj podnikateľských agentúr, ktoré pomáhajú jednotlivým podnikom k zlepšeniu konkurencieschopnosti;
- vývoj nového on-line informačného kanálu zameraného na obchodné potreby podnikov;
- udržiavať a naďalej priťahovať vysoko kvalitných priamych zahraničných investičných projektov Írska prostredníctvom podpory stratégie IDS Ireland's Horizon 2020 Strategy;
- služby zamestnanosti Forfás: vyhodnocovanie programov na podporu podnikania a zakladania nových cieľov na podporu stratégie;
- podpora činnosti Poradnej skupiny pre malé podniky;
- rozvíjať procesy a programy zamerané na malé a stredné podniky;
- zlepšenie prístupu malých a stredných podnikov do verejného sektoru – verejné obstarávanie;

- ročný plán pre zamestnanosť – program opatrení na ochranu pracovných miest a vytvorenie miest v rámci celého hospodárstva;
- iniciatívne väzby – rozvíjanie vzťahov a sietí medzi nadnárodným sektorom a domácimi podnikmi;

Opatrenia podľa rezortov:

- integrovaný prístup zo strany vlády k rozvoju obchodu, cestovného ruchu a investícií s cieľom zvýšiť počet nových pracovných miest do roku 2015 v manufaktúrach (výrobných podnikoch) , cestovnom ruchu a v medzinárodných obchodných službách,
- podpora rozvoja nových a rozvíjajúcich sa odvetví: „silver“ technológia, sektor videohier, zelená ekonomika, cloud computing, digitalnej ekonomike atď.,
- úsilie zamerané na výrobné odvetvie (konkurencieschopnosť výrobného sektoru v domácich a zahraničných trhoch),
- zisťovanie potenciálneho rastu a konkurenčnej výhody pre podnikanie, vytváranie pracovných miest, a to prostredníctvom procesu vývoja noriem a ich uplatňovania.

2. Pathways to Work - Cesty do práce

Proces Cesty je zameraný na :

- vytváranie prostredia vedúceho k vytváraniu pracovných miest a inovácie,
- pomoc nezamestnaným s návratom do práce prostredníctvom Work Meeting – hodnotenie budúcich kvalifikačných potrieb pre potreby národného hospodárstva,
- bolo zriadených 44 úradov s 300 zamestnancami, ktorí sa starajú o nezamestnaných,
- uskutočňujú sa tzv. sedenia face to face a one - to - one.

Zdroje:

1. Veľvyslanectvo Slovenskej republiky v Írsku: www.mzv.sk/dublin
2. Action Plan for Job http://www.djei.ie/publications/2013APJ_Annex.pdf
http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/nrp2014_ireland_en.pdf

Poľsko

Poľsko čelí nízkej zamestnanosti starších pracovníkov. Zatiaľ čo možnosti predčasného odchodu do dôchodku sa podstatne znížili a uskutočnila sa všeobecná dôchodková reforma, osobitný dôchodkový systém pre baníkov pretrváva.

Rastie nezamestnanosť mladých, čo je zväčša dôsledkom nedostatočného súladu medzi výstupmi zo vzdelávacieho systému a potrebami trhu práce.

Od 1. januára 2014 minimálna mzda v Poľsku pracovníka zamestnaného na plný úväzok mesačne nesmie byť nižšia ako 400 Eur (1 680 PLN brutto). Vo vzťahu k minimálnej mzde platnej v roku 2013 to je zvýšenie o 19 Eur.

Poľsko zapracovalo odporúčania Rady do strategických dokumentov:

Krajowy Plan Działania na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014 (KPDZ) - prijaté radou ministrov 21.8.2012

Opatrenia na trhu práce sa realizujú v rámci Národného programu reforiem Poľska, ktorý sa aktualizuje každý rok v apríli. V oblasti zamestnanosti je cieľom EÚ zaistiť zamestnanie 75 % osobám vo veku 20-64 rokov, Poľsko si tento cieľ upravilo v rámci vlastných možností na 71 %.

Všeobecný cieľ: - zvýšiť mieru zamestnanosti na 66,5 % do konca roku 2014 (pre osoby vo veku 20 – 64 rokov).

Ciele do konca roka 2014 :

- zníženie miery nezamestnanosti zaznamenáva minimálne na úrovni 12,3 %.
- dosiahnuť mieru zamestnanosti pre ľudí vo veku 20 – 64 rokov na úrovni 66,5 % .

Stanovilo si Priority KPDZ/2012-2014:

Adaptívny trh práce

1. účinné vykonávanie všetkých prvkov flexiistoty,
2. aktivácia marginalizovaných skupín na trh práce (mladých ľudí, skupina 50 +, ženy, zdravotne postihnutých, skupina NEET),
3. podpora rozvoja nových a lepších pracovných miest, najmä v sektoroch s vysokým potenciálom rozvoja.

Posilnenie podpory trhu práce

4. zlepšenie poskytovania služieb trhu práce,
5. rozvoj flexibilného trhu práce s radom medzinárodných pravidiel, na zabezpečenie slobody pohybu pracovníkov, umožňujúce vyrovnanie nedostatku a prebytku práce.

V rámci priorít:

Návrh systému s vekom na plus - školenia pre firmy (PARP)

Účelom projektu je zvýšenie informovanosti vedenia organizácií a majiteľov o výhodách udržania zamestnancov vo veku 45/50+.

Zovšeobecnenie koncepcie celoživotného vzdelávania z hľadiska odbornosti pracovníkov v smere stanovených zdrojov ekonomiky (MG)

Cieľom je zvyšovanie zamestnanosti prostredníctvom zvyšovania kvalifikácie zamestnancov.

Vykonávanie politiky pre celoživotné vzdelávanie (MEN)

Cieľom je lepšia príprava detí a mladých ľudí k celoživotnému vzdelávaniu. Zlepšiť prípravu dospelých podporiť tvorbu nových zručností a kvalifikácií relevantných pre potreby

trhu. Zvýšenie mobility osôb, vzdelávanie, práca a ochota zmeniť svoje povolanie. Vývoj informačného systému na internete vo vzdelávaní- profesionálne (MEN).

Podpora vzdelávania dospelých (MRR)

Cieľ: zvýšiť účasť dospelých vo vzdelávaní.

Formálne vzdelávanie bude prínosom pre 140 000 osôb vo veku 25-64 rokov.

Predĺženie pracovného života -dôchodkový vek pre mužov a ženy (MPiPS/DUS)

Cieľ: Postupné zvyšovanie veku odchodu do dôchodku .

Konštrukcia systému aktívneho dôchodcu (PARP)

Cieľ: udržiavať skúsených odborných pracovníkov na trhu práce, zvyšovať povedomie o výhodách aktívneho pracujúceho dôchodcu.

Vyváženie príležitostí na trhu práce pre ľudí 50 + (MPiPS/DAE)

Cieľ: podpora odbornej činnosti mužov a žien vo veku 50 + a propagačné aktivity zamerané na predĺženia pracovného života ľudí 50 +.

Plánované akcie:

- Analýza súčasnej situácie na trhu práce
- Analýza existujúcich programov na podporu 50+v Poľsku a v EU
- Vykonávanie propagačnej a informačnej kampane pre ľudí 50+
- Publikovanie informačných materiálov

Rozvoj činností siete EURES a koordinácia účasti VSZ siete EURES (MPiPS/DRP)

Zlepšenie práce v službách, odborné poradenstvo a pomoc v hľadaní práce poskytovaných verejných služieb zamestnanosti a individuálne akčné plány pre nezamestnaných a hľadanie práce.(MPiPS/DRP).

Rozvoj programov modulárne školenia pre inštitúcie pracovného trhu (MPiPS/DRP)

Rozvoj zbierky informácií o povolaniach (MPiPS/DRP)

Odborná prípravu osôb zamestnaných v poľnohospodárstve a lesníctve v rámci programu rozvoja vidieka na obdobie 2007-2013 (MRiRW)

Cieľ: odborná príprava poľnohospodárov a správcov / vlastníkov lesov a tých, ktorí plánujú vykonávať poľnohospodársku činnosť.

Využívanie poradenských služieb poľnohospodármi a držiteľmi lesov v rámci programu rozvoja vidieka na obdobie 2007-2013 (MRiRW)

Cieľ: Poskytnúť poľnohospodárom a majiteľom lesov poradenské služby.

Poľnohospodári a lesníci budú môcť získať informácie od odborníkov. Projekt bude refinancovaný z EU fondov. Poradenstvo bude refinancované do výšky 80 % hodnoty poradenskej služby, nie však viac ako 1500 eur počas celého obdobia.

Očakávané účinky: Pomoc 173 000 poľnohospodárom a vlastníkom lesov. (2007/2013)

Lacné bývanie (MTBiGM)

Cieľ: zvyšovanie mobility uchádzačov o zamestnanie, profesionálny rast ľudí sociálne vylúčených. Podpora bytovej výstavby v rámci národného bytového fondu.

Podpora ľudí bez zamestnania na regionálnom trhu práce (MRR)

Cieľ: Zvýšenie odbornej úrovne a zvýšenie schopnosti zamestnať ľudí nezamestnaných a neaktívnych, najmä ľudí vo veku nad 50 rokov, zosúladenie rodinného a pracovného života pre mladých ľudí, podpora zamestnanosti ľudí s postihnutím.

Sociálna aktivácia žien na miestnej a regionálnej úrovni (MPiPS/DAE)

Cieľ: zvýšiť príležitosti pre ľudí vo veku 50 +, podporovať schopnosť prijať zamestnanie

Priority, v rámci ktorých budú realizované opatrenia na nasledujúce obdobie, pre seniorov na roky 2014 – 2020 sú rozdelené v štyroch hlavných oblastiach: Priorita I - vzdelávanie starších, Priorita II - podpora sociálnych aktivít v rámci a medzi generáciami, Priorita III - účasť starších a Priorita IV - sociálne služby pre seniorov (externé služby).

Linky: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/nrp2014_poland_en.pdf

<http://www.mpips.gov.pl/bip/projekty-aktow-prawnych/projekty-programow-i-inne/krajowy-plan-dzialan-na-rzecz-zatrudnienia--2012-2014/#akapit44>

Maďarsko

Reformné opatrenia vychádzajú z o strategického dokumentu: **Národný program reforiem Maďarskej republiky 2014**

Zodpovedný: Vláda MR

Vychádza sa z uplatňovania Európa 2020 na podmienky Maďarska v oblasti zamestnanosti.

Maďarsko v súvislosti s cieľom Stratégie Európa 2020 smerujúcim k zvýšeniu miery zamestnanosti si **vytýčilo cieľ zvýšenia zamestnanosti** populácie vo veku 20–64 rokov na 75 % v roku 2020.

Nízka zamestnanosť súvisí s veľmi nízkou mierou účasti na trhu práce. Nezamestnanosť mladých sa zvýšila z 11 % v roku 2001 na 28,1 % v roku 2012. V režime verejných prác sa využíva množstvo rozpočtových zdrojov s cieľom zabezpečiť, aby dlhobo nezamestnaní mali namiesto sociálnych dávok príjmy z práce, pričom ešte treba potvrdiť dlhodobé prínosy tohto režimu pre zamestnateľnosť.

Maďarsko posilnilo aktívne politiky trhu práce, niektoré znevýhodnené osoby by však k nim mali mať lepší prístup a účasť dospelých na celoživotnom vzdelávaní je stále jedna z najnižších v EÚ.

Vláda zaviedla v záujme zvýšenia zamestnanosti okrem programu verejných prác a rovnej dane z príjmu fyzických osôb (maďarskú daň z príjmu fyzických osôb znížili zo 17 % a 32 % v roku 2010 na 16 %) **aj zákon o ochrane pracovných miest** v súlade s tým, čo bolo zakotvené v národnom programe reforiem. Zákon o ochrane pracovných miest je napredovaním v tom, *aby sa dane zaťažujúce prácu stali prijateľnejšími* z hľadiska zamestnávania (ako to obsahujú aj špecifické odporúčania pre krajinu na 2012), ale tento zákon nie je dostatočne cielený, lebo priamo *neznižuje daňový klin ľudí s malým zárobkom*.

Pri realizácii odporúčania Rady o vytvorení garancie pre mládež treba venovať zvýšenú pozornosť kvalitným programom praktických vzdelávaní na základe pracovnej zmluvy so žiakom a na prijatie takých opatrení aktívneho trhu pracovných síl, ktoré znižujú počet „nezamestnaných, vyučovania a vzdelávania nezúčastnených“ ľudí.

Vláda v záujme **podpory účasti žien na trhu pracovných síl** zaviedla novelizáciou Zákonníka práce flexibilné pracovné podmienky. Národný program reforiem na rok 2012 inicioval individuálne programy malej miery a rozšíril zariadenia starostlivosti o dieťa.

Maďarská vláda v uplynulých rokoch zaviedla mnohé opatrenia v záujme zvýšenia mobility pracovnej sily a zvýšenia zamestnanosti:

- vykonanie Maďarského plánu práce obsahujúceho štrukturálne zásahy sa do veľkej miery zavrážilo, bolo zahájené obmedzenie prístupu k formám predčasného dôchodku,
- systém sociálnej starostlivosti sa zmenil spôsobom, ktorý motivuje k práci,
- boli potvrdené prostriedky aktívneho pracovného trhu,
- spustili nový Program verejného zamestnávania a prijali nový Zákonník práce.

K rozšíreniu toho celého došlo premenou daňového systému a zavedením systému výhod pre zamestnávateľov, ktoré bezprostredne znižujú náklady zamestnávania.

Opatrenia:

Zavedenie systému výhod pre zamestnávateľov – Akcia ochrany pracovných miest

Toto opatrenie napomáha zachovanie pracovných miest sociálne najviac znevýhodnených zamestnancov, resp. ich vstup na trh pracovných síl, pričom cieľom je motivácia zamestnávania. V zmysle niektorých opatrení zákona, ktorý nadobudol účinnosť 1. januára 2013, boli zavedené také výhody uplatniteľné do príjmu 100-tisíc HUF v hrubom, ktoré cielene napomáhajú zníženie zamestnávateľských nákladov v prípade zamestnania mladých, absolventov a tých, ktorí sa vracajú z materskej dovolenky. Celkový okruh oprávnených osôb možno odhadnúť na 1 milión zamestnancov. Zamestnávatelia požiadali o výhody pre 615-tisíc zamestnancov, ktorých polovica je nízkokvalifikovaným pracovníkom, mladším ako 25 a starším ako 55 rokov.

Taktiež viaceré druhy daní (daň sociálneho prispievania, príspevok na odborné vzdelávanie, daň z príjmu právnických osôb) sú obmenené daňou malých podnikov a položkovou daňou malých podnikateľských subjektov. Zjednodušenie zdanenia prispieva k zvýšeniu zamestnanosti.

Realizácia balíka opatrení smerujúceho k zníženiu nezamestnanosti mladých

Mnohé vládne opatrenia sú smerované vyslovene k zníženiu nezamestnanosti mladých a ich integrácii na trhu pracovných síl. Od roku 2014 plánujú zaviesť Garancie pre mládež v súlade s príslušným odporúčaním Rady a využitím rozvojových zdrojov nasledujúceho programového obdobia.

1. septembra 2012 boli vyhlásené nové opatrenia ako ústredný program na trhu pracovných síl pod názvom „Záruka prvého pracovného miesta“. V rámci programu vrátili zamestnávateľom, ktorí sa ujali zamestnávania absolventov, 100 % pracovnej mzdy a dane sociálneho prispievania v období od 1. septembra 2012 do 31. decembra 2012. Program celoštátne zabezpečil pracovnú príležitosť 7243 absolventom. Program „Záruka prvého pracovného miesta“ bol od 1. marca 2013 opäť vyhlásený a v rámci toho bolo možné podporiť umiestnenie mladých.

Motivácia zamestnávania žien, pomoc pri zosúladení práce a súkromného života so zlepšením flexibility trhu pracovných síl

Vláda podporuje zvýšenie zamestnanosti žien s viacerými prostriedkami. Posilnenými aktívnymi prostriedkami trhu pracovných síl napomáha návrat znevýhodnených žien (s malými deťmi, starších ako 50 rokov, začínajúcich, nízkokvalifikovaných a dlhodobo nezamestnaných).

Aktívne politiky na trhu pracovných síl

Maďarsko v súlade so špecifickými odporúčaniami pre krajinu na rok 2012 posilnilo aktívne prostriedky na trhu pracovných síl, ktoré napomáhajú zamestnanie nezamestnaných a neaktívnych. V roku 2012 vzrástli (takmer o 20 %, na 73 mld. HUF) ročné výdavky na (aktívne) úzko chápané prostriedky zamestnávania (do tohto rámca nie sú prirátané programy realizované vo forme grantov, resp. programy verejného zamestnávania). Naďalej sa zvyšovala váha aktívnych prostriedkov spolufinancovaných z Európskeho sociálneho fondu.

Zavedenie nového systému odborného vzdelávania

Nový zákon o odbornom vzdelávaní prijatý v roku 2011 vytvoril nový typ systému odborného vzdelávania s rekodifikáciou obsahu a času vzdelávania na odborných školách, posilnením odborného vzdelávania v systéme stredných odborných škôl, vydaním nového typu dokladu o odbornej kvalifikácii, predpísaním minimálneho počtu hodín odborného vzdelávania dospelých a mnohými inými opatreniami. Od týchto opatrení možno očakávať zlepšenie kvality a možností zamestnávania účastníkov vzdelávania.

Inovácia vzdelávania dospelých, vypracovanie nového zákona o vzdelávaní dospelých

V rámci modernizácie vzdelávania dospelých prebieha vytvorenie nového zákona o vzdelávaní dospelých a na základe toho aj vypracovanie, prijatie a postupné zavedenie príslušných vládnych a ministerských nariadení. Zákon stanovuje ako prioritné vzdelávania, ktoré uspokojujú požiadavky trhu pracovných síl. Do zákona a jeho vykonávacích nariadení sa zabudujú záruky, aby absolventi vzdelávania pre dospelých mali kvalitné vedomosti a aby úroveň týchto vedomostí bola taká, ako v prípade odbornej vzdelanosti získanej v školskom systéme.

Posilnenie aktivačných prvkov verejného zamestnávania

Verejné zamestnávanie je špeciálnou formou pracovného vzťahu, je jedným typom podporovaného „tranzitného zamestnávania“, ktorého cieľom je, aby sa účastník verejného zamestnávania úspešne dostal (späť) na primárny trh pracovných síl. V rámci verejného zamestnávania zabezpečujú uchádzačom o zamestnanie väčšiu šancu na to, aby po výstupe z verejného zamestnávania disponovali vhodnými zručnosťami potrebnými k práci v súťažnej sfére, alebo aby sa stali schopnými vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť.

Vláda plánuje u celoštátnych verejných zamestnávateľov rozvoj časti kľúčových kompetencií pre ďalších 30 000 osôb; tieto kľúčové kompetencie sú nevyhnutne potrebné k vstupu do zamestnania, k životu a získaniu modernej vzdelanosti a sú dôležité na úrovni spoločenskej aj hospodárskej.

Linky:

http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2013_hungary_hu.pdf

Česká republika

V ČR došlo k poklesu miery zamestnanosti v dôsledku hospodárskej krízy v rokoch 2009 až 2010, od roku 2011 dochádza opäť k zvyšovaniu miery zamestnanosti, ktorá sa už dostáva na predkrízovú úroveň, aj napriek relatívne slabému hospodárskemu oživeniu.

Cieľom vlády je aktívne rozvíjať fungovanie trhu práce, tak aby umožňoval efektívne využívanie zdrojov ekonomického a spoločenského rozvoja. V posledných rokoch pretrvávajú na trhu práce štrukturálne problémy, ku ktorým sa radí nízka zamestnanosť niektorých skupín obyvateľstva, najmä mladých ľudí, žien s malými deťmi a osôb v pred dôchodkovom veku.

Významného pokroku bolo dosiahnuté najmä v zamestnávaní starších osôb a čiastočne žien. Pri národných cieľoch nezamestnanosti mládeže a osôb s nízkou kvalifikáciou situáciu napriek dielčiemu zlepšeniu v roku 2013 komplikuje nedostatok nových pracovných miest.

Novelou zákona č. 72/2000 Sb., o investičných ponukách a a zákona č. 435/2004 Sb., o zamestnanosti, vláda zvýši motiváciu pro zamestnávateľov investovať v regiónoch s mierou nezamestnanosti nad priemerom ČR a na území zvýhodnených priemyslových zón.

Vláda ČR prijala program „Záruky pro mládež“, ktorého cieľom je ponúknuť zamestnanie a ďalšie vzdelávanie odbornou prípravou alebo stáž, každému mladému človeku do 25 rokov, a to do 4 mesiacov potom čo sa stal nezamestnaným, ukončil formálne vzdelávanie alebo odišiel zo systému formálneho vzdelávania. V súčasnej dobe sa program realizuje prostredníctvom 31 projektov pre mládež v rámci OP „Lidské zdroje a zaměstnanost“.

Vláda bude podporovať ďalší rozvoj „Národní soustavy povolání“ a „Národní soustavy kvalifikací“, ktoré sa prostredníctvom zapojenia významných činiteľov na trhu práce veľmi významnou mierou podieľajú na znížení nesúladu medzi ponukou a dopytom na trhu práce.

Reformné opatrenia vychádzajú z o strategického dokumentu: **Národní program reforem České republiky, 2014**

Zodpovedný: Úrad vlády ČR

Všeobecný cieľ: Zamestnanosť: Zvýšenie celkovej miery zamestnanosti osôb na 70,4 %, aktuálny stav 2013 - 72,7 %

6. Priority české národnej politiky zamestnanosti:

Priorita č.1 Aktívne a preventívne opatrenia pre nezamestnaných a pre neaktívne osoby

Priorita č.2 Tvorba pracovných miest a podnikanie

Priorita č. 3 Riešenie zmien a posilňovanie adaptability a mobility na trhu práce

Priorita č. 4 Podpora rozvoja ľudského kapitálu a celoživotného vzdelávania

Priorita č.5 zvyšovanie ponuky pracovných síl a podpora aktívneho starnutia Priorita č. 6 Rovnosť mužov a žien

Priorita č. 7 Podpora integrácie osôb znevýhodnených na trhu práce a boj proti ich diskriminácii

Priorita č. 8 Zaisťiť, aby sa oplatilo pracovať prostredníctvom ponúk ku zvyšovaniu atraktivity práce

Priorita č. 9 Transformovať prácu načierno na riadne zamestnanie

Priorita č. 10 Riešenie regionálnych nerovností v zamestnaní

Priorita 3.4 Verejné služby zamestnanosti a zlepšovanie služieb starostlivosti o deti:

3.4.1. Posilnenie verejných služieb zamestnanosti

3.4.2. Rozvoj služieb starostlivosti o deti

V kontexte demografických trendov je participácia starších zamestnancov na trhu práce nevyhnutným predpokladom na dlhodobú udržateľnosť penzijného systému. Vláda preto venuje zamestnateľnosti starších osôb zvýšenú pozornosť. Prioritou je maximálne využitie pracovného potenciálu starších osôb a predchádzanie predčasnému opusteniu trhu práce.

Opatrenia:

- Posilnenie výkonu služieb zamestnanosti .

V súlade s odporučeniami EK je zámerom vlády modernizovať systém verejných služieb zamestnanosti a posilňovať kapacitu a efektivitu služieb zamestnanosti v jednotlivých oblastiach a to aj s využitím eurofondov.

Pozornosť bude venovaná najviac ohrozeným skupinám, ako sú matky po návrate z materskej dovolenky, mládež do 30 rokov, občania v pred dôchodkovom veku, pracovníci s nízkou kvalifikáciou a osoby ohrozené sociálnym vylúčením a osoby zdravotne postihnuté.

V druhej polovici roka 2013 bol zahájený proces postupnej stabilizácie Úradu práce ČR, ktorého hlavným cieľom je odstrániť nedostatky v jeho nastavení a fungovaní.

Postupne dochádza k posilňovaniu schopnosti úradu zabezpečovať celú agendu. V nasledujúcom období 2014 hodlá vláda rozšíriť a individualizovať poradenské služby ako základného prostriedku prevencie v boji proti nezamestnanosti a efektívneho nástroja podpory zamestnanosti.

- Zabezpečenie funkčnosti informačného systému úradov práce so službami zamestnanosti v celej ČR.

Linky: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/nrp2014_czech_en.pdf
http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/nrp2014_czech_cs.pdf

Francúzsko

Má národný program reforiem len po francúzsky.

http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/nrp2014_france_fr.pdf

Nemecko

Nemecko prijalo Národný program reforiem, v rámci neho sa každý rok aktualizuje. V súčasnosti je aktuálny Národný plán reforiem pre rok 2014. V rámci neho tvorí zamestnanosť a trh práce samostatnú kapitolu:

Trh práce a participácia zamestnancov

"Rada Európskej únie odporúča, aby Nemecko prijalo v rokoch 2013 - 2014 opatrenia a to:

Udržiavať podmienky, ktoré umožňujú nárast mzdy a podporu domáceho dopytu. Za týmto účelom je potrebné znížiť vysoké dane a príspevky na sociálne zabezpečenie, a to najmä pre príjemcov nízkej mzdy a zvýšiť úroveň odbornej kvalifikácie u nezamestnaných ľudí.

Udržiavať primeranú aktiváciu a integračné opatrenia, najmä pre dlhodobo nezamestnaných. Uľahčiť prechod z neštandardného zamestnania, ako mini-zamestnania do udržateľnejších foriem zamestnania.

Prijať opatrenia na zvýšenie motivácie k práci a zamestnanosť pracovníkov, najmä pre príjemcov sekundárneho príjmu a ľudí s nízkou kvalifikáciou, a to aj s ohľadom na zlepšenie ich príjmu. Za týmto účelom je nutné odstrániť prekážky pre sekundárne príjmy a ďalej zvýšiť dostupnosť celodennej starostlivosti o deti (školy a škôlky);

Podmienky, ktoré umožňujú nárast mzdy na podporu domáceho dopytu

Zásadnú úlohu pre domácu hospodársku dynamiku zohráva dobrý vývoj na trhu práce, ktorý je na ceste k ďalšej rekordnej úrovne zamestnanosti. Hrubá mzda na jedného zamestnanca vzrástla v roku 2013 o 2,3 percenta. Spolková vláda očakáva v roku 2014 nárast o 2,7 percentá.

Zníženie daní a príspevkovej záťaže najmä pre nízke príjmy

Zákon na znižovanie fiškálneho dlhu (Gesetz zum Abbauder Kalten Progression) priniesol úľavu vzhľadom na daň z príjmu. Na základe deviatej správy federálnej vlády o životnom minime bol základný príspevok zrovnaný so zvýšeným životným minimom. To tiež znižuje daňovú záťaž ľudí s nízkym príjmom. Po počiatočnom náraste, k 1.1.2013 bol základný príspevok znova navýšený o 224 euro dňa 1.1.2014. Súčasne sadzba základnej dane sa udržiava konštantná na 14 %.

Pokiaľ ide o príspevky na sociálne zabezpečenie, Federálna vláda tiež berie do úvahy zabezpečenie zdravotného poistenia pre ľudí s nízkymi príjmami.

Zvýšenie úspešnosti vzdelávania znevýhodnených ľudí

S ohľadom na ďalšie znižovanie percentuálneho podielu absolventov škôl bez certifikátu – dokladu o ukončení školy, bude pokračovať stratégia podpory pre ľudí s nižším dosiahnutím vzdelaním schválená vládou. Národná stratégia Federálnej vlády pre gramotnosť dospelých a základného vzdelávania v Nemecku dáva ľuďom s malými alebo žiadnymi zručnosťami čítania, písania a aritmetickými zručnosťami nástroje na dosiahnutie lepšej sociálnej, profesijnej a ekonomickej participácie.

Udržiavanie aktivačných a integračných opatrení najmä pre dlhodobo nezamestnaných a zlepšenie stimulov k práci a zamestnatelnosti

Spolková vláda a jednotlivé krajiny chcú pomôcť mladým ľuďom s nedostatkom príležitostí, na úspešný prechod zo školy do odborného vzdelávania a pracovného života

prostredníctvom špecifických programov na podporu vstupu do kariéry a posilnením preventívnym prístupom ku kariérnemu poradenstvu.

Mladí dospelí sa môžu vrátiť a dokončiť školenie kompletnej prípravy prostredníctvom ďalšieho odborného vzdelávania a vzdelávacích programov.

V tandeme so sociálnymi partnermi a spolkovými krajinami chce federálna vláda ďalej rozvíjať "Národný pakt na podporu odbornej prípravy mladých kvalifikovaných zamestnancov". Okrem toho, spolková vláda a spolkové krajiny budú aj naďalej podporovať začlenenie prisťahovalcov na trh práce.

Budú vytvorené nové príležitosti pre nízku kvalifikáciou jednotlivcov a dlhodobo nezamestnaných.

V nadväznosti na to by sa mala podpora zamestnanosti viac sústrediť na konkrétne potreby žien, ktorých kariéry sú často prerušené z rodinných dôvodov a podporovať ich návrat do zamestnania, ktoré je predmetom príspevkov sociálneho zabezpečenia a zabezpečuje im živobytie). Okrem toho, zamestnanosť by sa mala posilniť celoživotným vzdelávaním.

Nemecko má najnižšiu mieru nezamestnanosti mladých ľudí v EÚ (Nemecko: 7,4 percent a EÚ 28: 23,2 percent a to ako v decembri 2013, údaje Eurostatu). Okrem toho bude Nemecko rýchlo vykonávať dohodnuté európske záruky pre mladých ľudí.

Národný implementačný plán je nastavený tak, aby v úzkej spolupráci so sociálnymi partnermi, združeniami, Länder, obcí a Federálnou pracovnou agentúrou bol predložený v apríli 2014.

Komplexné poradenstvo a podpora systému je už v mieste, ktoré je zamerané smerom k integrácii absolventov a nezamestnaných mladých ľudí na trh práce a školenie trhu.

Navyše, federálna vláda sa snaží tiež o vytvorenie koordinovaného systému spolupráce, o čom svedčí aj program "Pracovná aliancia mládeže a povolání" alebo "Agentúra pre zamestnanosť mládeže a odborného vzdelávania", a týmto spôsobom podpory a výhody pre mladých do 25 rokov ako je stanovené v Knihách II, III a VIII zákonníka sociálneho zabezpečenia.

Predovšetkým nemecký duálny systém odborného vzdelávania dáva mladým ľuďom široký prístup k odbornému vzdelávaniu a tým významne prispieva k relatívne nízkej úrovne nezamestnanosti mladých ľudí v krajine.

Uľahčenie prechodu z neštandardného zamestnania do udržateľnejších foriem zamestnania

Nemecko urobilo značný pokrok na trhu práce. Dlhodobá nezamestnanosť klesla, a počet zamestnancov, odkázaných na príspevky v sociálnej núdzi sa výrazne zvýšil. Tento dobrý vývoj - najmä v medzinárodnom porovnaní - v zamestnaní v Nemecku zdôrazňuje význam otvoreného a fungujúceho trhu práce, silného sociálneho partnerstva a slobodného kolektívneho vyjednávania ako základných pilierov sociálneho trhového hospodárstva. Federálna vláda reštrukturalizuje trh práce pre úpravu problematického sociálneho vývoja spôsobeného štrukturálnymi zmenami v zamestnanosti, ale aj čiastkovým zneužívaním nástrojov, ako je použitie dočasných pracovníkov alebo zmluvných pracovníkov.

Federálna vláda sa zameria na systém dočasných pracovníkov. Za týmto účelom je maximálna prenosová doba v Zákone o dočasnom zamestnaní 18 mesiacov. Pokiaľ ide o

platy, dočasní pracovníci budú v budúcnosti postavení na úroveň s trvalým zamestnancami po dobu najdlhšie 9 mesiacov.

Spolková vláda bude ďalej rozvíjať právo na čiastočný úväzok. Jednotlivci pracujúci na čiastočný úväzok z rodinných dôvodov, by mali byť schopní obnoviť ich predchádzajúci pracovný čas. Právo na dočasnú prácu na čiastočný úväzok (právo na návrat) je vytvorený práve na tento účel.

Odstrániť prekážky pre sekundárne zárobkovo činné osoby a ďalej zvýšiť dostupnosti zariadení starostlivosti o deti na plný úväzok a celodenné školy

Spolková vláda je odhodlaná pomáhať rodičom zosúladením pracovných a rodinných záväzkov a na podporu rodinno-priateľských pracovných podmienok .

Vysoko kvalitné zariadenia starostlivosti o deti tiež dajú jednotlivcom lepšie príležitosti na vyrovnanie rodinných a pracovných záväzkov. To tiež pomáha zabezpečiť kvalifikovanú pracovnú základňu. Preto federálna vláda bude aj naďalej podporovať spolkové krajiny v ich úsilí o ďalšie zlepšenie kvality detskej dennej starostlivosti a postupne rozširovať celodennú starostlivosť o dieťa v zariadení dennej starostlivosti.

http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/nrp2014_germany_de.pdf

Nationales Reformprogramm 2014

Stabilizačný program (týkajúci sa financií).

http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/sp2014_germany_en.pdf

Portugalsko - len po portugalsky

http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/nrp2014_portugal_pt.pdf

Anexos: Estratégia Europa 2020 Ponto de Situação das Metas em Portugal

Abril de 2014

Španielsko

Po dvoch rokoch intenzívnych reforiem, ktoré mali za úlohu znovu získať dôveru medzinárodných trhov v španielsku ekonomiku, zvýšenie efektivity, flexibility a schopnosti konkurovať, sa začínajú prejavovať prvé výsledky. Španielska ekonomika už rástla v posledných dvoch štvrtrokoch roku 2013 a prvý štvrtrok roku 2014 a údaje o raste potvrdzujú jej akceleráciu. Údaje o sociálnom zabezpečení ukazujú rast a čistú tvorbu pracovných miest v priebehu niekoľkých mesiacov.

Stručne povedané, ekonomický program vlády pre najbližších dvanásť mesiacov sa zameriava na dve vzájomne sa posilňujúce akčné smery: prehĺbenie reforiem a uprednostňovanie hospodárskeho oživenia a vytváranie pracovných miest.

Aj opatrenia obsiahnuté v Národnom programe reforiem 2014 nasledujú tento prístup. Sú štruktúrované, ako zvyčajne do 5 prioritných oblastí:

- pokračovanie diferencovaného rastu;
- fiškálna konsolidácia;
- obnovenie poskytovania úverov do ekonomiky;
- podpora rastu a konkurencieschopnosti pre dnešok i zajtrajšok;
- riešenie nezamestnanosti a sociálnych dôsledkov krízy;
- a modernizácia verejnej správy.

Navyše, tieto opatrenia nastavujú základ na dosiahnutie cieľov Stratégie Európa 2020.

Opatrenie č. 4 – riešenie nezamestnanosti a sociálnych dôsledkov krízy

V roku 2014 španielska ekonomika začala vytvárať rast čistej zamestnanosti napriek miernemu tempu rastu od roku 2013. Podľa údajov zo sociálneho zabezpečenia z marca 2014, zamestnanosť v Španielsku vzrástla o 115 013 ľudí ročne, t.j. 0,71 %. To je najlepšie ročná miera registrovanej zamestnanosti od apríla 2008 (1,07 %).

Španielsko prijalo nasledujúce relevantné opatrenia:

• Španielska stratégia pre aktiváciu zamestnanosti 2014-2016

Orientačný bod pre prechod na hodnotenie a výsledkovo orientovaný systém, bude predstavený v priebehu prvej polovice roka 2014. Podľa novej stratégie financovania aktivačných opatrení realizovaných na úrovni regionálnej vlády bude závisieť od úrovne spoločných cieľov. Jedným zo spoločných strategických cieľov obsiahnutých v stratégii (pripravených za účasti regionálnych vlád) je zlepšenie zamestnateľnosti mladých a realizácia záruky pre mladých. Vykonávanie stratégie bude vyžadovať schválenie niekoľkých právnych nástrojov, ako je napríklad vývoji pracovného práva - aby bolo možné lepšie definovať nástroje na dosiahnutie spoločných cieľov rôznych verejných služieb zamestnanosti - a iné právne úpravy na podporu aktivácie poberateľov dávok v nezamestnanosti.

• Národný plán pre realizáciu záruky pre mladých.

EÚ poskytuje 1.887 miliónov eur na financovanie realizácie záruky pre mládež v rokoch 2014 a 2015. Okrem týchto dvoch rokov, jeho účinnosť je zaručená na roky 2013-2016 aj prostredníctvom plánu: Podnikanie a stratégia zamestnanosti mládeže, ktorá obsahuje ďalšie opatrenia.

Vláda v roku 2014, bude podporovať zamestnanosť prostredníctvom opatrení na rozvoj a neustále prispôsobovanie ľudského kapitálu, opatrení na trhu práce a aktivačných politík. Opatrenia budú zamerané na skupiny s osobitnými ťažkosťami pri vstupe na trh práce, napríklad pre pracovníkov so zdravotným postihnutím, osôb starších ako 55 rokov, mladých alebo dlhodobo nezamestnaných.

Ďalšie aktivity zamerané na posilnenie sociálnej integrácie sa budú rozvíjať v rámci Národného akčného plánu sociálnej inklúzie na roky 2013-2016, Národnej komplexnej

stratégie pre bezdomovcov (ktorý má byť prijatý v roku 2014) a právnych reforiem a regulácií na ochranu detí. Aj v roku 2014 sa uskutoční reforma práva tretieho sektora a práva z oblasti dobrovoľníctva.

Link: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/nrp2014_spain_es.pdf

PROGRAMA NACIONAL DE REFORMAS REINO DE ESPAÑA 2014

Rakúsko

Rakúsko malo najnižšiu mieru nezamestnanosti v EÚ v roku 2012 (4,3 %). Predpokladá sa, že zamestnanosť sa zvýši o cca 0,9 % ročne v období rokov 2012-2017 a miera nezamestnanosti by sa mala znížiť späť na 4,3 %. Miera nezamestnanosti mladých v Rakúsku je 9,9 % (febr. 2013). Pracovná sila Rakúska sa bude zmenšovať od roku 2020, takže je tu priestor pre lepšie využitie potenciálu starších pracovníkov, žien a ľudí z rodín migrantov. Miera zamestnanosti starších pracovníkov je pod priemerom EÚ (43,1 % v porovnaní so 48,8 % v EÚ v roku 2012)

Všeobecný cieľ: dosiahnuť v roku 2020 zamestnanosť 77-78 %, v súčasnosti : 75,6 % (2012)

Rakúsko čelí významným výzvam, pokiaľ ide o zabezpečenie dlhodobých vyhladok rastu a fiškálnu udržateľnosť. Spočívajú vo využití celého potenciálu na trhu práce a v zlepšení výsledkov vzdelávania. 19 % pracujúcej populácie je narodená v cudzine. Migrantí majú vyššiu mieru nezamestnanosti ako domáci (9,7 % vs 3,6 %). Riziko chudoby migrantov je vyššie (26,6 % vs. 12,6 %). Pre Rakúsko je prospešné lepšie využívanie už existujúcich kvalifikácií a zručností prisťahovalcov.

Medzi opatrenia v rámci Národného programu reforiem patrí: „Balík stability“ v oblasti dôchodkov, kde cieľom je ušetriť na penziách 7 miliónov do r. 2016.

Opatrenia:

- Komplexný balík preventívnych opatrení pre **starších zamestnancov**, ktorý v sebe zahŕňa konkrétne programy "fit2work" (celoživotné), program Cesta zdravia ("zdravotné cesty") implementované celoživotne, "Rehabilitácia skôr než dôchodok", Reforma schémy staroby na čiastočný úväzok (od roku 2013). Z prebiehajúcich projektov sú to projekty: "Zdravý a zamestnateľný od začiatku" (začalo vo februári 2012), "Touring mapa pre dráhy starostlivosti o zdravie" (prebiehajúce). Špeciálne programy sa uskutočňujú aj pre ženy. Keďže je potrebné podporiť ženy v technológii, bežia programy: "Ženy v technológii", "Ženy ako živnostníci a techničky", tento je predĺžený do roku 2014, "Návrat do pracovného života s budúcnosťou". Odborné centrá pre ženy sú realizované na celoštátnej úrovni. Realizujú sa pilotné projekty v troch oblastiach: "systematické vedomosti" ("odborné systémy", celoštátne, od roku 2012).

- **Pre osoby s migračným pozadím** sa uskutočňujú špeciálne opatrenia. Keďže migranti majú vyššiu mieru nezamestnanosti ako domáci (9,7 % u migrantov), hrozí im riziko chudoby. Pre migrantov je vytvorený „Špeciálny program“ (okrem bežných opatrení), ktorý zahŕňa nasledujúce programy: „Tlmočnicke služby“ (materinský jazyk základné informácie), „Základné kvalifikačné predpoklady“, nemecké jazykové kurzy (vrátane odborného jazyka). Projekt "Mentoring pre migrantov" je práve prebiehajúcim programom. Aby sa využil

potenciál vysokokvalifikovanej sily, existuje v Rakúsku Odborné poradenstvo pre vysoko kvalifikovaných migrantov. Od roku 2013 je implementovaný tzv.: „Projekt pre uznávanie zahraničných kvalifikácií“. S účinnosťou od roku 2011 beží projekt: „Red-White-Red Card“.

- **Pre mladých ľudí** je od roku 2008 garantovaná tzv.: „Záruka školenia pre mladých ľudí vo veku 15-18.“ Akčné programy pre mladých ľudí vo veku 19-24 zastrešuje projekt: „Budúcnosť pre mládež“. Medzi novinky, ktoré už prebiehajú, patrí: „Nová nadácia umiestňovania mládeže - výrobné školy. Projekt: „Koučovanie mládeže“ je tu na obdobie od roku 2012 do roku 2014. „Učňovské koučovanie“ je stanovené v právnych predpisoch odborného vzdelávania a prípravy od roku 2011. Špeciálne zameranie funguje aj na mládež z rodín migrantov. Rakúsko prijalo v roku 2012 stratégiu proti predčasnému ukončeniu školskej dochádzky. Umožňuje lepšie sa sústrediť na svoje tri piliere: prevenciu, intervenciu a kompenzáciu. 23 % žiakov má problémy s porozumením inštrukcií v nemeckom jazyku, prevažne sú to deti migrantov. 5 miliónov Eur ročne je alokovaných na výučbu nemeckého jazyka do škôlok. Implementácia Rakúskeho vysokoškolského vzdelávacieho plánu – krok po kroku je naplánovaná do roku 2021. Celoživotná stratégia vzdelávania 2020 pokrýva všetky úrovne vzdelávania a tréningu.

- **Master Plan Green Jobs**, čiže zelené pracovné miesta sú pracovné miesta v sektore životného prostredia.. Hlavným cieľom zelených pracovných miest je prispieť k ochrane životného prostredia. Cieľom "Územného plánu zelených pracovných miest" je vytvorenie ďalších 100.000 zelených pracovných miest, najmä v odvetví poľnohospodárstva a lesného hospodárstva, životného prostredia, technológií a obnoviteľných zdrojov energie ako aj v cestovnom ruchu. V súčasnej dobe existuje asi 208 tisíc zelených pracovných miest v Rakúsku, majú silnú stúpajúcu tendenciu. T.j. každá 20-ta práca je zelená práca (11,8 % HDP sa získa v tomto sektore).

Linky:

European Commission: Recommendation for a COUNCIL RECOMMENDATION on Austria's 2013 national reform programme and delivering a Council opinion on Austria's stability programme for 2012-2017.

http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2013_austria_en.pdf

Council of the EU: Recommendation for a COUNCIL RECOMMENDATION on Austria's 2013 national reform programme and delivering a Council opinion on Austria's stability programme for 2012-2017.

<http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&t=PDF&gc=true&sc=false&f=ST%2010619%202013%20REV%201>

Záverečná poznámka

Politiky podpory zamestnávania v súčasnosti sú výrazne ovplyvňované potrebou prekonať globálnu krízu a udržať zamestnanosť. Viaceré krajiny prijali reštriktívne opatrenia verejných politík s dopadom na utlmenie zamestnanosti a v súčasnosti sa snažia obnoviť dynamiku rastu.

Podpora zamestnávania na Slovensku pochopiteľne rešpektuje potrebu konsolidácie verejných financií. Takisto sa v nej prejavuje snaha udržať nastolený trend podpory priemyslu ako hlavného činiteľa v slovenskej ekonomike. V súčasnosti sa však najvýraznejším koordinačným aktérom stávajú mechanizmy presadzované Európskou úniou a Európskou komisiou v súvislosti s monitoringom a poradenstvom pre národné procesy podpory zamestnávania.

Agenda zamestnanosti sa stala súčasťou komplexných riešení navrhovaných v Národných programoch reforiem (NPR). Každá členská krajina Európskej únie, teda aj Slovensko, má povinnosť pripraviť návrh NPR, ktorý s celým komplexom konkrétnych legislatívnych i vecných opatrení schvaľuje vláda. Po uplynutí daného roku nasleduje proces vyhodnotenia plnenia opatrení – vláda pripraví materiál a Európska komisia k tomu pripraví vlastné hodnotenie. Aj tieto materiály sú potom súčasťou prípravy NPR na ďalší rok.

Dôležitým a už dlhšie fungujúcim nástrojom podpory slovenskej ekonomiky sú finančné zdroje Európskej únie pre uplatňovanie Operačných programov. Tieto majú dlhší časový rámec (napr. súčasný je pre obdobie 2014 – 2020) a pri správnych rozhodnutiach a alokácii podporných zdrojov sa môže dostaviť aj multiplikačný efekt nielen zlepšenia infraštruktúry, stavu ekonomiky v regiónoch či zlepšenia životných podmienok obyvateľstva, ale aj podpora rastu zamestnanosti. Hoci v týchto prípadoch ide najmä o pracovné miesta na dobu určitú – a to počas proponovaného obdobia trvania projektov, existuje aj osobitný Operačný program Ľudské zdroje a zamestnanosť, ktorý v období rokov 2014 – 2020 má zacielenie aj špecificky na rast zamestnanosti.

Pochopiteľne, že podpora zamestnávania sa nevyčerpáva len formou koordinácie snáh vlády a Európskej komisie, ale tu významne pôsobí aj mechanizmus interakcie vlády so sociálnymi partnermi (zamestnávateľmi a odborármi) a napokon aj spolupráca na úrovni regiónov.

Agenda týchto spoluprác a podpôr je veľmi široká. Cieľom je najmä skĺbiť požiadavky štrukturálnych reforiem zameraných na rast efektívnosti s požiadavkami tak podnikateľského sektora na udržanie a rast ziskov, ako aj požiadavkami zamestnancov na zlepšovanie podmienok práce a rast miezd. Preto sme svedkami neustáleho doladovania zákonných noriem v celom relevantnom spektre – počnúc Zákonníkom práce, zákonmi v oblasti sociálnej ochrany, pokračujúc reguláciou investičných stimulov, úpravou noriem a podmienok

ovplyvňujúcich podnikateľské prostredie, až po školské reformy podporujúce odborné vzdelávanie. V rámci finančného rámca pre podporu zamestnávania sa to prejavuje preskupovaním objemu jednotlivých zložiek, keď raz ide o zdôrazňovanie využívania centralizovaných zdrojov (prichádzajúcich buď z daní, alebo z fondov Európskej únie) a inokedy zas využívania privátnych zdrojov (buď pôvodom zo zahraničia, alebo domáceho pôvodu). V každom prípade všetky tieto potenciálne zdroje treba implementovať. A k tomu je potrebná ďalšia aktivita – či už vo forme doplnkového kofinancovania zo strany prijímateľov, alebo vo forme zmien v daňovo-odvodovom zaťažení podnikateľov či inými formami podpory podnikateľov a zmenami podnikateľského prostredia. Dôležité je skoordinať všetky relevantné záujmy tak, aby výsledným efektom bol nielen rast ekonomiky ako celku, ale v tom aj rast zamestnanosti ako kľúčovej požiadavky a výzvy pre celú slovenskú spoločnosť.