



SKUTOČNÝ PRIESTOR
NA VAŠU PRÍLEŽITOSŤ

Čo priniesol operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia od roku 2007



Podporujeme tvorbu pracovných miest a sociálnu prácu s ľuďmi

NEZAMESTNANOSŤ NA SLOVENSKU dosahuje predkrízovú úroveň. Od začiatku roka 2013, s výnimkou šiestich mesiacov, postupne klesá. Najnovšie čísla hovoria o 10,98 %. Okrem silnejšieho ekonomického rastu je to aj výsledok adresnejšej aktívnej politiky zamestnanosti, ktorá efektívne využíva verejné a európske zdroje. Minister práce, sociálnych vecí a rodiny SR Ján Richter chce doterajšie úspechy projektov na podporu zamestnanosti z operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia a ďalšie pozitívne skúsenosti z praxe využiť aj pri čerpaní prostriedkov z nového operačného programu Ľudské zdroje a podporiť tých, ktorí pomoc potrebujú najviac.

Kde vidíte najväčší problém v nezamestnanosti na Slovensku?

Bohužia, musím povedať, že problémov je u nás hneď niekoľko. Prakticky už od roku 1992 bojujeme s vysokou mierou nezamestnanosti, čoho výsledkom je, že viac ako polovica nezamestnaných nepracuje dlhodobo. To súvisí aj s úrovňou dosiahnutého vzdelania, lebo nízka kvalifikácia znižuje možnosti zamestnať sa. Okrem toho na Slovensku zápasíme s problémami v oblasti nedostatočného rozvoja technického a učňovského vzdelávania a najmä s nedostatočnou prípravou mladých pre prax. Úrady práce evidujú najmä mladých s úplným stredným odborným vzdelaním, s učňovským vzdelaním bez maturity a so základným vzdelaním. To všetko má

za následok aj paradoxnú situáciu na trhu, keď aj napriek vysokému počtu nezamestnaných sú profesie, kde chýba kvalifikovaná pracovná sila. Závažným problémom je vysoká nezamestnanosť mladých ľudí, ktorú zapríčinila sčasti aj nedávna globálna hospodárska kríza. Postupne nám stúpal počet mladých, ktorí sa vzdelávajú, ale po ukončení štúdia nenachádzajú prácu, alebo im trvá oveľa dlhšie, kým si ju nájdu. Najvyššie počty nezamestnaných sú vo vekovej kategórii 20 – 29 rokov, čo je pre ekonomiku neprijateľné. Som však rád, že sa nám podarilo situáciu zlepšiť a od roku 2012 nám mladých nezamestnaných ubúda. Podľa európskych štatistík sa počet mla-

dých nezamestnaných vo veku do 25 rokov znížil od roku 2012 až o 11,2 % a sme na úrovni 23,7 %. Stále však máme čo robiť, aby ich bolo čo najmenej.

No a ohrozenými sú aj ľudia po päťdesiatke. Na jednej strane sú zamestnávateľmi cenení predovšetkým pre dlhoročné pracovné a životné skúsenosti, vyššiu zodpovednosť a lojalitu. Na druhej strane však môžu byť ich problémom chýbajúce zručnosti v používaní nových technológií, nedostatočné jazykové a počítačové znalosti a častejšie zdravotné ťažkosti. **Ako sa využil potenciál Európskeho sociálneho fondu na podporu zamestnateľnosti?**

Európsky sociálny fond je pre nás naozaj veľkým prínosom, aj vďaka nemu sa nám úspešne darí zvyšovať zamestnanosť. Základom dobrých výsledkov je však efektívne čerpanie zdrojov, s čím problém nemáme. Hľadáme rôzne spôsoby, ako nezamestnaným pomôcť a vrátiť ich opäť na trh práce, pretože mnohí sa stávajú dlhodobo nezamestnanými a strá-

cajú nielen pracovné návyky, ale aj nádej, že sa raz uplatnia. V rámci operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia, konkrétne prioritnej osi „Podpora rastu zamestnanosti“, sme doteraz vyčerpali necelých 99 % z pridelených financií, z nich sme podporili vytvorenie viac ako 80-tisíc pracovných miest. Do rôznych aktivít sa zapojilo necelých 1,4 milióna ľudí, ktorým sme pomohli nájsť si zamestnanie alebo zlepšiť kvalifikáciu.

Aké konkrétne projekty operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia sa podarilo úspešne zrealizovať?

Ja osobne považujem za najúspešnejšie projekty na podporu zamestnávania mladých ľudí vo veku do 29 rokov, ktoré sme spustili v roku 2012. Zamestnávateľ, ktorý vytvoril pracovné miesto pre mladého človeka z radov uchádzačov o zamestnanie, dostával 12 mesiacov príspevok na jeho mzdu. Následne musel toto miesto udržať ďalších šesť mesiacov. Pre veľký záujem zamestnávateľov pripravilo ministerstvo pokračovanie projektu

v ďalších troch etapách. Prostredníctvom projektov sa vytvorilo takmer 13-tisíc nových miest pre mladých ľudí v rôznych oblastiach. Podľa priebežných štatistík si vďaka projektom našli zamestnanie najmä mladí vo veku do 25 rokov a ľudia s úplným stredným odborným vzdelaním. Pozitívne je aj to, že takmer 37 % z nich nepracovalo viac ako 12 mesiacov, čiže boli dlhodobo nezamestnaní. Najdôležitejšie však je, že približne 80 % z mladých ostalo pracovať u zamestnávateľa aj po vyžadovanej garancii, čiže po 18 mesiacoch. Takouto podporou sme dali zamestnávateľom impulz, aby vytvárali pracovné miesta aj v čase stagnácie a nebáli sa zamestnávať mladých ľudí. Do piatich projektov sme investovali necelých 70 miliónov eur, ktoré naozaj pomohli tým, ktorí pomoc potrebovali – mladým nezamestnaným.

Popritom sme, samozrejme, pripravili aj projekty pre ostatných uchádzačov o zamestnanie. V rámci podpory tzv. verejného zamestnávania sa zamestnalo už viac ako 7 200 nezamestnaných. Prostredníctvom preplácania rekvalifikačných kurzov sme vyškolili viac ako 15-tisíc záujemcov a podporou flexibilných foriem práce sme umožnili návrat do zamestnania približne 1 700 matkám na rodičovskej dovolenke.

Slovensko sa nedávno pridalo k európskej iniciatíve „Záruka pre mladých ľudí“, ktorej cieľom je znížiť alarmujúcu nezamestna-



Ján Richter, minister

nosť tejto skupiny. Akú pomoc ponúkame mladým my?

Keďže v roku 2012 sa u nás nezamestnanosť mladých vo veku do 25 rokov pohybovala podľa Európskeho štatistického úradu na úrovni okolo 35 %, k tejto iniciatíve sme sa bez zaváhania pripojili aj my. Žiadna krajina sa nemôže len tak prizerať, ako jej mladí končia po škole na úradoch práce a nemôžu si nájsť vhodné zamestnanie. Záruka má zabezpečiť, aby po skončení štúdia alebo po strate zamestnania dostali do štyroch mesiacov kvalitnú

12 kalendárnych mesiacov. Podmienkou je aj následné udržanie pracovného miesta. Za prvé mesiace sa takto zamestnalo viac ako dvetisíc mladých absolventov. Druhé opatrenie sme zaviedli teraz v septembri. Ide o národný projekt „Praxou k zamestnaniu“, na ktorý je vyčlenených päťdesiat miliónov eur. V tomto prípade podporujeme zaúčnanie mladých, ktorí si budú formou mentorovaného zapracovania a praxe prehĺbovať svoje odborné zručnosti, vedomosti a praktické skúsenosti. Predpokladáme, že

ty. Prostredníctvom národného projektu Rozvoj opatrovateľskej služby sme podporili opatrovanie v domácom prostredí, lebo je pre nás dôležité, aby ľudia odkázaní na pomoc mohli čo najdlhšie ostať v kruhu svojej rodiny. Mestá a obce donedávna túto službu poskytovali z finančných dôvodov len v nevyhnutnej miere alebo ju neposkytovali vôbec. Počet jej prijímateľov sa od spustenia projektu zvýšil o takmer 3 500 osôb a vytvorilo sa viac ako 3 600 pracovných miest pre opatrovateľov. Pomáhame tiež pri poskytovaní terénnej

aj na zavedenie tzv. rómskych občianskych hliadok. Okrem toho, že prostredníctvom projektu boli vytvorené stovky pracovných miest, výrazne sa prispelo k udržiavaniu verejného poriadku v obciach s rómskou komunitou. Obce aj samotní členovia rómskych hliadok hodnotia projekt veľmi pozitívne.

Sme na začiatku nového programového obdobia, ako budete pokračovať v pomoci tým, ktorí to potrebujú?

Keďže všetky aktivity, ktoré som spomínal, prinášajú dobré výsledky, plánujeme

za prácou, ktorú meníme už od januára budúceho roku. Po novom získa nezamestnaný, ktorý sa presťahuje za prácou, príspevok aj v prípade oznámenia prechodného pobytu, nebude si musieť vybavovať trvalé bydlisko, ako je to v súčasnosti. Meníme aj spôsob vyplácania príspevku, a to z jednorazového na mesačný. Verím, že tieto zmeny príspevok zatriktívnia. Zameriame sa na podporu zamestnávania dlhodobo nezamestnaných ľudí, a to najmä rozvíjaním sociálnej ekonomiky. Po-



Ján Richter, minister

ponuku zamestnania, ďalšieho vzdelávania, učňovskej prípravy alebo stáže. Prvé opatrenie z tejto iniciatívy funguje v praxi od prvého januára 2015. Tzv. právo na prvé zamestnanie podporuje zamestnávanie mladých ľudí vo veku do 29 rokov, ktorí sú uchádzačmi o zamestnanie a nikdy predtým nemali trvalé zamestnanie. Zamestnávateľovi, ktorý vytvorí pracovné miesto pre takéhoto mladého človeka, prepláca štát časť jeho mzdových nákladov po období najmenej 6 a najviac

pomôžeme približne 16-tisíc evidovaným nezamestnaným. **Názov operačného programu napovedá, že nejde len o pomoc v oblasti zamestnanosti, ale aj sociálneho začlenenia. Akú formu pomoci ste poskytli ľuďom, ktorí sa nachádzajú v ťažkých životných situáciách?** Som rád, že v rámci operačného programu môžeme podporovať aj začleňovanie znevýhodnených do aktívneho spoločenského života, lebo títo ľudia naozaj potrebujú našu pomoc. Či už ide o seniorov, ťažko zdravotne postihnutých ľudí alebo o rómske komuni-

sociálnej práce, predovšetkým v obciach s vyšším počtom obyvateľov žijúcich v segregovaných a sociálne vylúčených komunitách. Terénni pracovníci sa starajú o viac ako 87-tisíc klientov, približne 10 % z nich sú seniori a takmer 5-tisíc ľudí so zdravotným postihnutím. Vďaka ďalšiemu projektu sme podporili 168 komunitných centier, ktorých pracovníci poskytujú služby približne 21 000 osobám sociálne vylúčeným alebo ohrozeným sociálnym vylúčením. Európske peniaze sme použili

nadviazať na všetky úspešné projekty aj v ďalšom programovom období na roky 2014 – 2020. Zároveň chceme priniesť tiež inovátné formy do práce s nezamestnanými, aby sme dosahovali ešte lepšie výsledky ako doteraz. Stále máme nezamestnanosť na vysokej úrovni a už desaťročia u nás pretrvávajú veľké regionálne rozdiely. Tieto rozdiely chceme zmierniť napr. posilnenou pomocou okresom s najvyššou mierou nezamestnanosti alebo aj podporou mobility

kračujeme, samozrejme, aj v podpore mladých, ktorým je určená samostatná prioritná os. V sociálnej oblasti aj v nasledujúcich rokoch podporíme začleňovanie znevýhodnených skupín, boj proti chudobe a akejkolvek diskriminácii či lepšiu prístupnosť ku kvalitným zdravotným a sociálnym službám. Pri vzdelávaní sa zameriame najmä na prepájanie vzdelávania a odbornej prípravy s požiadavkami trhu práce, aby sme mladým uľahčili prechod od vzdelávania k zamestnanosti.

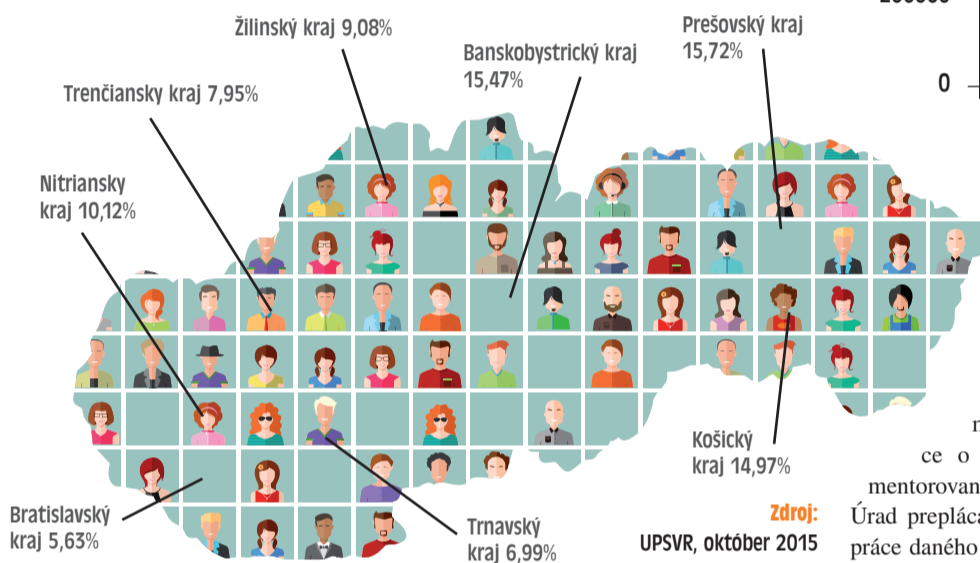
Ako sa u nás vyvíjala nezamestnanosť

VYSOKÁ NEZAMESTNANOSŤ NA SLOVENSKU je neustále páčivým problémom. Aký však bol vývoj za posledné roky? V roku 2007 bola miera evidovanej nezamestnanosti 8,43 %. Potom sme však pocítili negatívne dôsledky hospodárskej krízy, o prácu prišli tisícky ľudí, podniky sa zatvárali, počet nezamestnaných stúpala.

Od roku 2004 bolo na Slovensku každoročne menej a menej ľudí bez práce. Bolo to prejavom zlepšujúcej sa ekonomickej situácie. Každoročne klesal počet nezamestnaných, zvyšovala sa zamestnanosť, rástol HDP, stúpala dopyt po tovare, celková ekonomická situácia bola stabilná.

V roku 2008 dosiahla SR najnižšiu mieru nezamestnanosti od vzniku samostatnosti. Jej hodnota podľa Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny predstavovala 7,65 %, čo je v absolútnom vyjadrení 199 561 nezamestnaných osôb. Avšak koncom roka 2008 sa aj na Slovensku začali prejavovať dôsledky globálnej krízy.

Obrázok: Nezamestnanosť v regiónoch



Pomoc z Únie

K zlepšeniu situácie nezamestnaných v značnej miere pomohol aj Európsky sociálny fond. Vďaka prostriedkom z tohto fondu sa zrealizoval operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia. Jeho cieľom bolo podporiť rast zamestnanosti, znížiť nezamestnanosť, pomôcť v začleňovaní do spoločnosti znevýhodneným ľuďom a skvalitňovať verejné služby. Na dosiahnutie týchto cieľov boli financie z ESF rozdelené na jednotlivé „balíčky“, až 69 % z celkových finančných prostriedkov išlo na podporu zamestnanosti, vyše 18,5 % na podporu začlenenia osôb ohrozených sociálnym vylúčením do spoločnosti. Vzhľadom na nízku nezamestnanosť v Bratislavskom samosprávnom kraji nebolo potrebné tento región výraznejšie podporiť. Pre kraj bolo určených necelých 8 % z celkových zdrojov. Zvyšné prostriedky boli určené na zabezpečenie a podporu vykonávania úloh pre celý operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia.

Projekty na podporu rastu zamestnanosti

Pre mladých ľudí do 29 rokov

Prostredníctvom dvoch národných projektov sa zamestnalo množstvo mladých ľudí. Zamestnávateľ, ktorý vytvoril pracovné miesto pre mladého človeka z radov uchádzačov o zamestnanie, dostával 12 mesiacov príspevok na jeho mzdu. Následne musel toto miesto udržať ďalších šesť mesiacov. Pre veľký záujem zamestnávateľov pripravilo ministerstvo pokračovanie projektu v ďalších troch etapách. Prostredníctvom projektov sa vytvo-

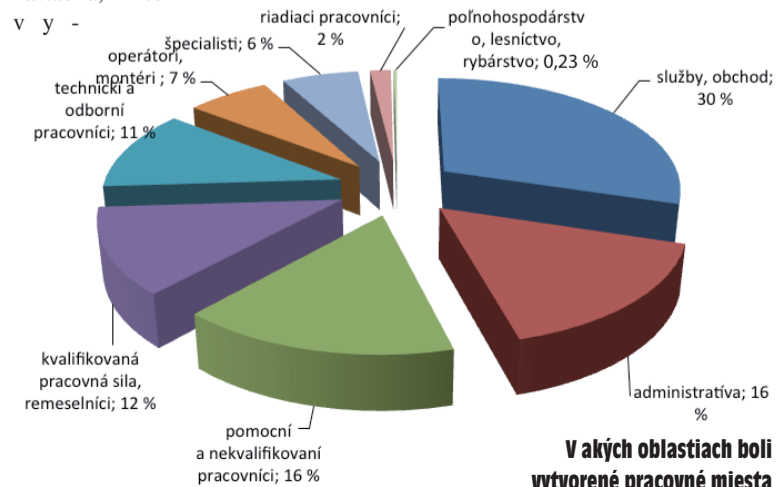
riilo takmer 13-tisíc nových miest pre mladých ľudí v rôznych oblastiach. O úspechu svedčí fakt, že približne 80 % z nich ostalo pracovať u zamestnávateľa aj po vyžadovanej garancii, čiže po 18 mesiacoch.

Právo na prvé zamestnanie

Od prvého januára 2015 funguje v praxi prvé zo slovenských opatrení európskej iniciatívy „Záruka pre mladých ľudí“. Tzv. právo na prvé zamestnanie podporuje zamestnanie mladých ľudí do 29 rokov, ktorí sú uchádzačmi o zamestnanie a nikdy predtým nemali trvalé zamestnanie. Zamestnávateľovi, ktorý pre takéhoto mladého človeka vytvorí pracovné miesto, prepláca štát časť jeho mzdových nákladov po období najmenej 6 a najviac 12 kalendárnych mesiacov. Podmienkou je aj pri tomto projekte následné udržanie pracovného miesta. Za prvých desať mesiacov sa takto zamestnalo viac ako 3 300 mladých absolventov.

Praxou k zamestnaniu

V septembri 2015 spustilo ministerstvo druhý projekt v rámci iniciatívy „Záruka pre mladých ľudí“. Zamestnávateľ, ktorý



Kríza a jej dôsledky

Kríza si vybrala svoju daň na trhoch práce celej EÚ, pričom spôsobila zvrát rastu zamestnanosti, ktorý sa dosiahol od roku 2000, takmer vo všetkých oblastiach. Nezamestnanosť mladých ľudí tiež dosahovala v tom období vo viacerých krajinách Európskej únie nové historické európske maximá. Negatívny vplyv krízy na trh práce sa stal zreteľnejší, počnúc druhým kvartálom roku 2009. Nezamestnanosť v EÚ zaznamenávala rastúci trend. Kríza doľahla dosť tvrdo aj na Slovensko. Podniky začali hromadne prepúšťať, nové pracovné miesta sa nevytvárali, mnohí živnostníci boli pre nezaujím o ich služby nútení pozastaviť živnosť. Na úradoch práce sa zväčšovali rady nezamestnaných.

Tab.: Miera evidovanej nezamestnanosti

Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
%	8,43	7,65	11,44	12,48	13,16	13,59	14,11	12,79	11,66*

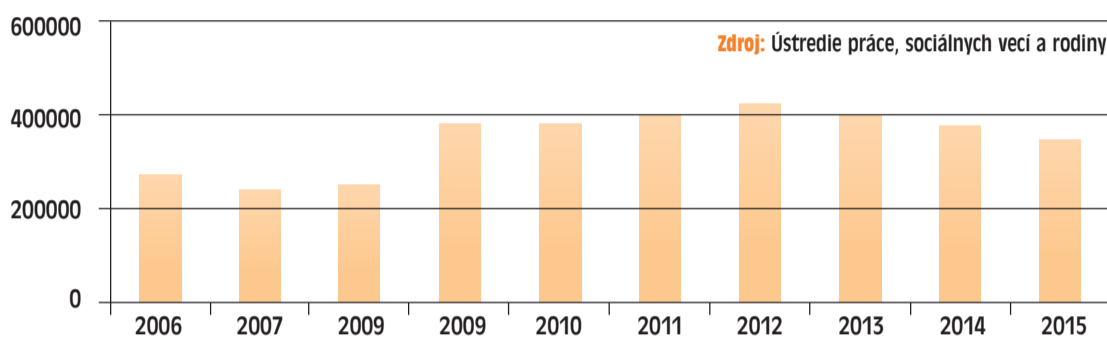
* Údaj je priemer za prvých 10 mesiacov roka 2015.

Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

Súčasnosť

Miera evidovanej nezamestnanosti na Slovensku dosiahla v októbri tohto roka úroveň 10,98 %. Celkový počet uchádzačov o zamestnanie v evidencii úradov práce bol v októbri 344 199 osôb. Číslo hovoria, že situácia pre nezamestnaných sa postupne zlepšuje a čoraz viac ľudí si dokáže nájsť prácu.

Graf: Počet evidovaných uchádzačov o zamestnanie v celej SR (údaje – stav k 31. 12. daného roka, v r. 2015 stav k 30. 9. 2015)



tvoria pracovné miesto na polovičný pracovný úväzok pre mladého nezamestnaného do 29 rokov, môžu požiadať úrad práce o finančný príspevok na mentorované zapracovanie a prax. Úrad prepláca 95 % z celkovej ceny práce daného uchádzača počas deviatich mesiacov a prispieva aj na mzdu mentora a na úhradu časti nevyhnutných nákladov súvisiacich s mentorovaním, so zapracovaním a s praxou. Na národný projekt „Praxou k zamestnaniu“ je vyčlenených päťdesiat miliónov eur, vďaka ktorým získa prax približne 16-tisíc evidovaných nezamestnaných.

Zamestnávateľmi mohli byť napríklad obec alebo samosprávny kraj, občianske združenie, nadácia, nezisková organizácia poskytujúca verejnoprospešné služby. Vďaka projektu sa zamestnalo viac ako 7 200 nezamestnaných. Príklady zamestnávania:

- Údržba, skrášľovanie a obnova miest a obcí;
- Protipovodňové opatrenia;
- Pracovné miesta v sociálnych zariadeniach pre seniorov, napr. na sprevádzanie na vyšetrenia, rehabilitáciu a pod., sanitár, zdravotný asistent atď.;

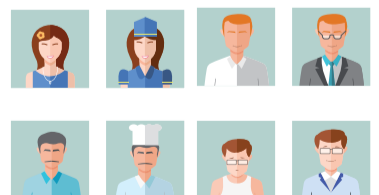
Podpora mladých ľudí v číslach

- Takmer 13 000 nových pracovných miest
- Viac ako 3 300 zamestnaných absolventov škôl
- Približne 16 000 nezamestnaných dostane prax

Verejné zamestnávacie

Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny poskytli od začiatku roka 2015 aj príspevky na podporu vytvárania pracovných miest vo vymedzenej oblasti verejného zamestnávania. Dostali ich zamestnávateľia, ktorí na vytvorené pracovné miesto prijali znevýhodneného uchádzača o zamestnanie na plný alebo polovičný pracovný úväzok na obdobie minimálne tri mesiace. Príspevok sa poskytoval najviac šesť mesiacov a vybraný uchádzač o zamestnanie musel byť v evidencii úradu práce minimálne tri mesiace.

- Práca v múzeu a v galérii – od sprievodcu až po údržbu;
- Správca ubytovacieho zariadenia pre mladých v ťažkej životnej situácii;
- Pracovníci informačných a turistických centier;
- V centrách voľného času pre marginalizované skupiny;
- Pracovníci kultúrneho centra.



Rekvalifikácie nezamestnaných – REPAS

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny spustilo koncom roka 2014 projekt REPAS – rekvalifikácia ako príležitosť na spoluprácu uchádzačov o zamestnanie, úradov práce, sociálnych vecí a rodiny a vzdelávacích inštitúcií. Projekt bol zameraný na pružné a ciele vzdelávanie podľa požiadaviek a po-

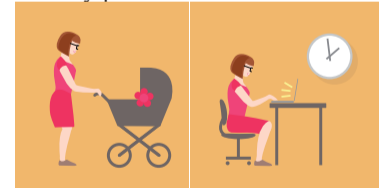
Úspechy REPAS-u

- 15 095 dohôd o príspevku na rekvalifikáciu
- 8 024 klientov ukončilo kurzy
- 51,55 % klientov sa po skončení kurzu umiestnilo na trhu práce

trieb lokálneho trhu práce. Uchádzač o zamestnanie, ktorý mal problém uplatniť sa na trhu práce, si zvolil druh pracovnej činnosti, na ktorú sa chcel rekvalifikovať, a poskytovateľa, ktorý rekvalifikáciu zrealizoval. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny mu po schválení žiadosti poskytol príspevok vo výške ceny kurzu.

Národný projekt Rodina a práca

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny pomáha k zosúladeniu rodiny



ného a pracovného života rodičov, ktorí sa starajú o deti do veku 10 rokov. Aj vďaka podpore flexibilných foriem práce, akými sú kratší pracovný čas, delené pracovné miesto alebo telepráca, mohli zamestnávateľia prelomiť bariéry, ktoré neraz prekonávajú pri prijímaní žien s rodičovskými povinnosťami. V prípade zamestnania matky s dieťaťom vo veku 10 rokov dostal

Ako uľahčujeme matkám návrat do práce:

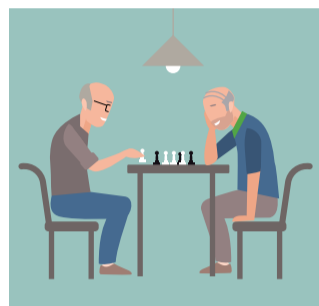
- 765 zamestnávateľov zapojených do projektu
- 1 406 flexibilných pracovných miest
- 33 kútikov dočasnej starostlivosti o deti

zamestnávateľ finančný príspevok na jej mzdu. Projekt zároveň podporil rozvoj inovatívnych foriem zariadení starostlivosti o deti zamestnancov, tzv. detských kútikov, ktoré vytvorili buď priamo zamestnávateľia, alebo spolupracujúce organizácie poskytujúce takéto služby. Zamestnávateľia vďaka príspevku umožnili návrat do práce už viac ako 1 400 rodičom, prevažne matkám. Služby starostlivosti o deti zamestnancov začalo využívať 39 firiem.

Projekty na podporu sociálneho začlenenia

Podpora opatrovateľskej služby

Prostredníctvom národného projektu sa podporil rozvoj opatrovateľskej služby v domácom prostredí klienta. Mestá a obce donedávna túto službu poskytovali z finančných dôvodov len v nevyhnutnej miere alebo ju neposkytovali vôbec. Počet jej prijímateľov sa od spustenia projektu zvýšil o takmer 3 500 osôb a vytvorilo sa viac ako 3 600 nových pracovných miest pre opatrovateľov. V tejto podpore bude ministerstvo pokračovať aj v najbližších rokoch.



Zvýšenie dostupnosti opatrovateľskej služby pomáha najmä občanom s ťažkým zdravotným postihnutím, s nepriaznivým zdravotným stavom a seniorom.

Zapájanie nezamestnaných do obnovy kultúrneho dedičstva

Aj v tomto roku obnovovali nezamestnaní kultúrne pamiatky. Po dohode s Ministerstvom kultúry SR vyčlenilo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR na projekt 2 600 000 eur, vďaka ktorým sa zapojí do obnovy 542 uchádzačov o zamestnanie. Zásluhou toho bolo zrekonštruovaných množstvo krásnych pamiatok.

Terénna sociálna práca v obciach

Ministerstvo podporilo aj poskytovanie a skvalitňovanie terénnej sociálnej práce predovšetkým v obciach s vyšším počtom obyvateľov žijúcich v segregovaných a sociálne vylúčených komunitách. Terénni pracovníci pomohli viac ako 87-tisíc klientom, z ktorých približne 10 % bolo seniorov a takmer 5 000 boli ľudia so zdravotným postihnutím. Vďaka národnému projektu Terénna sociálna práca v obciach vzniklo vyše 800 pracovných miest, a to najmä v regiónoch s vysokou nezamestnanosťou.

Komunitné centrá

Národný projekt Komunitné centrá pomáhal sociálne začleneniu a priniesol pozitívne zmeny najmä v marginalizovaných rómskych komunitách. Podporili sme 168 komunitných centier, v ktorých vzniklo 629 pracovných miest. Pracovníci centier poskytujú dostupné a kvalitné služby približne 21 000 osobám sociálne vylúčeným alebo ohrozeným sociálnym vylúčením.

Efektívnejšie služby zamestnanosti a aktívna politika trhu práce

Od prvého mája 2013 sa presnejšie definovali, zredukovali a sprehľadnili jednotlivé nástroje aktívnej politiky trhu práce a odbúrala sa nadbytočná administratíva, čo skvalitnilo služby úradov práce pre občanov. Úpravou poskytovaných príspevkov na podporu zamestnanosti sa zabezpečilo, aby mohli úrady práce, sociálnych vecí a rodiny riešiť špecifické problémy nezamestnanosti podľa

reálnych potrieb regiónov. Vďaka prechodu viacerých príspevkov z nárokovateľných na nenárokovateľné sa zlepšila efektívnosť ich poskytovania a znížilo sa ich zneužívanie. Vyššia adresnosť a aktualizácia jednotlivých nástrojov aktívnej politiky trhu práce zvyšujú uchádzačom o zamestnanie reálne šance zamestnať sa.



Podpora začleňovania znevýhodnených ľudí do spoločnosti

PROJEKT	VÝSLEDKY
Komunitné centrá	21 000 klientov; 629 zamestnancov komunitných centier
Podpora opatrovateľskej služby	3 584 klientov; 3 301 opatrovateľských miest
Terénna sociálna práca v obciach	viac ako 87 000 klientov; 895 terénnych sociálnych pracovníkov

Úsilie, ochota a snaha

VŠETKO JE O ĽUĎOCH. Ak je záujem zo strany nezamestnaných o prácu, ochota zamestnávateľov komunikovať a ak sú možnosti na vytvorenie pracovných miest, výsledok sa dostaví. Vďaka podpore zo strany Európskeho sociálneho fondu v rámci operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia si množstvo ľudí našlo svoju prácu.

Riaditeľ'ov úradov práce v regiónoch sme sa opýtali:

1. S akými konkrétnymi projektmi máte najpozitívnejšie skúsenosti?
2. Ako hodnotíte komunikáciu so zamestnávateľmi?
3. Aký je záujem medzi uchádzačmi o zamestnanie o projekty?



Ing. Gabriela Karšková
riaditeľka Úradu práce,
sociálnych vecí a rodiny
Humenné

1. V rámci celého programového obdobia 2007 – 2013 úrad realizoval takmer 30 národných projektov. Najviac pracovných miest bolo vytvorených prostredníctvom troch projektov „Podpora vytvárania pracovných miest NP XXI, NP XXI/A a NP XXI/B“ zameraných na podporu mladých ľudí vo veku do 29 rokov. Zamestnávateľia regiónu tak za podpory úradu vytvorili 345 pracovných miest. Spomedzi všetkých zamestnávateľov najviac pracovných miest vytvorila firma zaoberajúca sa výrobou produktov z gumy a z plastu, výrobou filtrov, pohonných látok, zariadení na filtráciu vody, úpravy vôd a plynov pre priemyselné, potravinárske a zdravotnícke aplikácie. Vytvorili pracovné miesta pre robotníkov na úseku montáže výrobkov.

Ďalším projektom, v rámci ktorého bolo vytvorených najviac pracovných miest, bol projekt „Podpora zamestnávania uchádzačov o zamestnanie“ a jeho aktivita – verejné zamestnanie. V rámci tohto projektu úrad podporil vytvorenie 219 pracovných miest prevažne v samospráve. Podporovanými aktivitami zo strany samosprávy bolo predovšetkým udržiavanie a zveľaďovanie životného prostredia obcí a tiež aktivity na podporu kultúry a športu. Príkladom dobrej praxe v rámci tohto projektu môže byť obec Pakostov. Vďaka vytvore-

ným miestam zrekonštruovala tri objekty v obci: futbalový štadión zdobí krytá tribúna s 80 sedadlami, budova šatní sa rozrástla o prístavbu so spoločenskou miestnosťou a vynovený bol aj park v obci, ktorého dominantou sa stala Kaplnka Božieho milosrdenstva. Pri tejto príležitosti starosta obce vyzdvihol dobrú spoluprácu s úradom PSVaR Humenné.

Tretím projektom, ktorý mal dobré ohlasy verejnosti, bol projekt „Zapojenie nezamestnaných do obnovy kultúrneho dedičstva“ realizovaný v rokoch 2012 až 2015. Za roky 2012 – 2015 Úrad PSVaR Humenné podporil v rámci tohto projektu vytvorenie 181 pracovných miest. V našom regióne sa obnovovali dva hrady – Brekovský hrad a Jasenovský hrad. Nezamestnaní prispeli k obnove a záchrane týchto kultúrnych pamiatok, čo dnes je pri návšteve týchto hrádov aj viditeľné.

2. Počas celého programového obdobia sme v úrade realizovali informačné stretnutia pre zamestnávateľov, samosprávu a pre školy, kde sme ich informovali o podmienkach a o možnosti zapojiť sa do realizácie národných projektov. Väčšina zúčastnených tieto stretnutia hodnotila pozitívne, pretože im to pomohlo zorientovať sa v procese predkladania žiadosti a následne v podmienkach pri vytváraní pracovných miest. Zamestnávateľia sa s nami pravidelne kontaktovali a prichádzali k nám do úradu, kde im zamestnanci boli nápomocní či už pri samotnom predkladaní žiadosti alebo pri výbere vhodných uchádzačov o zamestnanie na pracovné miesta, ktoré vytvárali. Za pozitívum môžeme považovať aj to,

V Humennom dali nezamestnaným zaujímavú prácu

V rámci viacerých národných projektov financovaných ESF v rámci OP ZaSI úrad spolupracoval so Slovenským Červeným krížom, územným spolkom Humenné, pri organizovaní dobrovoľníckej služby podľa § 52a zákona o službách zamestnanosti. Ide o **ojedinelú aktivitu, takzvanú asistenčnú službu**. Základnou charakteristikou podporovanej dobrovoľníckej služby je poskytovanie asistenčnej služby, t. j. súčinnosti občanom v núdzi, telesne a zdravotne postihnutým občanom, občanom odkázaným na pomoc iných pri ich návšteve zdravotníckeho zariadenia Nemocnice s poliklinikou A. Leňa v Humennom. Asistenčná služba je nevyhnutná stanica v budove polikliniky a v prepojenej nemocnici určená pre starších občanov, postihnutých, pripútaných na invalidné vozíky či používajúcich barly. **Asistenčná služba sa občanom poskytuje bezplatne. Uchádzači o zamestnanie v rámci výkonu asistenčnej služby:**

- prijímajú a evidujú objednávky (aj telefonické) od občanov potrebných asistenčnú službu,
- poskytujú pomoc pacientom a návštevníkom pri orientácii v zdravotníckom zariadení,
- pomáhajú osamelým, telesne a zdravotne postihnutým občanom pri návšteve zdravotníckeho zariadenia (asistencia pri vyšetreniach u lekárov – pomoc pri vyzliekaní, obliekaní, vybavení laboratórnych vyšetrení, asistencia pri hospitalizácii, zabezpečenie liekov),
- sprevádzajú pacienta do ambulancie, na vyšetrenie, ošetrovanie, na rehabilitáciu.

Za vytvorením všetkých pracovných miest a za zaradením uchádzačov o zamestnanie do rôznych projektov počas celého programového obdobia sa skrývajú hodiny a dni práce zamestnancov úradu, ale aj ochota a snaha zamestnávateľov vytvárať nové pracovné miesta. Skončilo sa programové obdobie, kde sme sa museli popasovať aj s rôznymi problémami. V konečnom dôsledku však našim cieľom bolo vždy podporiť vytvorenie čo najväčšieho počtu nových pracovných miest a zaradiť čo najviac uchádzačov o zamestnanie do všetkých projektov v celom programovom období.

že po zverejnení informácií o realizácii projektov v regionálnych médiách sa zamestnávateľia sami obracali na zamestnancov úradu a požadovali konzultácie k projektom.

3. Najväčší záujem uchádzačov o zamestnanie bol o zaradenie do národného projektu HRADY, kde sme, žiaľ, nemohli vyhovieť všetkým. Úrad v rámci tohto projektu realizoval pre

zamestnávateľa aj výberové konanie, kde si zamestnávateľ vybral naozaj takých, ktorí mali najviac praktických skúseností a zručností pri rôznych stavebných prácach.

O realizácii NP XX „Podpora zamestnávania nezamestnaných v samospráve“ a NP XXI „Podpora vytvárania pracovných miest“ úrad informoval nielen zamestnávateľov,

ale aj uchádzačov o zamestnanie. Pri práci s uchádzačmi o zamestnanie zaznamenal aj takých uchádzačov, ktorí si pri hľadaní zamestnanie našli zamestnávateľa, ktorého nasmerovali na úrad, a sami mu poskytli informáciu, že môže požiadať o príspevok a vytvoriť pracovné miesto. Mnohí mladí zamestnanci zotrávajú v pracovnom pomere až dodnes.



Ing. Miroslav Mareček
riaditeľ Úradu práce,
sociálnych vecí a rodiny
Čadca

1. V rámci operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia boli najúspešnejšie národné projekty: NP XX „Podpora zamestnávania nezamestnaných v samospráve“ a NP XXI „Podpora vytvárania pracovných miest“. Vďaka týmto projektom sme v roku 2013 podporili vytvorenie 335 pracovných miest pre uchádzačov o zamestnanie do 29 rokov a 74 pracovných miest v roku 2014.

2. So zamestnávateľmi v okrese pravidelne komunikujeme buď priamo, alebo prostredníctvom ich stavovských organizácií

a médií. Vysoko hodnotím najmä komunikáciu so samosprávou, kde sa nám darí umiestniť najviac znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Sú obce, napríklad Zborov nad Bystricou, Raková, Stará Bystrica, ale aj ďalšie, kde starostovia výrazne a cielene zapájajú svojich nezamestnaných a sociálne odkázaných občanov do rozvojových projektov obce nielen na čistenie a pomocné práce.

3. Z nástrojov aktívnej politiky trhu práce majú naši klienti veľký záujem napríklad o dobrovoľnícku službu (§ 52a). Cieľom tejto formy aktivácie uchádzačov o zamestnanie (UoZ) je získať praktické skúsenosti pre potreby trhu práce. Dobrovoľnícku službu využívajú predovšetkým zariadenia pre seniorov, obce a školy, centrá voľného času, ktoré tento nástroj využívajú na opatrovanie starších a zdravotne postihnutých občanov, na sociálne služby, na pomoc pri výchove a vzdelávaní a podobne. Uchádzači o zamestnanie po absolvovaní dobrovoľníckej služby majú veľmi dobré výsledky s umiestnením do trvalého pracovného pomeru, čo svedčí o tom, že tento nástroj je veľmi vhodný na aktiváciu našich klientov.

Za našu hlavnú úlohu v oblasti zamestnanosti pokladám vytváranie podmienok predovšetkým na aktiváciu klientov a na vytváranie pracovných miest pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Tieto činnosti si vyžadujú okrem nášho úsilia aj finančné zdroje, ktoré sme v prevažnej miere získali zo zdrojov operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia.



Mgr. Alena Štrbáková
riaditeľka Úradu práce,
sociálnych vecí a rodiny
Martin

1. V rámci operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia považujem za veľmi úspešný národný projekt XXI – Podpora vytvárania pracovných miest. Tento projekt bol určený zamestnávateľom, ktorí vytvárali pracovné miesta pre mladých ľudí do veku 29 rokov. Zo strany zamestnávateľov sme zaznamenali vysoký záujem a pozitívny ohlas na implementáciu tohto nástroja aktívnych opatrení trhu práce. ÚPSVaR Martin takto umiestnil 198 uchádzačov o zamestnanie na trhu práce. Ďalším

veľmi úspešným projektom je REPAS. Ide o prípravu UoZ na uplatnenie sa na trhu práce s cieľom nadobudnúť teoretické vedomosti a praktické schopnosti a zručnosti vo vzdelávacom kurze.

Príspevok dáva klientom možnosť vybrať si taký typ rekvalifikácie, ktorú priamo vyžaduje potenciálny zamestnávateľ, prípadne absolúciou kurzu získajú zručnosť, ktorá im chýbala, aby si mohli „založiť“ živnosť. Príspevok na rekvalifikáciu pre UoZ je veľmi cenený a využívajú ho predovšetkým klienti s jasnou predstavou o svojom ďalšom uplatnení, keďže klient si sám vyberá re-

kvalifikáciu, ktorá mu bude pri uplatnení na trhu práce prínosom.

2. Každý zamestnávateľ túži, aby preňho pracoval zamestnanec, ktorý by čo najviac vyhovoval požiadavkám na dané pracovné miesto. Preto sa zamestnávateľia pri výbere svojich zamestnancov s dôverou obracajú na náš úrad pri obsadzovaní voľných miest, ktoré sú, resp. budú vytvorené prostredníctvom aktívnych opatrení trhu práce. Vždy sa pri tomto procese snažíme nájsť takú cestu, ktorá by viedla k obojstrannej spokojnosti.

3. Veľký záujem zo strany uchádzačov o zamestnanie bol už o spomínaný príspevok na rekvalifikáciu – REPAS. Iba v období od 1. 1. 2015 do 30. 10. 2015 prijal ÚPSVaR Martin 274 žiadostí, na základe ktorých bolo uzatvorených 233 dohôd s uchádzačmi o zamestnanie, ktorí sa rekvalifikovali.

Dobrym príkladom z praxe je vytvorenie pracovných miest v rámci príspevku na podporu vytvárania pracovných miest v verejných zamestnávateľoch vo vymedzených oblastiach verejného zamestnávania občianskym združením Dobrý pastier, Kláštor pod Znievom, ktorý vytvoril 8 pracovných miest pre uchádzačov o zamestnanie. Pracovné miesta obsadili občania, ktorí sa ocitli v ťažkej životnej situácii – ľudia bez domova, po prepustení z výkonu trestu, ktorí veľmi ocenili, že týmto spôsobom dostali druhú šancu.

ÚPSVaR Martin realizuje interný projekt „Zamestnanecká prax“ v spolupráci s firmou z regiónu. Projekt je realizovaný priamo u zamestnávateľa. Hlavným cieľom projektu je zvýšiť predpoklady uchádzačov o zamestnanie na uplatnenie na trhu práce získaním nových odborných vedomostí a praktických zručností na prácu šičky.

Realizácia projektu vytvára priestor na overenie teoretických vedomostí a praktických zručností u zamestnávateľa počas výkonu zamestnávateľskej praxe, čím sa zvýši možnosť následného pracovného uplatnenia uchádzačov o zamestnanie evidovaných na našom úrade.

Počas vykonávania zamestnaneckej praxe ÚPSVaR Martin poskytne UoZ paušálny príspevok vo výške životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu mesačne a refundáciu nákladov na cestovné a stravné v zmysle zákona o cestovných náhradách. Do projektu bude zaradených celkovo 120 uchádzačov o zamestnanie. K 31. 10. 2015 bolo do projektu zaradených celkovo 87 uchádzačov o zamestnanie.



Ing. Ján Kovár
riaditeľ Úradu práce,
sociálnych vecí a rodiny
Senica

1. ÚPSVaR Senica sa zapojil do všetkých projektov. Veľmi pozitívny ohlas mal NP „Zapojenie nezamestnaných do obnovy kultúrneho dedičstva“. S obcou Podbranč boli postupne uzatvorené 4 dohody na obnovu – hradu Branč. Podporili sme vytvorenie 44 pracovných miest, 34 miest na pomocné práce (čistenie areálu, triedenie a vývoz odpadu, úprava ciest a prístupových komunikácií) a 10 pracovných miest na odborné práce (murárske práce, asistencia pri statickom archeologickom výskume, kamenárske práce). Realizácia projektu prebiehala bezproblémovo, stretli sme sa s ústretným prístupom zamestnávateľa – obce Podbranč. Stav kultúrnej pamiatky po skončení prác je aj zo strany verejnosti hodnotený veľmi pozitívne. Výsledky prác sú viditeľné na celkovom vzhľade samotnej kultúrnej pamiatky, ale aj na úprave najbližšieho okolia a nádvorí hradu. Začali sa tam organizovať rôzne kultúrne a spoločenské podujatia. Zvýšil sa turistický ruch. V poslednej etape projektu od mája 2015 bola

do tohto NP zapojená aj obec Jablonica – obnova historického parku. Vytvorilo sa 6 pracovných miest, 5 na pomocné práce – čistenie areálu, odstraňovanie náletovej zelene, úprava a údržba parku a 1 pracovné miesto záhradníka – krajinára. Spoluprácu so zamestnávateľom hodnotíme kladne.

2. Vynikajúcu spoluprácu máme s väčšinou zamestnávateľov. Sme ich častými návštevníkmi. Každoročne organizujeme napríklad burzu informácií spojenú s prezentáciou SOŠ. Účastníkmi si vždy všetci naši najväčší zamestnávateľia – INA Skalica, PROTHERM PRODUCTION Skalica, GRAFOBAL Skalica, OMS Dojč, NADRESS Senica, 101 Drogerie Emil Krajčák, ale aj menší. Snažíme sa o spoluprácu s každým, kto zamestná ľudí z nášho regiónu. Napríklad pre NADRESS Senica, jedného z najväčších dopravcov v SR, sme riešili vlnu nedostatku vodičov. Vypracovali sme projekt na 20 UoZ, pripravili ich na túto prácu a dnes už sú z nich výkonní vodiči. Chceme ešte uviesť jeden príklad – obč. združenie MIKÁDO – zamestnáva občanov so zdravotným postihnutím. Pomocou nás a NP zriadili chránenú dielňu. Pracuje tam 11 zamestnancov, 9 občanov so zdravotným postihnutím a 2 pracovní asistenti. Aktivity dielne sú zamerané na vlastnú výrobu dekoratívnych predmetov, ale aj na pomocné práce za zamestnávateľské subjekty v Skalici.

3. Skoro každý NP sa stretáva so slušným záujmom. Už tradične sú to najmä projekty pre samosprávu a pre neziskové organizácie. Jedným z mimoriadne úspešných projektov je „REPAS“. Zaradili sme tam zatiaľ 210 UoZ, 98 je už umiestnených na trhu práce. V rámci SR dosahujeme vyše 56 % úspešnosť, čím sme najlepším v pôsobnosti ústredia práce. Žiadané sú najmä kurzy: opatrovateľka (61), vodič VZV (48), účtovníctvo (28), IT kurzy (25), SBS (22) a zvärač (14). Podporili sme aj absolvovanie vysoko špecializovaných odborných kurzov, ktoré by si uchádzači sami nedokázali financovať pre vysokú cenu kurzu, ale ktoré im po absolvovaní pomohli získať na trhu práce žiadané miesta. Napríklad kurz „Vyšší manažment riadenia projektov Prince 2“ v cene takmer 1 800 € pomohol nášmu uchádzačovi získať vedomosti na založenie živnosti v oblasti jeho záujmu.

„Projektov je dostatok. Peňazí tiež. Podpora štátu je výborná a samozrejme. Voľných pracovných miest takisto. Len keby aj ľudia, najmä mladí, mali dostatok chuti sa realizovať. Niekedy mi to u nich chýba. A možností v našom regióne je skutočne viac ako dosť.“

Výborná na výbornú

Projekt pomohol znížiť kriminalitu v obci

OBEC VÝBORNÁ sa rozprestiera v severozápadnej časti Podtatranskej kotliny na južných svahoch Spišskej Magury. Rozloha obce je 1 054 ha, nadmorská výška 706 m n. m. V obci žije 1 185 obyvateľov, z toho 86 % sú rómski občania.

Pred realizáciou projektu bola v tejto obci vysoká kriminalita, vzťahy medzi občanmi neboli najlepšie. Takáto situácia prirodzene viedla k rozhodnutiu kompetentných niečo s tým urobiť. Využili teda podporu z Európskeho sociálneho fondu a vďaka operačnému programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia realizovali projekt **Občianske hliadky**.

Z radov vlastných občanov vytvorili 4 pracovné miesta – členov Občianskej hliadky. Mali tieto úlohy:

- zamedzenie pešieho dochádzania do ZŠ v Slovenskej Vsi,
- riadenie nástupu do autobusu a udržiavanie poriadku v žiac-
kych spojoch,

- riadenie a usmerňovanie žiakov pri vstupe do budovy školy,
- riešenie rôznych problémov učiteľov so žiakmi z obce Výbornej,
- dohliadanie na poriadok v obci, a to najmä zdržiavanie mladistvých pri cestných komunikáciách (hádzanie kameňov do áut),
- pomoc RZP pri identifikovaní rodinných domov,
- pomoc pri zásahu štátnej polície,
- pomoc pri zisťovaní páchatel'ov pri krádežoch železa, dreva.

A výsledok?

Od projektu sa očakávalo zlepšenie vzťahov medzi občanmi v obci, čo sa aj splnilo. Už na začiatku bol zaznamenaný pokles kriminality. Členovia občianskych hliadok mali autoritu, spoluobčania si ich vážili a mali pred nimi rešpekt. Rómski občania boli vedení k samostatnosti a k správne hospodáreniu v rodine. V konečnom dôsledku si vydýchli aj pracovníci obecného úradu a nemuseli sa zaoberať problémami, s ktorými si predtým aj tak neporadili. Vďaka projektu teda dostali prácu nezamestnaní a v obci zároveň zavládol poriadok, slušnosť a rešpekt.



Záchrana hradu s pridanou hodnotou

KRÁSNY PŘÍKLAD ako obnoviť národnú kultúrnu pamiatku, dať prácu nezamestnaným, naučiť ich remeslám a obnoviť u nich pracovné návyky. Projekt „Zapojenie uchádzačov o zamestnanie do obnovy kultúrnych pamiatok“ má rozmer nielen zamestnanecký, ale aj kultúrny, vzdelávací a sociálny. Občianske združenie Zemplínsko-užská hradná cesta (OZ ZUHrac) je dobrovoľníckym združením, ktorého cieľom bolo zastaviť rozpad národnej kultúrnej pamiatky hradu nad Vinným na východe Slovenska.



Popis fotky: xxxxx

Začiatky sú ťažké

Práce začali na úplnej ruine hradu bez prístupovej cesty, zdroja vody, elektriny a bez pracovného zázemia. Postupne, ale veľmi rýchlo vytvorili podmienky na pravidelnú a dlhodobú prácu a na zamestnanie pri starostlivosti o národnú kultúrnu pamiatku. To všetko v náročných podmienkach terénu prírodnej rezervácie 4. stupňa ochrany a na území vojenských lesov. Aj pre nedostatok finančných zdrojov boli bez elektrickej energie a bez akýchkoľvek techník.

Zamestnanci a pracovné podmienky

Pri výbere vhodných zamestnancov sa im osvedčila viacdňová skúška v teréne uchádzačov o prácu. Pracovné návyky, remeselná zručnosť a ochota učiť sa boli kritériom výberu a zaradenia medzi odborných či pomocných zamestnancov. Ani jeden zamestnanec nemal odborné remeselné vzdelanie. Povinnosťou OZ ZUHrac bolo zaučiť zamestnancov do základov konkrétneho remesla. **Mnohí sa za krátky čas stali dobrými remeselníkmi. Vytvorilo sa viacero remeselných dielní.** Vyprodukovali veľké hodnoty, ktoré by si OZ ZUHrac dodávateľským spôsobom nemohlo

„Tradičné remeslá, ručná práca a oblečenie zamestnancov sa pre nás stali významným odlišujúcim znakom.“

dovoliť. Ich výrobky slúžili výlučne na starostlivosť o hrad. Remeselnícke dielne dali jedinečný charakter prácam na hrade nad Vinným a vzbudili veľký záujem verejnosti a médií.

Zamestnávali ľudí vo veku od 20 rokov až po vek pred dôchodkom. Najväčšou skupinou boli ľudia 40- až 55-roční. Táto skupina má dostatočne vytvorené návyky a pri stanovení jasných pravidiel podávala najlepšie výsledky. Viacerí z nich pracovali na hrade viac sezón.

Povinnosťou zamestnávateľa bolo poskytnúť zamestnancom osobné ochranné prostriedky. Celé topánky, rukavice, prilba či ochranné okuliare boli samozrejmosťou. Oblečenie – nohavice, blúza s rukávami a blúza bez rukávov – boli ušité vo firme šijúcej montérky. Oblečenie pripomínalo skôr historický kostým, než pracovný odev. V náročných podmienkach rozpadajúcej sa ruiny venovali veľkú pozornosť bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Okrem úvodného školenia inšpektorov BOZP pred náročnými prácami



pripomínali predpisy a kontrolovali ich dodržiavanie. Zamestnávali aj viac ľudí so zníženou zdravotnou schopnosťou, ktorí dostali menej náročnú prácu.

Európsky unikát

Archeologické práce boli najúspešnejšie. Potvrdila sa existencia vstupnej brány, zaujímavých konštrukčných prvkov brány a jedinečného nálezu druhej trojuholníkovej veže, čo je európsky unikát. Hrad nad Vinným je jediným hradom v Európe s dvomi trojuholníkovými vežami.

Vzdelávanie

V spolupráci s Národným ústavom celoživotného vzdelávania získali akreditáciu ministerstva školstva pre

školiace pracovisko na kurzy murár, tesár a kamenár. Do týchto kurzov sa prihlásili mnohí zamestnanci. Akreditovanými lektormi boli skúsení stavbári, členovia OZ. Školili aj zamestnancov z hradu Veľký Šariš a iných. Účastníkom dal kurz viac vedomostí a praktických skúseností. OZ ako školiace pracovisko sa dostalo na vyššiu úroveň.

Výborná spolupráca s Úradom práce

Za štyri roky spolupráce s Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny v Michalovciach bolo vytvorených 143 pracovných miest, kde našlo prácu vyše 160 ľudí. Vďaka dobrému prístupu ve-

denia úradu a pracovníčky úradu zodpovedajúcej za projekt dobre zvládli

„Po štyroch rokoch môžeme tento projekt hodnotiť ako úspešný z pohľadu znižovania starostlivosti o NKP hradu nad Vinným, ale aj z pohľadu znižovania nezamestnanosti a vytvorenia pozitívneho vzťahu zamestnancov a verejnosti k záchrane hradu.“

Ing. Jaroslav Gorás, predseda OZ ZUHrac

aj administratívnu stránku projektu. Hrad sa stal vyhľadávaným cieľom návštev a oddychu, a preto bol sprístupnený počas celého obdobia.

Projekt na pomoc zdravotne postihnutým – PARALELA

PROJEKT PARALELA našiel odpovede na otázky, ako riešiť špecifické potreby zdravotne znevýhodnených športovcov, ich aktiváciu a integráciu. Podporil také zaraďovanie do spoločnosti, ktoré im umožní žiť samostatný život. Zdravotne znevýhodneným poskytol všetky relevantné a pravdivé informácie, ako aj nácvik potrebných zručností, aby sa v čo najvyššej miere dokázali začleniť do spoločnosti. Prvou aktivitou fungovania PARALELY bola analýza situácie a stavu základných potrieb občanov so zdravotným znevýhodnením so zameraním na športovcov. Cieľom ďalšej aktivity bolo skvalitniť ich sociálnu rehabilitáciu a zvýšiť sociálne začlenenie. Na začiatku bola preto príprava a vzdelávanie motivátorov v NRC Kováčová a ďalším krokom bolo poskytovanie motivačných služieb súčasným aj bývalým klientom Národného rehabilitačného centra.

Čo bolo cieľom projektu

Úrazy, nehody ani choroby si nevyberajú. Ročne pribúdajú stovky ľudí, ktorým zmenené pohybové schopnosti zmenia aj život. Hlavným cieľom projektu PARALELA je skrátiť toto obdobie na minimálny možný čas a spraviť všetko pre to, aby sa každý telesne postihnutý človek čo najskôr vrátil do bežných koľají. Motivátormi sa stávajú bývalí pacienti Národného

rehabilitačného centra v Kováčovej, aktívni športovci aj paraolympionici. Všetci už majú praktickú skúsenosť s tým, ako zvládnuť ťažké obdobie, ako sa opäť naučiť všetky samoobslužné úkony, pohybovať sa pomocou bariel či na vozíku, ale hlavne ako neklesať na duchu. Kto iný by mal odovzdávať svoje know-how novým pacientom ako tí, ktorí sami dokázali prekonať nepriazeň osudu a žiť život

často ešte plnší, veselší a pestrejší ako pred úrazom či pred nehodou?

Po ukončení aktivít v rámci projektu PARALELA sa výrazne zlepšili predpoklady zamestnania zdravotne znevýhodnených ľudí. Vznikla nová pracovná profesia „motivátor“ a boli navrhnuté a otestované inováčné metódy integrácie zdravotne znevýhodnených športovcov na trhu práce.

Kto sú motivátori

Motivátori musia spĺňať tieto kvalifikačné a osobnostné predpoklady:

- mať ukončené vysokoškolské vzdelanie I. stupňa alebo ukončené stredoškolské vzdelanie a preukázateľne minimálne trojročnú skúsenosť s prácou s cieľovou skupinou zdravotne postihnutých,
- úspešne absolvovať test zameraný na splnenie osobnostných predpokladov.

Čo robia motivátori

Odborná práca motivátora zapojeného do projektu PARALELA zahŕňa množstvo činností:

- príprava praktického vzdelávania motivátorov,
- organizácia skupiny motivátorov počas vzdelávania,
- praktické cvičenia so skupinou motivátorov a overovanie získaných vedo-



„S veľkým potešením prijala Národné rehabilitačné centrum výzvu na spoluprácu a na zapojenie do pilotného projektu PARALELA. Veď práve NRC v Kováčovej ako špecializovaná nemocnica s celoslovenskou pôsobnosťou lieči pacientov po poraneniach miechy a chrbtice, po amputáciách či po traumatických operáciách. Už z indikačného spektra je zrejmé, že práve u nás je vysoká koncentrácia pacientov s telesným hendikepom.“

Projekt PARALELA zameraný na podporu aktivácie a sociálnej integrácie osôb so zdravotným postihnutím je kvalitným doplnkom poskytovania komplexnej rehabilitačnej liečby. Už v úvodnej etape vzdelávania motivátorov v priestoroch NRC Kováčová môžeme vysoko kladne hodnotiť prvé čiastočné výsledky projektu.

V praktickej časti odovzdávali motivátori získané vedomosti hospitalizovaným pacientom a v rámci nácviku športových aktivít ich zasväcovali do nadobudnutých zručností. Keďže sú medzi nimi aj paraolympijskí športovci, práve svojím osobným príkladom, pevnou vôľou a dosiahnutými športovými úspechmi najlepšie motivujú ostatných. Sú praktickou ukážkou integrácie osôb so zdravotným postihnutím do spoločnosti.“

Ing. Oľga Zábajniková MPH; riaditeľka NRC Kováčová

- vypracovanie kazuistiky klienta,
- poskytovanie pomoci pri nácviku športových aktivít,
- hodnotenie priebehu poskytovania motivačných služieb v skupine. Motivátori poskytujú aj poradenstvo v oblasti životného štýlu a pri výbere športu, a to hlavne:
- poradenstvo pri výbere kompenzačných pomôcok, pomoc pri ich zabezpečení, zácvičení a používaní, pri úprave domáceho prostredia,
- pomoc pri nácviku zručností pre každodenný život, pre možnosť pracovného uplatnenia,
- systém transportu (pomoc pri prekonávaní architektonických bariér, pri priestorovej orientácii a možnosti spoločenskej komunikácie),
- pomoc pri zabezpečení sociálnych dávok a finančnej podpory,
- pomoc pri výbere a realizovaní športových, príp. rekreačných aktivít.



Záverečná konferencia operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia

CIELOM KONFERENCIE je komplexné zhodnotenie programového obdobia Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia, jeho prínosov, problémy spojené s jeho implementáciou a vytvorenie dobrej východiskovej pozície pre nadväzujúci Operačný program Ľudské zdroje. Bude sa konať dňa 30. 11. 2015 v hoteli SOREA Regia v Bratislave

PROGRAM:

09.30 – 10.00 hod.	Registrácia účastníkov
10.00 – 10.20 hod.	Otvorenie konferencie a úvodný príhovor
10.20 – 10.30 hod.	Úvodný príhovor zástupcu Európskej komisie
10.30 – 10.50 hod.	Zhodnotenie prínosu a priebehu celého operačného obdobia OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia
10.50 – 11.20 hod.	Tlačová beseda s novinármi za účasti pána ministra Jána Richtera

NÁRODNÉ PROJEKTY

11.20 – 11.50 hod.	Terénna sociálna práca v obciach
11.50 – 12.10 hod.	Podpora procesu deinštitucionalizácie a transformácie systému sociálnych služieb
12.10 – 12.35 hod.	Paralela
12.35 – 13.00 hod.	XXI. „Podpora vytvárania pracovných miest“
13.00 – 13.20 hod.	Podpora pracovných príležitostí
13.20 – 13.40 hod.	Efektivita

DOPYTOVO ORIENTOVANÉ PROJEKTY

14.40 – 15.00 hod.	„Občianske hliadky v prostredí MRK v obci Výborná“
15.00 – 15.20 hod.	„Úsmev ako dar“
15.20 – 15.40 hod.	Projekt Mesto Humenné
15.40 – 16.00 hod.	Diskusia a záver konferencie

Skutočný príbeh:

nádej pre mladých nezamestnaných

Po absolvovaní žurnalistiky na Katoľickej univerzite v Ružomberku v roku 2008 som odišla pracovať do zahraničia, netušiac, že keď sa vrátim, Slovensko negatívne zasiahne svetová hospodárska kríza. Po návrate do rod-

na pohovore, nakoniec vybrali mňa, keďže moje vzdelanie asi najviac zodpovedalo pracovnej náplni. Do novej práce som nastúpila prvého januára 2013. Začiatky boli ťažké ako všade, ale postupne som si zvykla. V rámci



ného mesta Revúcej, ktoré má, mimochodom, druhú najvyššiu nezamestnanosť na Slovensku, som sa dostala do evidencie uchádzačov o zamestnanie vedenom na úrade práce. V rámci absolventskej praxe som pracovala v poisťovni a neskôr, po mojej dvadsaťpäťke, som vykonávala dobrovoľnícku činnosť v materskej škole, kde som sa venovala administratíve a práci s deťmi. Škoda však, že sa to nezapočítavalo ani do praxe a ani do odpracovaných rokov. Už som bola zúfalá a bola som si takmer istá, že ak si nenájdem do nejakého času prácu, budem nútená presťahovať sa s manželom do mesta s väčšími možnosťami.

Koncom roka 2012 mi prišla ponuka z úradu práce pracovať v mestskom kultúrnom stredisku ako manažérka kultúry v rámci projektu do 29 rokov. Projekt bol spolufinancovaný z prostriedkov fondov EÚ a vďaka nemu vytvorili „moje“ pracovné miesto. Spomedzi 16 uchádzačov, ktorí boli

projektu som mala zmluvu len na 12 mesiacov, potom mi ju však predĺžili na ďalší rok a od 1. 1. 2015 mám už zmluvu na neurčito. V našom meste organizujem rôzne kultúrno-spoločenské podujatia ako fašiangy, plesy, koncerty, tanečné a divadelné predstavenia a prehliadky, výstavy, besedy, akcie dôchodcov, deň matiek, deň detí, dni mesta, jesenné hody, vianočné trhy a programy na námestí. Komunikujem pri tom s rôznymi manažérmi hercov, spevákov, tanečníkov alebo aj s nimi samými. Okrem toho zabezpečujem rozsiahlu propagáciu, marketing a PR, všetky podujatia zároveň moderujem a fotografujem. Z akcií píšem články na web aj do novin. Všetci moji známi, ba aj tí, ktorí ma poznajú menej, mi hovoria, že som sa pre túto prácu narodila, vidno, že ma to baví a naplňuje, že si nič lepšie ku mne predstaviť nevedia, lebo sa mi to údajne veľmi hodí.

Martina Urbanová, manažérka kultúry, Mestské kultúrne stredisko v Revúcej

A pokračujeme ďalej

PRAX UKÁZALA, že projekty na podporu zamestnania majú opodstatnenie a dobré výsledky. Preto bude Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR pomocou fondov EÚ aj naďalej pomáhať všetkým, ktorí pomoc potrebujú. Mladým absolventom, dlhodobo nezamestnaným, zdravotne postihnutým či znevýhodneným občanom. V novom programovom období prostredníctvom operačného programu Ľudské zdroje bude realizovaných opäť množstvo prospešných projektov.

Šanca na zamestnanie

Projekt je zameraný na vytváranie pracovných miest pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie s osobitným dôrazom na dlhodobo nezamestnaných, nízko kvalifikovaných, starších osôb a osôb so zdravotným postihnutím. Predpokladá sa, že prostredníctvom projektu sa počas obdobia jeho realizácie zapojí do pracovného procesu cca 10,2-tis. znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie.

Praxou k zamestnaniu

Mladí ľudia do veku 29 rokov majú možnosť získať prax u zamestnávateľa, ktorý im prideli odborného mentora. Následne po uplynutí odbornej praxe mu zamestnávateľ vytvorí pracovné miesto. Cieľom projektu je získanie alebo zvýšenie a prehĺbenie odborných zručností, vedomostí a praktických skúseností mladých ľudí vo veku do 29 rokov, ktoré zodpovedajú najmä ich dosiahnutému stupňu vzdelania v príslušnej skupine učebných odborov alebo študijných odborov.

Absolventská prax štartuje zamestnanie

Absolventi škôl môžu vykonávať prax u zamestnávateľov, ktorým bude poskytnutý finančný príspevok, ak absolventom vytvorí pracovné miesta a príjmu ich do pracovného pomeru. Cieľom projektu je podpora zamestnateľnosti a zamestnanosti absolventov škôl prostredníctvom získavania a prehĺbovania pracovných zručností.

Podpora zamestnávania uchádzačov o zamestnanie prostredníctvom vybraných aktívnych opatrení na trhu práce (AOTP)

Cieľom projektu je implementovať vybrané AOTP podľa zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti zamerané na podporu zamestnanosti, zamestnateľnosti a na znižovanie nezamestnanosti uchádzačov o zamestnanie a znevýhodnených uchádzačov. Realizácia projektu zvyšuje zamestnanosť, zamestnateľnosť a znižuje nezamestnanosť najmä dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie a znevýhodnených uchádzačov v súlade so zákonom o službách zamestnanosti.

Podpora zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím

Podstatou projektu je podpora zamestnanosti, adaptability a znižovania nezamestnanosti občanov so zdravotným postihnutím, ktorí spĺňajú legislatívne podmienky definície občana so zdravotným postihnutím, a to formou poskytovania príspevkov podľa zákona o službách zamestnanosti. Realizácia projektu podporí zlepšenie predpokladov integrovať občanov so zdravotným postihnutím do pracovného procesu, a to nadobudnutím, rozvojom a udržaním pracovných návykov občanov so zdravotným postihnutím.

Príspevok na starostlivosť o dieťa

Cieľom je zosúladiť rodinného a pracovného života, zlepšenie prístupu k cenovo dostupným službám starostlivosti o dieťa vo veku do troch rokov, zlepšenie príjmovej situácie rodín a zlepšenie zamestnanosti najmä žien starajúcich sa o dieťa do troch rokov.

Aktuálne informácie o projektoch nájdete na www.esf.gov.sk.