

5. Odpoveď ministra práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky J. Richtera na interpeláciu poslanca Národnej rady Slovenskej republiky M. Hubu podanú 23. apríla 2014 vo veci plnenia Programového vyhlásenia vlády Slovenskej republiky

Ján Richter

minister práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

SEKRETARIÁT PREDSEDU NÁRODNEJ RADY SLOVENSKEJ REPUBLIKY	
Dátum zaevidovania: 22-05-2014	
Číslo apisu: PDERS-528/2014	
Listy: 4/-	Prílohy: 4/13
RZ	ZH LU

Bratislava 16. mája 2014
Číslo: 4301/2014-M_OPVA-18904

Vážený pán poslanec,

v súvislosti s Vašou interpeláciou vo veci plnenia Programového vyhlásenia vlády Slovenskej republiky za oblasť práce, sociálnych vecí a rodiny si na položené otázky dovoľujem uviesť nasledovné:

K otázke č. 1

Súčasný problémy spojené s nezamestnanosťou nie sú krátkodobými problémami Slovenska. Nezamestnanosť sa stala jedným z fenoménov, ktorý výrazne ovplyvnil vývoj na Slovensku po roku 1989. Vznikla dôsledkom radikálnych zmien vo fungovaní hospodárstva a ani mnohé pokusy o jej riešenie nedokázali tento vážny, nielen ekonomický, ale aj sociálny problém uspokojivo vyriešiť. Od tohto času bolo prijatých množstvo opatrení a vypracovaných stratégií boja s nezamestnanosťou. Napriek tomu, nezamestnanosť na Slovensku naďalej predstavuje jeden z najzávažnejších problémov, ktorý zasahuje do takmer všetkých stránok života nielen nezamestnaného jednotlivca, ale aj jeho blízkych. V konečnom dôsledku sa nezamestnanosť týka nielen tých, ktorí musia denne riešiť problémy v rámci obmedzených možností svojho statusu a ich blízkych, ale pociťuje to aj spoločnosť ako celok.

Každá vláda, ktorá sa od roku 1989 dostala k moci, si za jednu zo svojich hlavných úloh kladie znižovanie nezamestnanosti. Preto aj prijaté zmeny, ktoré táto vláda realizuje, nie sú liekom na nezamestnanosť a ani nemôžu vyriešiť všetky doteraz nahromadené problémy. Ich cieľom je podporovať a rozvíjať aktivity, ktoré sú zamerané na to, aby sa okruh „nezamestnaných“ nerozširoval a postupne znižoval, aby školy boli schopné flexibilne reagovať na potreby trhu práce, podporovať tvorbu a udržanie efektívnych pracovných miest a vytvoriť taký systém sociálnej politiky, ktorý by motivoval nezamestnaných k vstupu a udržaniu sa na trhu práce.

V nadväznosti na Vami položenú otázku uvádzam, že vláda Slovenskej republiky už prijala strategický politický rámec na podporu zamestnatelnosti a zamestnanosti mladých ľudí. Legislatívne reformy a nové projekty na podporu zamestnanosti mladých tvoria súčasť systému záruky pre mladých ľudí do 29 rokov, ktorý je vo vekovej skupine 25 až 29 rokov zameraný najmä na dlhodobu nezamestnaných mladých ľudí (nad 12 mesiacov) alebo aspoň nad 6 mesiacov. Cieľom opatrenia 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.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR v spolupráci s Ministerstvom školstva, vedy výskumu a športu SR pripravilo **Národný plán implementácie záruky pre mladých ľudí v SR**, ktorý vláda SR vzala na vedomie 5. februára 2014. Národný plán obsahuje reformy a projekty v dvoch hlavných oblastiach: včasná intervencia a aktivácia, podporné opatrenia pre integráciu na trhu práce.

Včasná intervencia a aktivácia sa zameriava hlavne na mladých ľudí v školskom veku (základná a stredná škola), ale zároveň cieľi aj na neaktívnych mladých ľudí (tzv. NEETs). V tejto oblasti sa v roku 2014 plánuje reforma zákona o podpore práce s mládežou a finančná podpora projektov práce s mládežou.

Ďalšou iniciatívou pre obdobie 2014 – 2015 je zvýšenie motivácie a atraktívnosti odborného vzdelávania a prípravy cez spoluprácu so zamestnávateľmi v prepojení na materské firmy v krajinách s duálnym systémom vzdelávania. V rámci podporných opatrení pre integráciu na trh práce sa plánuje v rokoch 2014 a 2015, okrem legislatívnych zmien v zákone o odbornom vzdelávaní a príprave a zákone o službách zamestnanosti aj návrh zákona o uznávaní výsledkov neformálneho vzdelávania. Táto legislatíva by mala zabezpečiť zmeny v pozícii absolventa na trhu práce (pracovná prax v zamestnaní, podpora prvého zamestnania) a rovnaké pozície pre absolventov s neformálnym vzdelaním v porovnaní s absolventmi školského systému vzdelávania. Oblasť podporných opatrení pre integráciu na trh práce zahŕňa napr. modifikáciu absolventskej praxe, podporu zamestnanosti mladých ľudí do 29 rokov (špecificky aj pre zdravotne postihnutých mladých ľudí), „na mieru šité“ poradenstvo v tzv. centrách mladých na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „úrad“), nový program umožňujúci dokončiť povinnú školskú dochádzku, získať odbornú kvalifikáciu, nenávratné príspevky na založenie start-upov a pod. Zavedenie týchto opatrení je okrem osobitnej alokácie záruky pre mladých podmienené financovaním zo zdrojov ESF v rámci nového programového obdobia 2014–2020.

Implementácia záruky pre mladých ľudí v SR zahŕňa všetky relevantné strany partnerstva a bola 29. januára 2014 predmetom rokovania Rady solidarity a rozvoja SR, ktorá prijala Spoločné vyhlásenie na podporu jej realizácie v Slovenskej republike. Legislatívnym rámcom realizácie záruky na ponuku zamestnania, ďalšieho vzdelávania, učňovského vzdelávania alebo stáže je aj zákon o službách zamestnanosti, ktorý už vďaka novele ustanovuje dôraz na mladých ľudí, ktorí nemajú zamestnanie, ani nie sú zapojení do procesu vzdelávania alebo odbornej prípravy. Relevantným orgánom zodpovedným za opatrenia v oblasti zamestnanosti mladých ľudí a príslušnú koordináciu partnerstiev je MPSVR SR v spolupráci s MŠVVŠ SR. Bilaterálne pracovné rokovanie Európskej komisie so zástupcami MPSVR SR o realizácii jednotlivých aktivít národného plánu sa uskutočnilo v Bruseli 14. februára 2014. Hlavným zámerom ministerstva bolo presadiť posun vekovej hranice z 25 rokov veku na 29 rokov veku. EK so zámerom s ohľadom na okolnosti vyjadrila súhlas s podmienkou, aby sa národný plán pre skupinu mladých ľudí 25 až 29 rokov veku využíval najmä pre dlhodobo nezamestnaných mladých ľudí (nad 12 mesiacov) alebo mladých ľudí nezamestnaných viac ako 6 mesiacov. Jednou z ďalších podmienok bolo zúženie národného plánu. Tak prvá, ako aj druhá podmienka neohrozujú vykonateľnosť prijatého strategického rámca pre zamestnávanie mladých ľudí v Slovenskej republike, a preto bol národný plán „záruka pre mladých ľudí“ aktualizovaný. Aktualizáciu národného plánu implementácie záruky pre mladých ľudí v súlade s pripomienkami EK vyjadrených na bilaterálnom rokovaní zo 14. februára 2014 schválila vláda SR uznesením č. 195 z 23. apríla 2014 v Národnom programe reforiem SR 2014.

Súčasná podpora zamestnanosti a riešenia nezamestnanosti, najmä znevýhodnených skupín na trhu práce, je realizovaná najmä prostredníctvom aktívnej politiky trhu práce (APTP). V tejto súvislosti sa využíva systém štandardných nástrojov podpory a pomoci účastníkom trhu práce pri hľadaní zamestnania, zmene zamestnania a obsadzovaní voľných pracovných miest. Kľúčovou je pomoc a podpora s osobitným zreteľom na pracovné uplatnenie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie (ďalej len „uchádzačov“ a s tým súvisiace uplatňovanie aktívnych opatrení na trhu práce (AOTP).

Odborné poradenské služby, ktoré poskytujú úrady sú zamerané na ovplyvňovanie rozhodovania a správania sa uchádzača, vytváranie súladu medzi jeho osobnostnými predpokladmi a požiadavkami na

vykonávanie určitého zamestnania, na ovplyvňovanie rozhodovania a správania sa uchádzača, ako aj na jeho sociálnu a pracovnú adaptáciu:

- zisťovaním osobnostných predpokladov, schopností uchádzača a zhodnotením jeho kompetencií,
- vypracovaním individuálneho akčného plánu na podporu pracovného uplatnenia znevýhodneného uchádzača,
- diagnostikovaním a rozpoznávaním prekážok vstupu na trh práce,
- vytvorením osobnostného profilu uchádzača na určenie aktivít, opatrení a služieb potrebných na jeho začlenenie na trh práce.

Úrad môže odborné poradenské služby zabezpečiť uchádzačom a záujemcom o zamestnanie individuálnou alebo skupinovú formou. V rámci odborných poradenských služieb boli vypracúvané individuálne akčné plány, poskytované skupinové poradenské aktivity (napr. sociálno – psychologický výcvik, sociálno – komunikačný tréning a pod.), výbery na vzdelávanie a prípravu pre trh práce, zahrňujúce zhodnotenie a určenie druhu vzdelávacej aktivity, psychologické poradenstvo, bilancia individuálneho potenciálu a pod.

Novelou zákona o službách zamestnanosti (zákon č. 96/2013 Z. z.) sa s účinnosťou od 1. mája 2013 zvýšil dôraz na vzdelávacie programy a poradenstvo. Zabezpečilo sa ich lepšie prepojenie s požiadavkami trhu práce tým, že v akreditovaných vzdelávacích programoch umožňuje uchádzačovi najmä získanie kvalifikácie alebo jej doplnenie, obnovu, rozšírenie a prehĺbenie v súlade so zákonom o celoživotnom vzdelávaní. Zaviedol sa princíp fakultatívnosti tak, že vzdelávanie a prípravu pre trh práce môže úrad zabezpečiť iba v prípadoch, ak to vyžaduje uplatnenie uchádzača na trhu práce. Zadresnili sa odborné poradenské služby, najmä zavedením diagnostikovania a rozpoznania prekážok vstupu uchádzača na trh práce, ale aj možnosťou vytvárania osobnostného profilu uchádzača na určenie aktivít, opatrení a služieb potrebných na jeho začlenenie na trh práce. Súčasne boli zavedené zmeny v oblasti informačných a poradenských služieb a odborných poradenských služieb, ktoré viedli k

- umožneniu poskytovania informačných a poradenských služieb aj pre žiakov a ich zákonných zástupcov, pričom tieto sa môžu poskytovať v školách alebo v školských zariadeniach výchovného poradenstva a prevencie alebo na mieste určenom úradom,
- rozšíreniu definície odborných poradenských služieb o bilanciu kompetencií uchádzačov a zrušenie povinnosti úradu vypracúvať individuálne akčné plány pre určené skupiny znevýhodnených uchádzačov na možnosť na základe ponuky úradu alebo písomnej žiadosti znevýhodnených uchádzačov.

Nielen **odborné poradenské služby, ale aj vzdelávanie a príprava pre trh práce** patria medzi AOTP **podieľajúce sa významnou mierou na podpore zamestnatel'nosti uchádzača**. V oblasti vzdelávania a prípravy pre trh práce sa novelou zákona o službách zamestnanosti od 1. mája 2013 zosúladiť forma vzdelávania a prípravy pre trh práce so zákonom o výchove a vzdelávaní a zákonom o celoživotnom vzdelávaní. Poskytovanie vzdelávania a prípravy pre trh práce sa podmienilo získaním pracovného miesta uchádzača a zaviedla možnosť úhrady nákladov na vzdelávanie a prípravu pre trh práce pre uchádzača, ktoré si zabezpečil z vlastnej iniciatívy, ak na jeho základe získal pracovné miesto za podmienky, že sa preukáže pracovnou zmluvou uzatvorenou v rozsahu najmenej 6 mesiacov alebo dokladom o oprávnení prevádzkovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť (SZČ), ktoré vzniklo po absolvovaní vzdelávania a prípravy pre trh práce, dokladom o absolvovaní vzdelávania, ktoré súvisí s výkonom pracovnej činnosti vykonávanej v rámci pracovného pomeru, ako aj dokladom o úhrade nákladov na vzdelávanie a prípravu pre trh práce (maximálne 600 Eur). Vytvoril sa tým priestor na flexibilitu uchádzača tak, aby im bolo na účely pracovného uplatnenia umožnené individualizovať sa v procese vzdelávania a prípravy pre trh práce, ktoré z dôvodu špecifickosti alebo

ojedinelosti úrad nemôže zabezpečiť. Upravené boli aj podmienky týkajúce sa prípravy uchádzača o zamestnanie na začatie vykonávania SZČ, určenej pre tých uchádzačov, ktorí chcú začať podnikáť. Kým do 30. apríla 2013, t.j. do nadobudnutia účinnosti novely zákona o službách zamestnanosti, bolo podmienkou uzatvorenia dohody o poskytnutí príspevku na SZČ absolvovanie prípravy na začatie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti, ktorú uchádzačovi zabezpečil úrad, od 1. mája 2013 už absolvovanie tejto prípravy úrad pre uchádzača môže zabezpečiť v prípade potreby.

Na zvýšenie efektívnosti služieb zamestnanosti pri sprostredkovaní zamestnania, vyhľadávani a ponuke voľných pracovných miest (VPM), vyhľadávani vhodných zamestnancov pre zamestnávateľov, bola vytvorená prostredníctvom programovej aplikácie internetového sprievodcu trhu práce (ISTP) moderná celoslovenská internetová stránka www.istp.sk. Sprístupnením ISTP by sa mal na jednej strane uľahčiť výber vhodného zamestnania uchádzačom o zamestnanie a na strane druhej uľahčiť výber vhodného zamestnanca pre zamestnávateľov na základe párovania voľných pracovných miest s profilmi uchádzačov. Portál ponúka aktuálnu databázu VPM vychádzajúcu z údajovej základne úradov, Európskych služieb zamestnanosti, ďalších pracovných portálov (napr. Kariéra.sk, Ponuky.sk, Profesia.sk, a pod.) a od zamestnávateľov, ktorí majú prostredníctvom ISTP možnosť bezplatne inzerovať.

AOTP zamerané na podporu zamestnávania uchádzačov o zamestnanie prešli v roku 2013 reformou (podrobnejšie v odpovedi na otázku č. 2).

Úlohou APTP je predovšetkým uľahčiť a urýchliť prechod nezamestnaných občanov do platenej práce, resp. prostredníctvom špecifických programov udržiavať ich schopnosť pracovať s cieľom nájsť si trvalé pracovné miesto na trhu práce. V rámci tejto hlavnej úlohy a priority sa **naďalej budú podporovať programy, projekty a aktivity, ktoré uľahčujú integráciu a reintegráciu uchádzačov o zamestnanie na trh práce.** Prostredníctvom AOTP zameraných na **zvyšovanie zamestnateľnosti** najmä znevýhodnených skupín na trhu práce bolo **v roku 2013 podporených 217 tis. uchádzačov o zamestnanie** v celkovej dohodnutej sume finančných prostriedkov vo výške 14,8 mil. eur. V rámci podpory **udržania zamestnanosti a vytvorenia nových pracovných miest/zamestnania** bolo **podporených 49 tis. pracovných miest**, resp. uchádzačov o zamestnanie, čo je o 5 tis. viac v porovnaní s rokom 2012, v celkovej dohodnutej sume finančných prostriedkov vo výške 112 mil. eur. Financovanie APTP v roku 2013 bolo zabezpečované z prostriedkov ESF prostredníctvom národných projektov a zo štátneho rozpočtu. Prostredníctvom všetkých AOTP sa podporilo udržanie, resp. vytvorenie 266 tis. pracovných miest uchádzačov, resp. záujemcov o zamestnanie v celkovej dohodnutej sume 127,3 mil. eur.

K otázke č. 2

Celková situácia vo vývoji zamestnanosti znevýhodnených osôb (ženy, mladí, staršie osoby, osoby so zdravotným postihnutím) sa v priebehu roku 2013 postupne zlepšovala. Počet pracujúcich žien v roku 2013 medziročne vzrástol o 8,5 tis., resp. o 0,8 % a ich miera (podiel počtu pracujúcich žien vo veku 15 – 64 rokov na celkovom počte žien v rovnakej vekovej skupine) medziročne vzrástla o 0,6 percentuálneho bodu (p. b.) na 53,3 %. Miera zamestnanosti mladých (vo veku 15 – 24 rokov) v roku 2013 medziročne vzrástla z 20,1 % na 20,4 % a miera zamestnanosti starších (vo veku 50 – 64 rokov) medziročne vzrástla z 55,0 % na 55,1 %. Zvýšil sa aj počet a podiel pracujúcich občanov so zdravotným postihnutím. V roku 2013 pracovalo v SR v priemere 41,3 tis. osôb so zdravotným postihnutím a v porovnaní s rokom 2012 bol ich počet vyšší o 6,8 tis., resp. o 19,6 %. Občania so zdravotným postihnutím sa na celkovom počte pracujúcich SR podieľali 1,8 % (v roku 2012 to bolo 1,5 %).

Prostredníctvom novely zákona o službách zamestnanosti (zákon č. 96/2013 Z. z.) sa v roku 2013 zrealizovala reforma APTP. Prijatými zmenami sa riešila potreba zabezpečovania znižovania nezamestnanosti a zníženia ich ohrozenia na trhu práce, ako aj podpora vytvárania reálnych pracovných miest na miestnej a regionálnej úrovni so zámerom účinnejšieho a efektívnejšieho využívania finančných prostriedkov z verejných zdrojov.

V rámci verejných služieb zamestnanosti sa na základe uvedenej reformy najmä:

- **zjednodušil a obmedzil sa počet príspevkov na APTP (vykonaný na základe zhodnotenia ich reálneho využívania, efektivity a vplyvu na zamestnanosť), spresnila sa ich účelovosť a adresnosť, tak by sa:**
 - zvýšila prehľadnosť príspevkov pre ich užívateľov,
 - zvýšila adresnosť na cieľovú skupinu najmä znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie – podpora vytvárania pracovných miest pre najviac ohrozené skupiny na trhu práce, ktorými sú najmä dlhodobo nezamestnaní, mladí ľudia, starší ako 50 rokov veku a uchádzačov s nízkym alebo žiadnym vzdelaním,
 - kumulovali príbuzné príspevky (príspevok na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami, príspevok na podporu vytvárania a udržania pracovných miest v sociálnom podniku) do príspevku na podporu zamestnania znevýhodneného uchádzača (§ 50) so spresnením podmienok poskytovania.
- **nahradili niektoré právne nárokové (obligatórne) príspevky na APTP právne nenárokovými (fakultatívnymi) príspevkami. Zavedením systému fakultatívnosti sa:**
 - uprednostnilo spolurozhodovanie na regionálnej úrovni pred princípom celoplošného poskytovania nástrojov APTP a vytvorili sa podmienky na lepšie zohľadňovanie situácie na regionálnom trhu práce,
 - podporil a skvalitnil sociálny dialóg na regionálnej úrovni prostredníctvom tripartitných Výborov pre otázky zamestnanosti,
 - zaviedol nový mechanizmus schvaľovania fakultatívnych príspevkov na základe Zásad použitia finančných prostriedkov na uplatňovanie AOTP, na ktoré nie je právny nárok a kontroly ich dodržiavania, ako aj verejná kontrola transparentným zverejňovaním výsledkov poskytovania príspevkov vo web sídlach úradov.

Na zlepšenie prístupu k zamestnaniu znevýhodnených skupín na trhu práce sú v rámci zákona o službách zamestnanosti určené najmä nástroje APTP zamerané na:

- **podporu tvorby pracovných miest pre znevýhodnených uchádzačov** – inovovaný nástroj – **Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača (§ 50)**, ktorým sa vytvorili podmienky na vytváranie a následne aj udržanie pracovných miest pre túto skupinu aj po uplynutí podporného obdobia (povinnosť zamestnávateľa zachovať vytvorené pracovné miesto, na ktoré mu bol poskytnutý príspevok najmenej v rozsahu zodpovedajúcom polovici dohodnutého obdobia poskytovania príspevku);
- **podporu tvorby pracovných miest v obciach a v regiónoch** – opätovné zavedenie **Príspevku na podporu rozvoja miestnej a regionálnej zamestnanosti (§ 50j)**, ktorý sa už v Slovenskej republike úspešne uplatňoval v období od 1. marca 2010 do konca roku 2011 a predstavoval účinný nástroj podpory pracovných miest v obciach a regiónoch. Obec alebo samosprávny kraj a nimi zriadené organizácie môžu využiť príspevok na podporu zamestnávania v rámci pracovných činností vo svojej

pôsobnosti, vrátane realizácie opatrení na ochranu pred povodňami a na riešenie následkov mimoriadnej situácie;

- **podporu SZČ** – zvýšenie účelovosti vytvárania pracovných miest samozamestnávaním – v rámci **Príspevku na SZČ** (§ 49) sa zaviedlo jeho dvojfázové poskytovanie – v prvej etape 60 % do 1 mesiaca po uzatvorení dohody o poskytnutí príspevku; zvyšná časť v druhej etape s podmienkou predloženia správy o prevádzkovaní SZČ a čerpaní príspevku po roku prevádzkovania; predĺžila sa povinnosť prevádzkovať SZČ nepretržite z najmenej 2 na najmenej 3 roky ako aj obdobie opätovného nároku na poskytnutie príspevku z 5 na 8 rokov.

Novelou zákona o sociálnom poistení (zákon č. 338/2013 Z. z.) bolo s účinnosťou od 1. novembra 2013 zavedené opatrenie, ktorého účelom je podporiť zamestnanosť dlhodobo nezamestnaných osôb, ktorí sú znevýhodnenou skupinou na trhu práce, formou pracovného pomeru. Hlavným nástrojom tohto opatrenia je tzv. **odvodová úľava**, ktorá sa poskytuje v prípade zamestnania dlhodobo nezamestnaného uchádzača o zamestnanie po splnení zákonom ustanovených podmienok. Podstatou „odvodovej úľavy“ je, že počas obdobia jej trvania zamestnanec ani zamestnávateľ neplatia poistné na povinné nemocenské poistenie, povinné dôchodkové poistenie a povinné poistenie v nezamestnanosti (zamestnávateľ z vymeriavacieho základu takéhoto zamestnanca platí iba poistné na úrazové a garančné poistenie, ak je zamestnávateľ garančne poistený).

Vytváranie podmienok na zlepšenie prístupu k zamestnaniu sa týka aj rodičov maloletých detí, predovšetkým žien – matiek, ktorých rodičovské povinnosti do istej miery znevýhodňujú pri uplatňovaní sa na trhu práce. K dosiahnutiu súladu dvoch zdanlivo protichodných cieľov – intenzívnou osobnou starostlivosťou o maloleté dieťa a zároveň úspešným uplatnením sa na trhu práce – prispieva aj prijímanie opatrení na zosúladenie rodinného, pracovného a osobného života rodičov pri plnom rešpektovaní potrieb dieťaťa.

Jedným z opatrení zameraných na podporu rovnováhy medzi zamestnaním rodičov a starostlivosťou dieťa je príspevok na starostlivosť o dieťa, ktorý je zavedený do praxe už od roku 2009 a ktorý je financovaný zo štrukturálnych fondov a štátneho rozpočtu. Príspevok na starostlivosť o dieťa je určený pre okruh rodičov maloletých detí na úhradu výdavkov za poskytnutú službu starostlivosti o dieťa v období do troch rokov veku dieťaťa a jeho význam spočíva vo vytváraní podmienok pre možnosť uplatnenia sa rodičov na trhu práce a možnosť zosúladenia rodičovských a pracovných povinností. Stimuluje zároveň vytváranie služieb starostlivosti o deti do troch rokov veku, ktoré sú veľmi nedostatkové.

Vzhľadom na efektívnosť predmetného nástroja pre konkrétnu cieľovú skupinu osôb sa navrhuje jeho opätovné zaradenie na programové obdobie 2014 – 2020 v súvislosti s prípravou Partnerskej dohody a operačných programov SR. Zároveň je nevyhnutné vytvoriť podmienky na zvýšenie dostupnosti kvalitných, udržateľných a cenovo dostupných zariadení služieb starostlivosti o deti, najmä jasí s cieľom rozšíriť okruh poskytovateľov starostlivosti o deti. Budovanie nových zariadení služieb starostlivosti o dieťa, prioritne vo veku 0 – 3 rokov, bude realizované prostredníctvom miestnej samosprávy a mimovládnych neziskových organizácií. Predmetné opatrenie je definované v Národnom programe reforiem SR na rok 2014 a v súčasnosti prebieha finalizácia nových operačných programov, v rámci ktorých bude zabezpečené jeho finančné krytie.

K otázke č. 3

V oblasti sociálnych služieb bola schválená novela zákona o sociálnych službách, ktorá nadobudla účinnosť 1. januára 2014. Táto novela priniesla viacero pozitívnych zmien, ktoré sa premietnu aj do kvality života klientov sociálnych služieb v seniorskom veku. Cieľom tejto novely bolo zlepšenie kvality sociálnych služieb, ich udržateľnosť a dostupnosť.

Za pozitívne možno pokladať zmeny týkajúce sa **zvýšenia ochrany príjmu klienta pred neprimeranou úhradou**, ktorá nebola zvýšená takmer 15 rokov. Zámerom bolo zabezpečiť ochranu príjmu tým prijímateľom sociálnych služieb, ktorých príjmy sú veľmi nízke, t.j. sú pod hranicou zákonom určených súm životného minima alebo len nepatrne presahujúce túto hranicu a do tejto kategórie patria najmä seniori. Keďže prioritou vlády SR je vytvoriť v sociálnych službách také podmienky, ktoré umožnia občanom zotrvať čo najdlhšie v ich prirodzenom prostredí a poskytovať komunitne orientované sociálne služby **v súlade s princípmi deinštitucionalizácie a so záväzkami Slovenskej republiky prijatými v medzinárodných dokumentoch**, viaceré zmeny sú zamerané na **dosiahnutie týchto cieľov**. Ide o zmeny, ktorými sa **obmedzuje kapacita pri zriaďovaní nových zariadení sociálnych služieb**, ako napr. pri podporovanom bývaní (6 osôb v jednom byte), v zariadení pre seniorov (40 osôb v jednom objekte) tak, aby vznikali zariadenia rodinného typu, ale aj o určenie vekových hraníc pre vybrané sociálne služby. Zaviedla sa nová skupina sociálnych služieb krízovej intervencie a nové druhy sociálnych služieb a odborných činností, napríklad podpora samostatného bývania, preventívne aktivity. Za významnú možno považovať **podrobnú úpravu podmienok kvality sociálnych služieb a systém ich hodnotenia**, ktoré sú v histórii poskytovania sociálnych služieb novým prvkom a s ich uplatňovaním poskytovatelia sociálnych služieb nemajú dostatočné skúsenosti. S kvalitou poskytovania sociálnych služieb súvisí aj kvalitný proces akreditácie vzdelávacích programov a odborných činností v sociálnych službách, preto boli bližšie špecifikované a precizované podmienky akreditácie.

Upravili a sprísnil sa podmienky registrácie a finančnej podpory z verejných zdrojov tým, že sa stanovili presné pravidlá, napr. povinnosť poskytovateľov vypracúvať výročné správy o činnosti a hospodárení, preukazovať finančnú solventnosť pri financovaní zo štátneho rozpočtu. To znamená, že poskytovateľ, ktorý chce byť podporený z verejných zdrojov, nemôže mať daňové nedoplatky a nedoplatky na poisťných odvodoch. V záujme účelného vynakladania verejných zdrojov sa finančný príspevok z MPSVR SR bude poskytovať štvrťročne. **Zvýšenie objektivity posudzovania odkázanosti na pomoc inej osoby** je zabezpečená tým, že sa upravila väčšia previazanosť medicínskej a sociálnej posudkovej činnosti, ktoré musia byť v zhode. Zavádza sa možnosť, aby stupeň odkázanosti na pomoc inej osoby mohli posudzovať aj sestry s vysokoškolským vzdelaním II. stupňa, rovnako ako v iných krajinách EÚ a súčasne aj sociálni pracovníci. Uvedené zmeny zjednodušia prístup seniorov a ich rodín k sociálnym službám.

K snahe podporiť zotrvanie ľudí odkázaných na pomoc čo najdlhšie v ich prirodzenom rodinnom prostredí významne prispieva aj **Národný projekt Podpory opatrovateľskej služby**. Implementačná agentúra pre OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia (OP ZaSI) začala 15. januára 2014 realizovať národný projekt „Podpora opatrovateľskej služby“. Cieľom tohto projektu je umožniť poskytovať opatrovateľskú službu väčšiemu počtu osôb odkázaných na pomoc inej osoby a vytvoriť predpoklady rozšírenia poskytovania opatrovateľskej služby aj do regiónov, resp. obcí, ktoré doteraz reálne túto formu sociálnych služieb neposkytovali. Prostredníctvom tohto projektu sa zvýši dostupnosť opatrovateľskej služby pre občanov s ťažkým zdravotným postihnutím, s nepriaznivým zdravotným stavom a pre seniorov a zároveň podporí ich zotrvanie v prirodzenom prostredí v rodine a komunite a zníži dopyt po inštitucionálnej starostlivosti. Cieľom je aj podpora sociálnej inklúzie prostredníctvom podpory novovytvorených pracovných miest pre 1 634 opatrovateľiek/opatrovateľov s alokáciou 28 000 000 eur.

So zámerom podporiť dostupnosť sociálnych služieb vláda Slovenskej republiky **v roku 2014 zvýšila oproti roku 2013 sumu finančných prostriedkov poskytovaných zo štátneho rozpočtu na financovanie sociálnych služieb na lokálnej úrovni zo sumy 52 mil. eur na 62 mil. eur**. Súčasne vláda vyčlenila na rok 2014 v rámci štátneho rozpočtu **mimoriadnu dotáciu vo výške 10 mil. eur na podporu financovania sociálnych služieb na regionálnej úrovni**. Ide hlavne o zariadenia typu domov sociálnych služieb – špecializované zariadenie, v ktorých poskytujú sociálne služby neverejní poskytovatelia a výrazný podiel na týchto sociálnych službách predstavujú seniori.

Ďalším zámerom vlády Slovenskej republiky v tejto oblasti je v roku 2014 nastaviť nový model financovania sociálnych služieb, ktorému sa bude venovať pracovná skupina zriadená zo zástupcov všetkých zainteresovaných strán, a to po získaní výsledkov auditu verejnej správy. Aj nový systém financovania sociálnych služieb má zvýšiť dostupnosť sociálnych služieb pre klientov, z ktorých takmer 70 % tvoria práve seniori.

Za účelom posilnenia primeranosti a solidarity a zaistenia dlhodobej udržateľnosti dôchodkového systému boli schválené viaceré parametrické zmeny v dôchodkovom a odvodovom systéme, a to najmä:

1. Postupný prechod valorizačného mechanizmu od tzv. švajčiarskeho spôsobu (50 % rast spotrebiteľských cien a 50 % rast priemernej mzdy) na valorizáciu dôchodkov v závislosti od rastu spotrebiteľských cien za domácnosti dôchodcov s cieľovým stavom v roku 2018, pričom od roku 2014 sa bude každý rok zvyšovať váha rastu spotrebiteľských cien o 10 p. b. a znižovať váha rastu nominálnych miezd o 10 p. b. V prechodnom období rokov 2013 až 2017 bola, resp. bude valorizácia realizovaná pevnou sumou. Cieľom zvyšovania dôchodkových dávok pevnou sumou je posilnenie princípu solidarity medzi poberateľmi dôchodkových dávok s nadpriemernými dôchodkami a podpriemernými dôchodkami.
2. Postupné posilnenie solidarity vyššie príjmových poistencov s nižšie príjmovými poistencami realizované v konštrukcii výpočtu dôchodku (prostredníctvom úpravy koeficientov redukcie a antiredukcie priemerného osobného mzdového bodu (POMB) s cieľovým stavom v roku 2018. Počas prechodného 6 ročného obdobia sa bude solidarita posilňovať nasledovným spôsobom:
 - z pôvodných 84 % (2012) pre redukciu POMB na 60 % (každoročne zníženie o 4 %), t. j. zníženie novopriznaného dôchodku pre poistencov s príjmom nad 1 030 eur v roku 2013, ktorí budú vo vyššej miere solidárni s poistencami s príjmom pod úrovňou priemernej mzdy;
 - z pôvodných 16 % (2012) pre úpravu/zvýšenie POMB na 22 % (každoročne zvýšenie o 1 %), t. j. zvýšenie novopriznaného dôchodku pre osoby s príjmom pod úrovňou priemernej mesačnej mzdy (824 eur v roku 2013).
3. Zvýšenie minimálneho vymeriavacieho základu pre samostatne zárobkovo činné osoby (SZČO) z pôvodných 44,2 % na 50 % priemernej mzdy spreď dvoch rokov.

Ďalším opatrením je postupné zníženie koeficientu upravujúceho pomernú časť základu dane SZČO z pôvodnej hodnoty 2,0

- na 1,9 pre určenie vymeriavacieho základu od 1. júla 2013;
- na 1,6 pre určenie vymeriavacieho základu od 1. júla 2014 a
- na 1,486 pre určenie vymeriavacieho základu od 1. júla 2015 a ďalšie roky.

Cieľom predmetného opatrenia je v budúcnosti znížiť počet SZČO, ktoré po prechode do dôchodku budú závislé od pomoci z hmotnej núdze. Obdobne sa vyšší minimálny vymeriavací základ na platenie poistného pozitívne prejaví aj pri ostatných dávkach sociálneho poistenia (napr. nemocenské, materské a invalidný dôchodok).

4. Zaviedla sa povinnosť platiť poistné na sociálne poistenie z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru najmä z dôvodu zrovnoprávnenia postavenia dohodárov s klasickými zamestnancami. Zohľadňuje sa, či osoba vykonáva prácu na dohodu s pravidelným alebo nepravidelným príjmom a výnimky sa vzťahujú na určité skupiny dôchodcov, najmä poberateľov starobných dôchodkov a invalidných dôchodkov.
5. S účinnosťou od 1. januára 2013 sa ustanovila možnosť prepočítania sumy predčasného starobného dôchodku po dovŕšení dôchodkového veku za obdobie, počas ktorého bola výplata predčasného starobného dôchodku pozastavená z dôvodu výkonu zárobkovej činnosti, ktorá zakladala povinné dôchodkové poistenie.

6. V decembri 2013 došlo opätovne k výplate vianočného príspevku poberateľom dôchodkových dávok, ktorých suma dôchodku alebo úhm súm dôchodkov nepresiahol mesačnú hranicu 483 eur (60% priemernej mzdy spred dvoch rokov). V porovnaní s predchádzajúcim rokom však bola zvýšená maximálna suma vianočného príspevku a premenná vo vzorci na výpočet vianočného príspevku zo 66,39 eur na 75,00 eur, čo v porovnaní s predchádzajúcim právnym stavom znamenalo nárast vianočného príspevku o 8,61 eur pre všetkých poberateľov. V roku 2013 bol vyplatený vianočný príspevok celkom 1 154 401 dôchodcom.

Najvýznamnejší vplyv na súčasných poberateľov dôchodkových dávok mala zmena valorizačného mechanizmu a prechod na valorizáciu prostredníctvom pevnej sumy (Opatrenie č. 1). Na určitú časť novopriznaných dôchodkov v priebehu roku 2013 a 2014 mala vplyv aj úprava koeficientov redukcie a antiredukcie priemerného osobného mzdového bodu (Opatrenie č. 2). Opatrenia č. 3 až 5 sa mohli dotknúť len určitej časti dôchodcov, ktorí pokračujú vo výkone zárobkovej činnosti.

Súčasne poznamenávam, že v roku 2013 bol dokončený **Národný projekt Stratégia aktívneho starnutia**, ktorý implementovalo Centrum vzdelávania MPSVR SR v rámci OP ZaSI v programovom období 2007–2013.

Hlavným cieľom projektu bolo navrhnuť opatrenia na zvýšenie miery zamestnanosti a zníženie miery nezamestnanosti osôb starších ako 50 rokov, osobitne vo veku 55 – 64 rokov, priťahnuť do zamestnania a udržať v zamestnaní viac ľudí produktívneho veku s celoživotným prístupom k práci a vypracovať návrh strategických opatrení na zvyšovanie a zlepšovania zamestnateľnosti starších, najmä vo veku 55 – 64 rokov. V rámci projektu sa tiež vypracovali návrhy na posilnenie rovnosti príležitostí v prístupe a udržaní sa na trhu práce. Boli navrhnuté strategické prístupy a opatrenia na zníženie segmentácie na trhu práce a predchádzanie dlhodobej nezamestnanosti a sociálnemu vylúčeniu s osobitným zreteľom na starších vo veku 55 – 64 rokov. Analyzovali sa prejavy vekovej diskriminácie v prístupe k zamestnaniu a udržaniu sa v zamestnaní, pripravili sa návrhy na elimináciu týchto prejavov. Analyzoval sa tiež dôchodkový systém z hľadiska motivácie obyvateľstva vo vyšších vekových skupinách produktívneho veku udržať sa a zotrvať na trhu práce v kontexte medzigeneračne a sociálne spravodlivého dôchodkového systému. Výstupy z aktivít sú zverejnené na web stránke Centra vzdelávania MPSVR SR.

Výsledky projektu boli následne zahrnuté do **Národného programu aktívneho starnutia na roky 2014–2020** (ďalej len „národný program“), ktorý bol vypracovaný za účelom zvýšenia kvality života staršej generácie a schválený vládou SR 4. decembra 2013 uznesením č. 688.

Cieľom národného programu je vytvoriť lepšie príležitosti a pracovné podmienky pre starších pracovníkov a ich uplatnenie na trhu práce, bojovať proti sociálnemu vylúčeniu skôr narodených posilňovaním ich aktívneho zapojenia do spoločnosti, podporiť zdravé starnutie, zmeniť negatívny prístup k starnutiu, prispôbiť tovary, výrobky a služby narastajúcemu počtu a podielu starších ľudí a ich potrebám, obmedzeniam a preferenciám, venovať zvýšenú pozornosť vytváraniu podmienok na udržateľnú kvalitu života starších ľudí, vrátane dlhodobej udržateľnosti sociálneho zabezpečenia, dostupnosti a kvality verejnej dopravy, bývania, celoživotného vzdelávania, uspokojovania kultúrnych potrieb, dostupnosti a kvality zdravotnej starostlivosti a sociálnych služieb podporujúcich nezávislý, bezpečný, dôstojný a aktívny život v starobe. Národný program zahŕňa opatrenia na zabezpečenie aktívneho starnutia osôb starších ako 50 rokov.

V prípade kapitoly MPSVR SR sú úlohy definované najmä v časti venovanej zamestnanosti a zamestnateľnosti starších ľudí, sociálnym službám a dôchodkovému systému. Výbor pre seniorov, pôsobiaci pri MPSVR SR, bol uznesením vlády Slovenskej republiky č. 17 z 8. januára 2014 transformovaný na Radu vlády SR pre práva seniorov a prispôsobovanie verejných politík procesu starnutia populácie, ktorá navrhuje,

koordinuje a kontroluje opatrenia zamerané na práva seniorov a elimináciu negatívnych dôsledkov starnutia populácie.

K otázke č. 4

V roku 2013 sa oproti predchádzajúcemu roku rozdiel medzi najvyššou a najnižšou mierou zamestnanosti obyvateľov v produktívnom veku (15 – 64 rokov) v jednotlivých krajoch znížil (zo 18,0 p. b. v roku 2012 na 16,3 p. b. v roku 2013).

Postupne sa znižujú medziregionálne rozdiely v úrovni miezd. V roku 2012 v Prešovskom kraji (s najnižšou priemernou mzdou) dosahovala priemerná nominálna mesačná mzda 59,6 % z priemernej nominálnej mzdy Bratislavského kraja, v roku 2013 sa tento podiel zvýšil na 60,6 %.

V prípade, že do úvahy neberieme Bratislavský kraj, ktorý má výnimočné postavenie v rámci Slovenska pokiaľ ide o úroveň miezd vzhľadom na vysoký podiel verejnej správy, bol v roku 2013 rozdiel medzi najvyššou úrovňou mzdy zamestnanca a jej najnižšou úrovňou medzi krajmi 114 eur, pričom v roku 2012 to bolo 123 eur.

Z hľadiska uskutočnenej reformy trhu práce realizovanej prostredníctvom novely zákona o službách zamestnanosti v oblasti služieb zamestnanosti možno povedať, že táto novela priniesla vďaka prechodu viacerých príspevkov z obligatórnych na fakultatívne v prvom rade **možnosť lepšieho manažovania služieb zamestnanosti** so zohľadnením špecifických podmienok jednotlivých regiónov. Úrady tak môžu pomáhať spôsobom, ktorý efektívnejšie podporuje ľudské zdroje pre obsadenie vytvorených pracovných miest a udržiavanie existujúcich pracovných miest vo svojom regióne, majú možnosť realizovať špecificky zamerané regionálne pilotné projekty s cieľom adresne riešiť vo svojom územnom obvode podporu zamestnávania znevýhodnených skupín na trhu práce, najmä v prepojení so vzdelávaním na konkrétne pracovné miesto podľa potrieb zamestnávateľa.

Za účelom znižovania regionálnych disparít z hľadiska uplatňovania APTP je potrebné zdôrazniť, že AOTP zamerané na podporu vytvárania pracovných miest sú realizované tak, že svojim nastavením podporujú hospodársku, sociálnu a územnú súdržnosť tým, že **výška príspevkov a dĺžka ich poskytovania** pri jednotlivých nástrojoch **nie je rovnaká vo všetkých okresoch SR**, ale je závislá od príslušnosti okresu k typu regiónu z hľadiska podielu hrubého domáceho produktu (HDP) na obyvateľa na hodnote HDP na obyvateľa Európskej únie v priemere za posledné tri roky meraného v parite kúpnej sily. Taktiež je závislá na výške priemernej miery evidovanej nezamestnanosti v danom okrese v porovnaní s celoslovenskou priemernou mierou nezamestnanosti za predchádzajúci kalendárny rok a v niektorých nástrojoch aj od toho, či je vytvárané pracovné miesto obsadzované znevýhodneným uchádzačom na trhu práce (napr. dlhodobo nezamestnaný občan, občan starší ako 50 rokov, občan mladší ako 26 rokov – absolvent školy, občan, ktorý dosiahol vzdelanie nižšie ako stredné odborné vzdelanie). Dôležitým faktorom pre uplatnenie konkrétneho nástroja je aj dĺžka vedenia uchádzača v evidencii uchádzačov o zamestnanie.

Svetová aj európska ekonomika sa zotavuje z druhého polčasu krízy. Slovenská ekonomika bude podľa prognózy Európskej komisie v tomto roku šiestou najrýchlejšie rastúcou ekonomikou Európskej únie. Tieto známky oživenia sa však do vývoja zamestnanosti premietajú len postupne. V tomto kontexte aj politika súdržnosti EÚ patrí medzi kľúčové nástroje napĺňania cieľov stratégie Európa 2020 a sociálno-ekonomického rozvoja SR.

Aby sa podarilo oživiť politiku hospodárskej, sociálnej a územnej súdržnosti, ako kľúčového prvku rozvoja ľudského potenciálu Slovenska sa v rámci rezortu práce, sociálnych vecí a rodiny v priebehu roka 2013

zvýšila aj intenzita prác na príprave Operačného programu Ľudské zdroje (OP ĽZ), prostredníctvom ktorého sa zabezpečuje možnosť čerpania finančných prostriedkov štrukturálnych fondov EÚ pre oblasť vzdelávania, zamestnanosti a sociálnej inklúzie. V rámci stratégie prípravy OP ĽZ sa vychádzalo najmä z Národného programu reforiem SR, ktorý definuje opatrenia na posilňovanie ekonomického rastu a zamestnanosti SR, pričom v ňom obsiahnuté zadefinované priority a opatrenia prispievajú k naplneniu národných cieľov, ktoré sú v súlade so stratégiou Európa 2020. V rámci programu bol zadefinovaný globálny cieľ – podporiť rozvoj ľudských zdrojov, celoživotného učenia a ich plnohodnotného začlenenia sa na trh práce na zlepšenie ich sociálnej situácie. Dosahovanie tohto globálneho cieľa sa bude realizovať pomocou mäkkých a tvrdých (investičných) opatrení v nasledovných prioritných osiach:

1. Vzdelávanie
2. Zamestnanosť
3. Sociálne začlenenie
4. Integrácia marginalizovaných rómskych komunít
5. Technická vybavenosť v obciach s prítomnosťou marginalizovaných rómskych komunít
6. Technická pomoc.

Jednotlivé prioritné osi definujú čiastkové potreby, výzvy a opatrenia, ktoré sa plánujú naplňať prostredníctvom tematických cieľov, investičných priorít a špecifických cieľov. Realizácia opatrení bude posudzovaná v súlade s nariadeniami Európskeho parlamentu a Rady tiež z pohľadu poskytovania štátnej pomoci. Prínosy opatrení realizovaných v rámci jednotlivých investičných priorít budú cielené a merateľné prostredníctvom ukazovateľov definovaných v príslušných kapitolách operačného programu

V tejto súvislosti uvádzam, že návrh OP ĽZ bol 12. mája 2014 predmetom rokovania Hospodárskej a sociálnej rady SR spolu ostatnými operačnými programami z ďalších vecne príslušných rezortov.

Vláda Slovenskej republiky návrh Operačného programu Ľudské zdroje prerokovala 14. mája 2014 a schválila uznesením č. 229.

K otázke č. 5

Vo všeobecnosti platí, že **všetky materiály prechádzajú medzirezortným pripomienkovým konaním a materiály, ktoré riešia otázky hospodárskeho a sociálneho rozvoja a rozvoja zamestnanosti s cieľom dosiahnuť dohodu o týchto otázkach sú diskutované so sociálnymi partnermi v Hospodárskej a sociálnej rade SR.** Na príprave takýchto materiálov sa aktívne zúčastňujú pracovné skupiny vytvorené za týmto účelom, napr. všetky zásadné zmeny v oblasti sociálneho poistenia a dôchodkového sporenia sú pred ich prijatím prerokúvané s odborníkmi v danej oblasti nielen v rámci MPSVR SR, ale aj z rôznych dotknutých odborných inštitúcií, ktorých sa upravovaná problematika dotýka. Následne sú materiály predložené na medzirezortné pripomienkové konanie, do ktorého sa môže zapojiť široká odborná aj laická verejnosť a následne sú predložené na rokovanie so sociálnymi partnermi.

K realizovaniu širokej odbornej diskusie v sociálnej oblasti možno ako príklad uviesť rozsiahlu novelu zákona o sociálnych službách (zákon č. 448/2008 Z. z.), ktorá bola pripravovaná participatívnymi metódami tvorby verejných politík, tak aby boli do nej zapojení všetci, ktorých sa táto problematika bytostne dotýka. Išlo najmä o zástupcov lokálnej a regionálnej samosprávy, verejných a neverejných poskytovateľov a samozrejme aj zástupcov cieľových skupín, ktorými boli seniori a osoby so zdravotným postihnutím, ale aj napríklad zástupcovia ľudí bez domova, marginalizovaných skupín, osôb ohrozených násilím.

Ďalším príkladom je návrh zákona o sociálnej práci a o podmienkach výkonu niektorých odborných činností v oblasti sociálnych vecí a rodiny a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý v súčasnosti prerokúva Národná rada SR a ktorý bol ešte pred samotným legislatívnym procesom v roku 2013 podrobený verejnej diskusii, do ktorej sa mohol aktívne zapojiť ktokoľvek. Podotýkam, že tento spôsob prípravy koncepčných a strategických materiálov a novej legislatívy bude Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR uplatňovať aj v budúcnosti.

Efektívny sociálny dialóg prebiehal na dvoch úrovniach aj v prípade novely Zákonníka práce a novely zákona o kolektívnom vyjednávaní. Bola zriadená tripartitná pracovná skupina zložená z odborníkov (expertov) za každú stranu. Výsledok pracovnej skupiny bol predložený na rokovanie tripartity na najvyššej úrovni v Hospodárskej a sociálnej rade SR.

MPSVR SR pripravilo v súlade s Programovým vyhlásením vlády SR na roky 2012 – 2016:

1. **Novelu zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.**

Novela Zákonníka práce (zákon č. 361/2012 Z. z.) účinná od 1. januára 2013 **vychádzala** okrem Programového vyhlásenia vlády SR aj zo smerníc Európskej únie, z dohovorov Medzinárodnej organizácie práce, z poznatkov zamestnávateľov, zamestnancov aj inšpektorov práce pri uplatňovaní pracovnoprávných predpisov v aplikačnej praxi.

Cieľom novely Zákonníka práce bolo:

- **dosiahnutie rovnováhy medzi právami a povinnosťami zamestnanca a zamestnávateľa** v pracovnoprávných vzťahoch,
- **vytváranie dôstojných pracovných podmienok zamestnancov.**

MPSVR SR **cieľ novely naplnilo v rámci diskusie so sociálnymi partnermi prostredníctvom sociálneho dialógu**, ktorý je osobitne dôležitý. MPSVR SR vytvorilo tripartitnú pracovnú skupinu k návrhu novely, ktorá sa stretla sedemkrát. Okrem toho prebehli bilaterálne rokovania so sociálnymi partnermi ako aj stretnutia sú zástupcami zahraničných obchodných komôr (napr. švédska, nemecká, americká).

2. **Novelu zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, ktorá bola schválená zákonom č. 413/2013 Z. z.**

Cieľom novely **zákona o kolektívnom vyjednávaní bolo zvýšenie pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami prostredníctvom efektívneho sociálneho dialógu s cieľom odstrániť prekážky pri rozšírení záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (ďalej len „KZVS“) na iných zamestnávateľov.**

Zákon o kolektívnom vyjednávaní bol novelizovaný zákonom č. 416/2013 Z. z. a s účinnosťou od 1. januára 2014 sa týmto zákonom odstránili prekážky pri rozširovaní záväznosti na ďalších zamestnávateľov tak, že bola vypustená povinnosť zamestnávateľa súhlasiť s rozšírením a ustanovila sa podmienka reprezentatívnosti, t.j. pokrytia určitého počtu zamestnancov KZVS, a teda možnosť rozšírenia len takej KZVS, ktorá je reprezentatívna, t.j. ak zamestnávateľa, pre ktorých je záväzná KZVS, ktorá sa navrhuje rozšíriť, zamestnávajú v odvetví alebo v časti odvetvia väčší počet zamestnancov ako zamestnávateľa združení v inej organizácii zamestnávateľov, ktorá v tom istom odvetví alebo časti odvetvia uzatvorila inú KZVS, rozšíriť možno len reprezentatívnu KZVS. V záujme ochrany malých zamestnávateľov a niektorých ďalších zamestnávateľov, boli v zákone ustanovené výnimky z rozšírenia záväznosti KZVS a na týchto zamestnávateľov sa extenzia nevzťahuje priamo zo zákona.

MPSVR SR cieľ novely zákona o kolektívnom vyjednávaní naplnilo. Sociálny dialóg prebieha aj pri rozširovaní záväznosti KZVS. Tripartitná komisia zriadená za účelom rozširovania záväznosti KZVS pravidelne rokuje v termínoch podľa zaslaných návrhov na rozšírenie. Dôkazom toho, že efektívny sociálny dialóg prebieha, je aj podávanie spoločných návrhov na rozširovanie záväznosti KZVS, t. j. zmluvné strany sa spoločne dohodnú a podajú návrh na rozšírenie (v minulosti podávala návrhy na rozšírenie len zmluvná strana za zamestnancov).

K otázke č. 6

Vytváranie zelených pracovných miest nie je v kompetencii MPSVR SR. Podpora vytvárania „zelených pracovných miest“, resp. zamestnanosti v eko – priemysle, sektore environmentálnych tovarov a služieb (EGSS) by sa musela realizovať prostredníctvom programov a nástrojov iných rezortov. Zber dát o EGSS by mal na Slovensku realizovať Štatistický úrad SR, ktorý je kompetentný poskytnúť relevantné informácie z uvedenej oblasti zisťovania.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky vo všeobecnosti podporuje vytváranie všetkých pracovných miest, prostredníctvom ktorých je možné postupne znižovať nezamestnanosť a zvyšovať zamestnanosť vrátane vytvárania zelených pracovných miest a pri svojich aktivitách, týkajúcich sa tvorby a udržiavania pracovných miest, prihliada aj na kvalitu pracovného miesta, a to nielen z pohľadu charakteru práce a pracovných podmienok, ale aj z pohľadu národohospodárskych požiadaviek na budúci rozvoj Slovenskej republiky smerom k ekologickejšiemu hospodárstvu.

S pozdravom



Vážený pán
Mikuláš H u b a
poslanec
Národnej rady
Slovenskej republiky
B r a t i s l a v a