

Zámer národného projektu

„Rovnaké príležitosti na trhu práce v dôsledku pandémie COVID-19“

v zmysle § 26 zákona o príspevku z Európskych štrukturálnych a investičných fondov (ďalej len „EŠIF“) a kapitoly 3.4.1 Národné projekty systému riadenia EŠIF na programové obdobie 2014-2020

1. Zdôvodnite čo najpodrobnejšie prečo nemôže byť projekt realizovaný prostredníctvom výzvy na predkladanie žiadostí o NFP?

(napr. porovnanie s realizáciou prostredníctvom dopytovo orientovaného projektu vzhľadom na efektívnejší spôsob napĺňania cieľov OP, efektívnejšie a hospodárnejšie využitie finančných prostriedkov)

Dôvodom potreby realizácie národného projektu (ďalej len „NP“) formou pilotného overenia je nastavenie systematického prístupu k vzdelávaniu v danej téme – nediskriminácia na trhu práce v dôsledku pandémie Covid 19. Potreba realizácie NP vychádza z dôvodu uceleného jednotného prístupu k danej téme. Nakoľko hlavná aktivita NP má špecifický charakter a samotný účel NP je špecifický s inovatívnymi prvkami, je potrebné overiť ho predkladaným pilotným NP a následne po jeho úspešnom dokončení bude možné projekt realizovať formou dopytovo orientovaných projektov (ďalej len „DoP“).

Operačný program Ľudské zdroje (ďalej len „OP LZ“) v časti 2.8.1 Usmerňujúce zásady výberu operácií uvádza: „Realizácia časti OP LZ sa bude zabezpečovať prostredníctvom NP v riadne odôvodnených prípadoch a za podmienok ustanovených národnými právnymi predpismi a predpismi Európskej únie (ďalej len „EÚ“), ak v dôsledku špecifického charakteru účelu projektu, tento môže byť lepšie dosiahnutý implementáciou vybranou inštitúciou a nie pomocou výzvy na predkladanie Žiadosti o nenávratný finančný príspevok (ďalej len „ŽoNFP“). Predkladaný zámer NP je vypracovaný plne v súlade s právnymi predpismi na národnej a európskej úrovni, zaoberajúcimi sa riešením dôsledkov pretrvávajúcej pandémie COVID 19, ktoré sú uvedené v časti 7. Východiskový stav. Ako je vyššie uvedené, vzhľadom na špecifickosť účelu NP a jeho aktivít, ako aj jeho inovatívnosť nie je možné bez pilotného overenia jeho realizácia formou DoP.

Forma NP v porovnaní s formou DoP výzvy taktiež predstavuje zníženie administratívnej záťaže (jedno konanie o ŽoNFP, zníženie implementačnej náročnosti a pod.), možnosť flexibilnejšie reagovať na potreby cieľovej skupiny a rýchlejšia realizácia jednotlivých aktivít projektu.

2. Príslušnosť národného projektu k relevantnej časti operačného programu

Prioritná os	8 REACT-EU
Investičná priorita	8.1 Podpora obnovy po kríze spojenjej s pandemiou COVID-19 vrátane jej sociálnych dôsledkov a príprava zeleného, digitálneho a odolného oživenia hospodárstva
Špecifický cieľ	8.1.1 Podpora obnovy po kríze spojenjej s pandemiou COVID-19 vrátane jej sociálnych dôsledkov a príprava zeleného, digitálneho a odolného oživenia hospodárstva
Miesto realizácie projektu (na úrovni kraja)	NUTS II - Bratislavský kraj • NUTS II – Západné Slovensko • NUTS II – Stredné Slovensko • NUTS II – Východné Slovensko
Identifikácia hlavných cieľových skupín (ak relevantné)	Zamestnanec, samostatne zárobkovo činná osoba, zamestnávateľ, neaktívne osoby, NEET do 30 rokov, záujemca o zamestnanie, uchádzač o zamestnanie, znevýhodnený uchádzač o zamestnanie

Príklad hlavnej aktivity v zmysle OP ĽZ	Zefektívnenie súčasných a zavedenie nových nástrojov na zvyšovanie aktivity ľudí ohrozených chudobou a sociálnym vylúčením
---	--

3. Prijímateľ¹ národného projektu

Dôvod určenia prijímateľa národného projektu ²	Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „MPSVR SR“) je v zmysle § 15 ods. 1 písm. a), d.) a h.) zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov ústredným orgánom štátnej správy pre pracovnoprávne vzťahy, stratégiu zamestnanosti, koordináciu jej tvorby a politiku trhu práce a rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí a koordináciu štátnej politiky v danej oblasti.
Má prijímateľ osobitné, jedinečné kompetencie na implementáciu aktivít národného projektu priamo zo zákona, osobitných právnych predpisov, resp. je uvedený priamo v príslušnom operačnom programe?	<p>Áno</p> <p>V zmysle § 15 ods. 1 písm. a), d.) a h.) zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov ústredným orgánom štátnej správy vo vymedzenej oblasti.</p> <p>MPSVR SR / Odbor horizontálnych princípov (ďalej len „OHP“) - jedinečnosť kompetencií vo vykonávaní danej témy.</p> <p>OHP ako výkonný orgán pre horizontálne princípy rovnosti mužov a žien a nediskriminácie (ďalej len „HP RMŽ a ND“) v rámci kompetenčného zákona</p> <p>MPSVR SR je orgánom štátnej správy, ktorý zodpovedá za oblasť stratégie zamestnanosti, koordináciu jej tvorby a politiku trhu práce, sociálnu starostlivosť pre rôzne cieľové skupiny, fungovanie dôchodkového systému a celého systému sociálneho poistenia ľudí, za sociálno-právnu ochranu detí a koordináciu rodinnej politiky.</p> <p>OHP vykonáva kompletnú agendu spojenú s riešením problematiky vybranej cieľovej skupiny.</p>
Obchodné meno/názov (aj názov sekcie ak relevantné)	MPSVR SR, Sekcia rodinnej politiky, OHP
Sídlo	Špitálska 4, 6, 8, Bratislava, 816 04
IČO	00681156

4. Partner, ktorý sa bude zúčastňovať realizácie národného projektu (ak relevantné)

Zdôvodnenie potreby partnera národného projektu (ak relevantné) ³	
--	--

¹ V tomto dokumente je používaný pojem prijímateľ a žiadateľ. Je to tá istá osoba, no technicky sa žiadateľ stáva prijímateľom až po podpísaní zmluvy o NFP.

² Jednoznačne a stručne zdôvodnite výber prijímateľa NP ako jedinečnej osoby oprávnenej na realizáciu NP (napr. odkaz na platné predpisy, operačný program, národnú stratégiu, ktorá odôvodňuje jedinečnosť prijímateľa NP).

³ Uveďte dôvody pre výber partnerov (ekonomickí, sociálni, profesijní...). Odôvodnite dôvody vylúčenia akejkoľvek tretej strany ako potenciálneho realizátora.

Kritériá pre výber partnera ⁴	
Má partner monopolné postavenie na implementáciu týchto aktivít? (áno/nie) Ak áno, na akom základe?	
Obchodné meno/názov	
Sídlo	
IČO	

V prípade viacerých partnerov, doplňte údaje za každého partnera.

5. Predpokladaný časový rámec

Dátumy v tabuľke nižšie nie sú záväzné, ale predstavujú vhodný a žiaduci časový rámec pre zabezpečenie procesov, vedúcich k realizácii národného projektu.

Dátum vyhlásenia vyzvania vo formáte Mesiac/Rok	06/2022
Uveďte plánovaný štvrťrok podpísania zmluvy o NFP s prijímateľom	3 štvrťrok
Uveďte plánovaný štvrťrok spustenia realizácie projektu	3 štvrťrok
Predpokladaná doba realizácie projektu v mesiacoch	19

6. Finančný rámec

Alokácia na vyzvanie (zdroj EÚ a ŠR)	1 914 135,52 EUR
Celkové oprávnené výdavky projektu	1 914 135,52 EUR
Vlastné zdroje prijímateľa	0,00 EUR

Katégorie regiónov	Celkom (v Eur)	Zdroje EÚ (v Eur)	Zdroje ŠR - spolufinancovanie oprávnenej časti projektu (v Eur)	Zdroje ŠR - financovanie neoprávnenej časti projektu (v Eur)	Použitie koeficientu pro-rata*
MRR			0	0	ÁNO / NIE**
VRR			0	0	
Spolu SR	1 914 135,52 €	0	0	0	

* vyplniť v prípade realizácie projektu v oboch kategóriách regiónov

** ak NIE, je potrebné predložiť analýzu rozdelenia výdavkov na jednotlivé kategórie regiónov

7. Východiskový stav

a. priamo súvisia s realizáciou NP:

Pandémia COVID- 19 so sebou priniesla celosvetovú krízu vo všetkých oblastiach života, trh práce nevyvíjajú. V dôsledku pandémie núteno ukončilo množstvo podnikov svoju činnosť, čo prinieslo rušenie pracovných miest a s tým spojenú vyššiu nezamestnanosť aj na Slovensku. Táto skutočnosť žiaľ zhoršuje možnosť uplatnenia sa na pracovnom trhu, predovšetkým znevýhodneným a ohrozeným osobám, ktoré sú následne ohrozené chudobou.

⁴ Uveďte, na základe akých kritérií bol partner vybraný, alebo ak boli zverejnené, uveďte odkaz na internetovú stránku, kde sú dostupné. Ako kritérium pre výber - určenie partnera môže byť tiež uvedená predchádzajúca spolupráca žiadateľa s partnerom, ktorá bude náležite opísaná a odôvodnená, avšak nejde o spoluprácu, ktorá by v prípade verejných prostriedkov spadala pod pôsobnosť zákona o VO.

Ako uvádza štatistický úrad Slovenskej republiky (ďalej len „ŠÚ SR“) v 3 štvrtroku 2020 v období druhej vlny pandémie COVID -19 dosahovala miera nezamestnanosti na Slovensku 7,7%.

Ako uvádza ŠÚ SR, v 3. štvrtroku 2021 pandémie Covid - 19 ovplyvnila hlavne dlhodobú nezamestnanosť. Podrobnejšie výsledky analýz v oblasti zamestnanosti na Slovensku sú uvedené v časti b.

V sledovanom období bola dlhodobá nezamestnanosť vyššia o 40,5 %. Rástla aj nezamestnanosť v trvaní od 6 do 11 mesiacov, jej medziročný nárast bol však miernejší ako v druhom štvrtroku 2021 a dosiahol 9,2 %.

Nárast nezamestnaných bol medziročne zaznamenaný hlavne vo vekových skupinách od 50 do 60 rokov, najvýraznejšie sa prejavil v skupine od 55 do 59 rokov celkovo o 45,4 %.⁵

Zámer NP je vypracovaný plne v súlade so strategickými dokumentami a s legislatívou, ktorá rieši problematiku zamestnanosti, sociálnej inklúzie, predchádzaniu chudoby, predchádzania diskriminácie a zabezpečenia rovnakého zaobchádzania. Jedná sa o nasledovné dokumenty:

- OP LZ pre nové programové obdobie 2014-2020
- Národná rámcová stratégia podpory sociálneho začlenenia a boja proti chudobe (2020),
- Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím,
- Akčný plán predchádzania všetkým formám diskriminácie 2016 – 2019,
- Európska stratégia pre osoby so zdravotným postihnutím 2010 – 2020,
- Stratégia Európa 2020
- Ústava Slovenskej republiky,
- Zákon č. 311/2011 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov,
- Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- Zákon č. 663/2007 Z.z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov,
- Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- Vyhláška Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 106/2013 Z. z., ktorou sa vykonáva zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 286/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom, a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní mladistvých zamestnancov,
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 272/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní týchto žien,
- Zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení – účinný do 31.12.2021,
- Zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov – účinný do 31.12.202,
- Zákon č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon),
- Zákon č. 18/2018 Z.z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov,

5

https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/products/informationmessages/inf_sprava_detail/lut/p/z1/tVLBctsgFPyW HnRE71kkgXqTPYntxO2Mm3Fic8kgGWTFfllkKtV_X5zJjTn1Oz2Ey4N5u_sWFpCwBWnVUJXKVY1VJ3_eyR5zZdiOp1kiNMVxeXd_cP3xew2mm9ieAQJsrCudQfYNXmvDkRbUllD1NEF6DdNV3u1wWrSt50azgEOvX ZHX9OIs5zxCYkiIwgzxpNSVEQooaOCiRT34iLftUedjihfJ8KQ-IcC8K4SUjK44REaZwnuUJqRAJP__IrfRuvrAw9X75BZvNswfgKUazmMS6zxeZHUqYUM_oO-IvGznvgVz1MODwNIR5hYy8vc4KH_7ziAuEOZJXX4VjUIYzccKScCxaxNikpvWRWvby-ySwH01infznYfkYyfk5mCypKkJ02utNd-LPzX-bgXNt_DTDACrZDsmnKkw6Lpg7wT5RD03t_H5HQ1rWgZ3I0324ok_mZnsovvWFLQDYg/dz/d5/L2dBISEvZ0 FBIS9nQSEh/

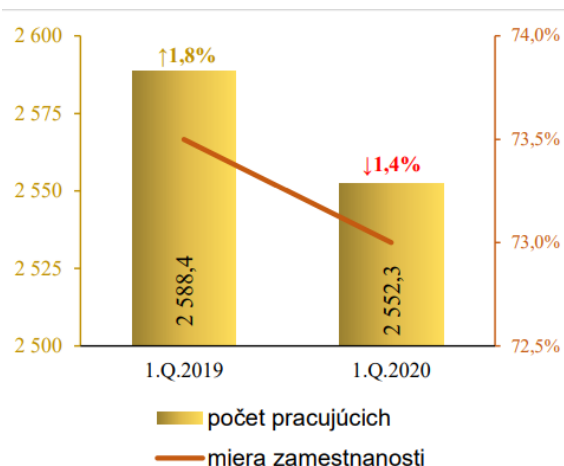
- Zákon č. 211/2000 Z.z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií),
- Charta základných práv EÚ,
- Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím,
- Akčný plán predchádzania všetkým formám diskriminácie na roky 2016-2019, Akčný plán EÚ proti rasizmu na roky 2020 – 2025 (v štádiu príprav)
- Zákon č. 215/2021 Z.z. o podpore v čase skrátenej práce a o zmene o doplnení niektorých zákonov,
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky 102/2020 Z. z. o niektorých opatreniach v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19,
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky 103/2020 Z. z. o niektorých opatreniach v oblasti dotácií v pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19,
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky 367/2021 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 103/2020 Z. z. o niektorých opatreniach v oblasti dotácií v pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 v znení neskorších predpisov,
- Smernica Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod („smernica o rasovej rovnosti“)
- Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani („smernica o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní“)SPRÁVA KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU A RADE Spoločná správa o uplatňovaní smernice Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod („smernica o rasovej rovnosti“) a smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani („smernica o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní“) /* COM/2014/02 final */

- b. Uved'te predchádzajúce výstupy z dostupných analýz, na ktoré nadväzuje navrhovaný zámer NP (štatistiky, analýzy, štúdie,...):

Pandémia COVID-19 negatívne ovplyvnila výkonnosť Slovenskej ekonomiky a trhu práce. Zámer NP vychádza z výsledkov analýz v oblasti zamestnanosti za roky 2019 a 2020, nakoľko výsledky za rok 2021 v sledovanej oblasti nie sú komplexné.

Analýza Slovak Business Agency z roku 2020 poukazuje na pokles zamestnanosti v dôsledku pandémie predovšetkým v prvom štvrtroku 2020. Pokles bol evidovaný vo všetkých krajoch Slovenskej republiky pričom najvýraznejšie sa počet pracujúcich znížil v Žilinskom kraji (o 3,2 %), Košickom kraji (o 2,7 %) a Bratislavskom kraji (o 2,5 %).

Graf 1 Počet pracujúcich v prvom štvrťroku 2019 a 2020

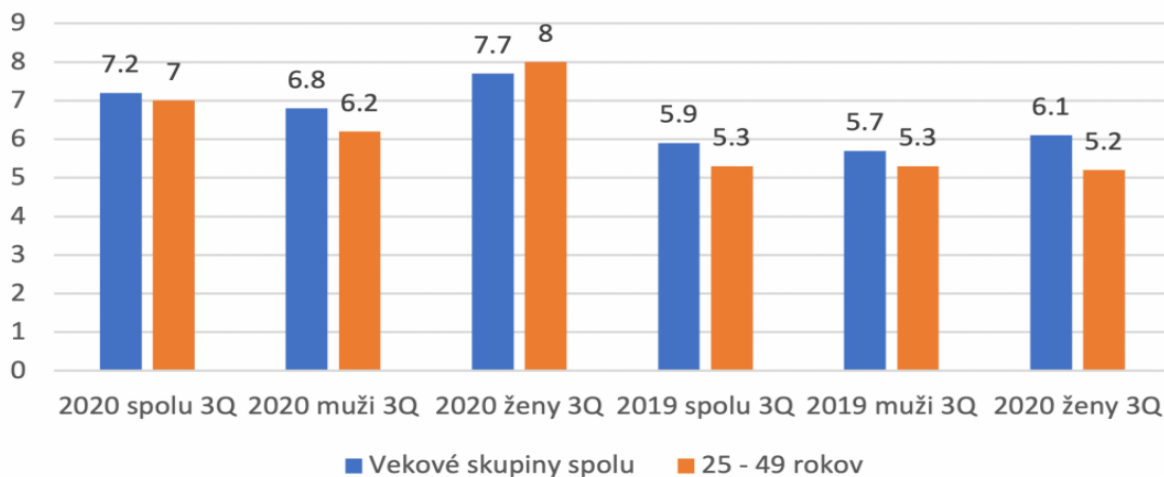


Zdroj: SBA, spracované na základe údajov ŠÚ SR

Podľa výberového zisťovania pracovných síl Štatistického úradu SR (ŠÚ SR) vzrástla miera nezamestnanosti žien v treťom štvrťroku 2020, kedy bola v plnom prúde druhá vlna pandémie COVID-19 na Slovensku, na hodnotu 7,7%. Oproti rovnakému obdobiu v roku 2019 sa zvýšila o 1,6% (zo 6,1%), čiže približne až o 25%. U mužov sa v rovnakom období tiež zvýšila miera nezamestnanosti, ale v menšej miere, z hodnoty 5,7% v roku 2019 na 6,8% v roku 2020, teda o 1,1%. Celková miera nezamestnanosti sa zvýšila na 7,2% (z 5,9%) v danom štvrťroku (totojerovnost.eu, 2021).

Graf č.2. Miera nezamestnanosti podľa pohlavia 3Q 2020 a 3Q 2019 v % (ŠÚ SR)

Miera nezamestnanosti podľa pohlavia 3Q2020 a 3Q2019 v % (ŠÚ SR)



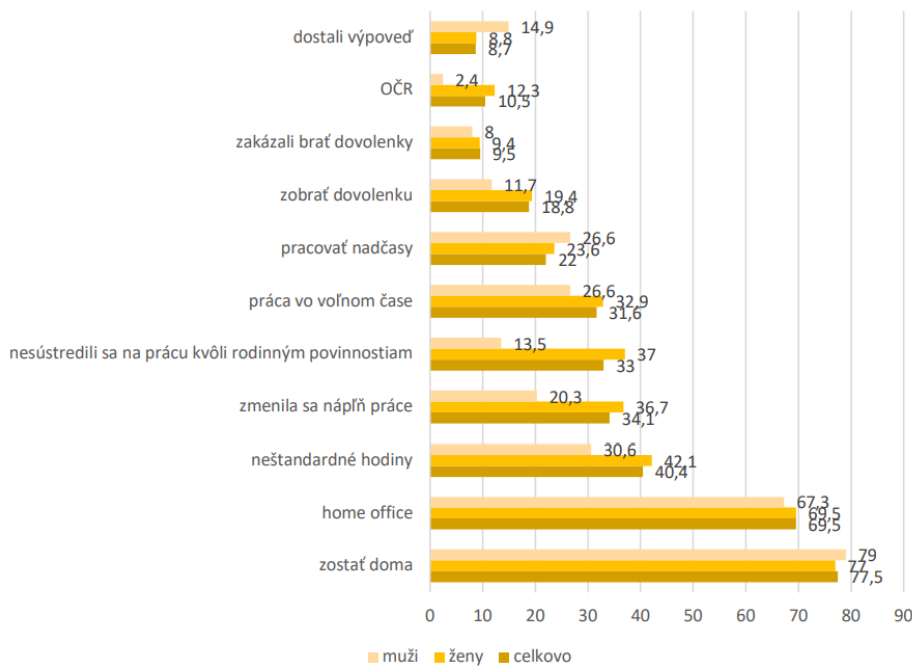
Zdroj: totojerovnost.eu, 2021

Dopad krízy spôsobený COVIDom 19 nie je rodovo neutrálny. Zatiaľ čo vo väčšej miere na ochorenie umierajú muži, ženy a dievčatá sú viac zasiahnuté ekonomickými a sociálnymi dôsledkami pandémie

(Hermanová, 2020). Z prieskumu Inštitútu pre výskum práce a rodiny (ďalej len „IVPR“) z roku 2020 vyplýva, že vplyvom pandémie COVID-19 nastali zásadné negatívne zmeny predovšetkým v pracovnej oblasti.

Ženy respondentky častejšie počas pandémie zažili neštandardné hodiny práce skoro ráno alebo večer (42,1% žien a 30,6% mužov). Až 37% respondentiek s deťmi a/alebo v partnerskom vzťahu sa nevedelo sústrediť na prácu kvôli rodinným povinnostiam (toto sa však týkalo len 13,5% mužov). Muži v o čosi väčšej miere museli ostať doma, pracovať nadčasy a dostali výpoveď (14,9 %, kým ženy 8,8%).

Graf 5 Zmeny pracovná oblasť



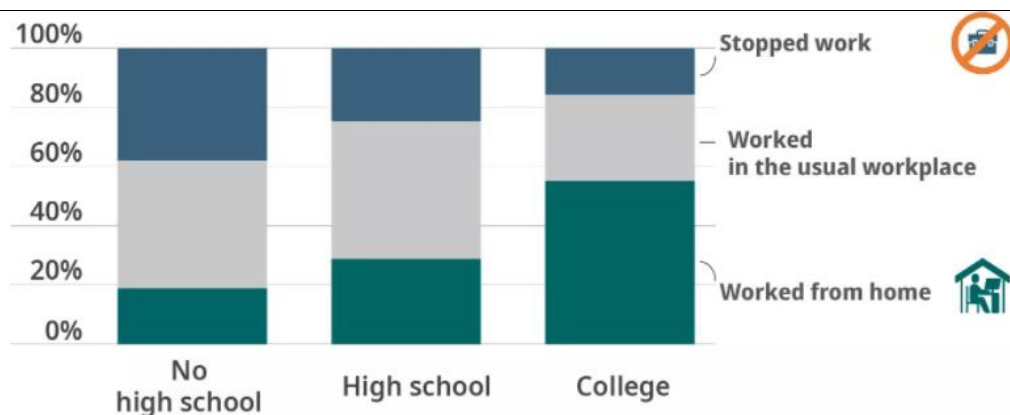
Zdroj: IVPR, 2020

Zhrnutie dopadov pandémie na mužov a ženy v pracovnej a rodinnej oblasti:

Prieskumu, ktorý zrealizoval IVPR v roku 2020, sa zúčastnilo výrazne viac žien (81,9 %), ktoré sa podelili so svojimi skúsenosťami v pracovnej a rodinnej oblasti počas pandémie v porovnaní s mužmi (17,6 %). Z výsledkov, ktoré možno považovať za trendy a nie za reprezentatívne dáta, vyplýva, že záťaž žien najmä v oblasti starostlivosti o domácnosť a rodinu sa významne zvýšila vo všeobecnosti, aj v porovnaní s mužmi. Popri strate práce a zníženej mzde malo veľa žien počas pandémie zvýšenú tzv. „časovú chudobu“, čo znamená že ženy pracujú o 18,2 viac než muži. Pred COVID-19 ženy robili takmer trikrát viac neplatennej práce a domácich prác v porovnaní s mužmi, a to celosvetovo.

OECD dáta

Počas pandemických opatrení mnoho ľudí využilo príležitosť pracovať z domu, vďaka čomu väčšina týchto zamestnancov nebola ovplyvnená znížením nákladov na zamestnancov prostredníctvom prepúšťania. Iní, najmä v menej platených a pracovne náročných odvetviach, nemali túto možnosť a museli ísť do práce ako zvyčajne. To ovplyvnilo menej vzdelaných vo väčšej miere ako absolventov vysokých škôl (OECD, 2021). Nižšie uvedený graf uvádza, že menej vzdelaní zamestnanci, ktorí nemali možnosť pracovať z domu, museli vo väčšej miere opustiť zamestnanie.



Zdroj: OECD, 2021⁶

- c. Uveďte, na ktoré z ukončených a prebiehajúcich národných projektov⁷ zámer NP priamo nadväzuje, v čom je navrhovaný NP od nich odlišný a ako sú v ňom zohľadnené výsledky/dopady predchádzajúcich NP (ak relevantné):

Predkladaný zámer NP je pilotným projektom, ktorý reflektuje na výnimočnú celosvetovú situáciu, s akou sa v minulosti spoločnosť nestretla. V minulosti preto nebol implementovaný žiadny NP súvisiaci s touto problematikou, preto predkladaný zámer NP nenadväzuje na žiadne predchádzajúce NP.

Projekty zamerané na zmiernenie nepriaznivého vývoja v oblasti zamestnanosti spôsobeného pandémiou COVID – 19 svojimi aktivitami podporovali udržanie jestvujúcich pracovných miest a tvorbu nových pracovných miest, hlavne formou finančného príspevku. Aktivity predkladaného zámeru NP sú zamerané na vzdelávanie v oblasti znižovania a predchádzania všetkých foriem diskriminácie a zabezpečenia ochrany pred nimi na trhu práce v dôsledku pandémie COVID - 19. Takýto typ aktivít nebol realizovaný v žiadnom NP implementovanom v rámci prioritnej osi (ďalej len „PO“) REACT-EU, investičné priority (ďalej len „IP“) IP 8.1 Podpora nápravy dôsledkov krízy v kontexte pandémie COVID-19 a príprava zelenej, digitálnej a odolnej obnovy hospodárstva.

⁶ Použité analýzy/zdroje:

<http://monitoringmsp.sk/2020/08/10/vplyv-pandemie-covid-19-na-zamestnanost-v-sr/>

<http://monitoringmsp.sk/wp-content/uploads/2020/08/Podpora-zamestnanosti-v-obdob%C3%AD-koronakr%C3%ADzy-v-SR-a-v-okolit%C3%BDch-krajin%C3%A1ch.pdf>

<https://www.employment.gov.sk/sk/informacie-media/aktuality/rezort-prace-predlozil-do-medzirezortneho-pripomienkového-konania-dva-strategicke-materialy.html>

https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2020/10/prieskum_zivotnej_situacie_pocas_pandemie_kuruc.pdf

<https://www.istp.sk/clanok/15804/diskriminacia-na-pracovnom-trhu-je-vdaka-covid-19-omnoho-vyraznejšia>

<https://euractiv.sk/section/rodova-rovnost/video/diskusia-zeny-a-kriza-zmeni-pandemia-pohlad-na-ekonomicke-postavenie-zien/>

<https://www.totojerovnost.eu/index.php/2021/01/22/miera-nezamestnanosti-zien-v-sr-sa-v-tretom-stvrtrroku-2020-zvysila-az-o-25-vplyvom-pandemie-ochorenia-covid-19-oproti-roku-2019/>

https://www.gender.gov.sk/diskriminacia/files/2016/09/AP_ADZ-.pdf

<https://www.weforum.org/agenda/2021/09/oecd-employment-outlook-covid-19/>

<https://voxeu.org/article/covid-19-employment-and-women-oecd-countries>

<https://www.oecd.org/coronavirus/en/data-insights/the-pandemic-has-not-improved-things-for-women>

<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/risks-that-matter-2020-the-long-reach-of-covid-19-44932654/>

Ďalšie zdroje:

https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/soubory/tz_20200406_dopady_opatreni_proti_pandemii_na_zeny_a_muze_na_trhu_prace.pdf

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_813449/lang--en/index.html

<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/7299bf7ben/index.html?itemId=/content/component/7299bf7b-en>

<https://uesa.sav.sk/?q=sk/dosledky-koronakrizy-na-zeny-rodovu-rovnost>

<https://www.espon.eu/sites/default/files/attachments/EMPLOY-Slovakia.pdf>

<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/building-inclusive-labour-markets-active-labour-market-policies-for-the-most-vulnerable-groups-607662d9/>

⁷ V prípade ak je to relevantné, uveďte aj ukončené národné projekty z programového obdobia 2007-2013.

- d. Popíšte problémové a prioritné oblasti, ktoré rieši zámer národného projektu. (Zoznam známych problémov, ktoré vyplývajú zo súčasného stavu a je potrebné ich riešiť):

Trh práce je veľmi dôležitou súčasťou fungovania každej krajiny. Tak ako každý trh, aj trh práce funguje na základe istých zákonitostí, ktoré na neho výrazne vplyvajú. 11.marec 2020, kedy Svetová zdravotnícka organizácia vyhlásila šírenie vírusu COVID -19 za svetovú pandémiu, bol pre trh práce zlomovým. Pandémia nového koronavírusu priniesla veľké zmeny a neistotu v každej jednej oblasti spoločnosti, nevynímajúc trh práce, ktorý zaznamenal v tejto súvislosti výrazné zmeny. Najvýraznejšími zmenami okrem obmedzovania a rušenia výroby, rušenia pracovných miest, či znižovania miezd , ktoré nastali na trhu práce boli aj mnohé iné zmeny, ako je napríklad krátenie pracovného času, zavedenie inštitúcie Kurz Arbeit, zavádzanie práce z domu a mnoho iných. Pandémia zmenila pracovný trh, avšak často nie k lepšiemu. Okrem toho, že v mnohých prípadoch pandémie siahla zamestnancom na ich príjem a istoty, často boli dotknuté aj práva zamestnancov, či zhoršené pracovné podmienky a zhoršené pracovné prostredie. Mnohým zamestnancom po prekonaní COVID – 19 zostali dlhodobé zdravotné následky a zhoršilo sa ich postavenie na trhu práce, stali sa ohrozenou skupinou občanov. Strata zamestnania, obmedzenie, alebo úplná strata pravidelného príjmu prináša so sebou hrozbu chudoby a hrozbu sociálneho vylúčenia osôb. Častou príčinou horšieho postavenia osôb na trhu práce je nedodržovanie ich práv zo strany zamestnávateľov, v mnohých prípadoch spôsobenou neznalosťou a s tým spojenou diskrimináciou.

Nami uvedené výsledky analýz, ale aj mnohé ďalšie, potvrdzujú nepriaznivý stav na trhu práce. Výsledky analýzy, ktorú vykonala spoločnosť Slovak Business Agency, poukazujú na nepriaznivú skutočnosť, že v dôsledku pandémie COVID -19 predovšetkým v prvom štvrtroku 2020 poklesla zamestnanosť vo všetkých krajoch Slovenskej republiky, pričom najvýraznejšie sa počet pracujúcich znížil v Žilinskom kraji (o 3,2 %), Košickom kraji (o 2,7 %) a Bratislavskom kraji (o 2,5 %). Vláda prijala niekoľko reštriktívnych opatrení na podporu ekonomiky, avšak ako ukázali vyššie uvedené prieskumy a analýzy, až 22,9 % podnikateľských subjektov malo problém sa v nich zorientovať z dôvodu nedostatočnej informovanosti. To malo za následok vznik rôznych situácií na trhu práce a často aj vznik rôznych foriem diskriminácie. (SBA, 2020). Opatrenia vlády, ktoré zaviedla za účelom zmiernenia následkov pandémie COVID -19 okrem toho, že negatívne ovplyvnili trh práce, majú zásadný vplyv na kvalitu života žien a mužov. Dopad krízy žiaľ nie je rodovo neutrálny, ženy a dievčatá sú viac zasiahnuté ekonomickými a sociálnymi dôsledkami pandémie (Hermanová, 2020). Výsledky ďalšieho prieskumu spoločnosti IVPR z roku 2020 taktiež ako mnohé ďalšie uvádzajú, že vplyvom pandémie COVID-19 nastali zásadné zmeny predovšetkým v pracovnej oblasti. Prieskum ukázal, že 77,5 % respondentov a respondentiek, ktorí pred pandémiou pracovali, zostalo doma a 69,3 % respondentov a respondentiek zostalo na home office (z toho 69,3 % žien a 67, 3% mužov). Ženy respondentky častejšie počas pandémie zažili neštandardné hodiny práce skoro ráno alebo večer (42,1% žien a 30, 6% mužov). Až 37% respondentiek s deťmi a/alebo v partnerskom vzťahu sa nevedelo sústrediť na prácu kvôli rodinných povinnostiach (toto sa však týkalo len 13,5% mužov). Prieskum ďalej ukázal, že muži vo väčšej miere museli ostať doma, pracovať nadčasy a dostali výpoveď (14,9 %, kým ženy 8,8%). Ako uvádzajú výsledky nami predložených analýz, najväčšie problémy pandémie COVID – 19 spôsobila síce na pracovnom trhu, ale tieto sa následne negatívne prenášajú aj do rodinného života a vplyvajú na kvalitu života občanov. Analýzy tiež poukazujú na nedostatočnú informovanosť ako zamestnancov, tak aj hospodárskych subjektov – zamestnávateľov.

Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000 ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani záväzný pre všetky členské krajiny EÚ. Smernica je zameraná proti priamej diskriminácii na pracovisku a na zabránenie rozdielov v zaobchádzaní s jednotlivými zamestnancami ako v súkromnom, tak aj vo verejnom sektore. Okrem iného sa zameriava na podmienky prístupu k zamestnaniu alebo samostatnej zárobkovej činnosti vrátane kritérií výberu a podmienok naboru a postupu v zamestnaní, na podmienky zamestnania a pracovné podmienky (vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania), čo je v súčasnom pandemickom období na pracovnom trhu častým problémom, tak. Ako aj samotné vykonávanie predmetnej smernice. Ako uvádza „Spoločná správa o uplatňovaní smernice Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod („smernica o rasovej rovnosti“) a smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani („smernica o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní“) COM

(2014)⁸, komisia dostávala každý rok v priemere 20-30 sťažností ohľadom diskriminácie, pričom väčšinou sa jednalo o prípady diskriminácie na pracovisku. Oveľa väčší počet sťažností sa riešil na vnútroštátnej úrovni. V dôsledku pandémie COVID počet takýchto prípadov individuálnej diskriminácie vzrástol, o čom svedčia aj výsledky niektorých nami uvedených analýz v časti 7. Jedným z navrhovaných spôsobov riešenia daného problému uvedených v správe je zvyšovanie povedomia o existujúcej ochrane a zabezpečenie lepšieho praktického vykonávania týchto smerníc. Mnohé dotknuté osoby, zamestnanci majú spravidla nedostatočné povedomie o svojich právach, nepoznajú svoje práva na rovnaké zaobchádzanie na pracovisku, čo sa prejavilo v období pandémie tým, že napr. ženy, osoby s rodičovskými povinnosťami, osoby vo veku nad 50 rokov, osoby so zdravotným postihnutím, alebo iné znevýhodnené osoby dostali výpoveď ako prvé, alebo im bola skrátaná pracovná doba, čo viedlo k strate príjmu, alebo jeho kráteniu. Často však ani zamestnávateľia nemali dostatok informácií, že ich správanie sa vykazuje prvky diskriminácie.

Vojna na Ukrajine vytvára ďalší nepriaznivý tlak na situáciu na trhu práce. Zväčšuje sa počet záujemcov a žiadateľov o prácu, čo môže mať výrazný vplyv na mieru zamestnanosti vo všetkých krajoch. NP prispeje svojimi aktivitami k riešeniu uvedených problémov a zabezpečí podporu všetkým účastníkom trhu práce, ako zamestnancom, tak aj zamestnávateľom. Dostatočná odborná podpora zadefinovaných cieľových skupín zabezpečí jednoduchšiu, efektívnejšiu a komplexnejšiu prístupnosť na otvorený trh práce, udržanie pracovných miest, prispeje k udržaniu zamestnanosti a zamestnateľnosti.

- e. Popíšte administratívnu, finančnú a prevádzkovú kapacitu žiadateľa a partnera (v prípade, že v projekte je zapojený aj partner)

Administratívna a prevádzková kapacita žiadateľa

Žiadateľ – MPSVR SR /gestor HP RMŽ a ND nemá vlastné priestory, sídli v priestoroch, ktoré má prenajaté MPSVR SR, do ktorého organizačnej štruktúry je žiadateľ zaradený. V uvedených priestoroch sa nachádza jeden voľný priestor, ktorý si žiadateľ prenajme pre potreby zabezpečenia riadenia národného projektu. Náklady na prenájom priestorov budú hradené z rozpočtu projektu. Potrebné materiálno-technické vybavenie (napr. vybavenie kancelárií pre členov projektového tímu) bude taktiež zabezpečené z národného projektu.

Zamestnanci OHP, predstavujú ako členovia projektového tímu záruku odbornosti v oblasti HP RMŽ a ND ako pri príprave projektu, tak aj pri realizácii jeho aktivít.

Žiadateľ má dlhodobé skúsenosti s realizáciou projektov financovaných z EŠIF v programovom období 2007 – 2013 a 2014 – 2020. Prijímateľom projektu bude MPSVR SR – gestor HP RMŽ a ND a zároveň bude riadiť NP po organizačnej, obsahovej a finančnej stránke.

Po personálnej stránke bude implementácia projektu zabezpečená projektovým a odborným tímom. Členovia tímu budú odborne pripravení pracovníci s niekoľko ročnou praxou v príprave a v riadení projektov. Žiadateľ má skúsenosti s výberom expertov a odborných pracovníkov pre účely naplnenia odborných aktivít národného projektu.

Zloženie projektového tímu:

Pracovné pozície projektového tímu a opis vykonávaných činností. Riadenie projektu bude zabezpečovať projektový tím zložený z pozícií:

Hlavná aktivita: podaktivita 1, podaktivita 2, podaktivita 3,

Garant projektu, Hlavný manažér projektu, Asistent manažéra projektu, Finančný manažér, Asistent finančného manažéra, Podporná činnosť – mzdové, Podporná činnosť - personalistka, Podporná činnosť - Informačné a komunikačné technológie (ďalej len „IKT“); Manažér pre publicitu a informovanosť, Asistent manažéra pre publicitu a informovanosť

Hlavná aktivita: podaktivita 1

Manažér monitorovania, Asistent manažéra monitorovania, Expert na hodnotenie – evaluáciu, Dátový analytik

⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0002&from=RO>

Hlavná aktivita: podaktivita 2

Hlavný koordinátor podaktivity č.2 – KE, Koordinátor podaktivity č.2 - BA, Asistent hlavného koordinátora podaktivity č.2, Oblastný koordinátor podaktivity č. 2., Asistent oblastného koordinátora podaktivity č.2., Regionálny koordinátor, Lektor, Expert

Hlavná aktivita: pod aktivita 3

Metodik, Hlavný koordinátor podaktivity č.3, Asistent hlavného koordinátora podaktivity č. 3.

Pracovné miesta budú obsadzované na základe vopred stanovených kvalifikačných a odborných predpokladov pre jednotlivé pracovné pozície v zmysle zákona o štátnej službe.

8. Vysvetlite hlavné ciele NP (stručne):

(očakávaný prínos k plneniu strategických dokumentov, k socio-ekonomickému rozvoju oblasti pokrytej OP, k dosiahnutiu cieľov a výsledkov príslušnej prioritnej osi/špecifického cieľa)

Hlavným cieľom predkladaného zámeru NP je zmiernenie socio-ekonomických dopadov spôsobených pandémiou COVID-19 vo viazanosti s postavením a udržaním sa na trhu práce.

Hlavný cieľ má nasledovné 2 čiastkové ciele:

1. Vytvorenie systematického prístupu k zvyšovaniu povedomia v oblasti nerovností na trhu práce inovatívnou formou
2. Zvýšenie povedomia o právach aktérov trhu práce a ich postavení na voľnom trhu práce, možnosti podpory pre podnikateľské subjekty

Predkladaný NP je v súlade s cieľmi OP EŽ, s cieľmi Stratégie Európa 2020 a s ostatnými strategickými dokumentmi uvedenými v časti 7.

NP implementáciou svojich aktivít prispeje v plnej miere k naplneniu Špecifického cieľa 8.1.1 Podpora nápravy dôsledkov krízy v kontexte pandémie COVID-19 a príprava zelenej, digitálnej a odolnej obnovy hospodárstva OP EŽ. NP plne reflektuje na situáciu na trhu práce, na zníženie miery nezamestnanosti a na zvýšenie zamestnanosti.

9. Očakávaný stav a merateľné ciele

V prípade viacerých merateľných ukazovateľov, doplňte údaje za každý merateľný ukazovateľ.

V tejto časti popíšte očakávané výsledky projektu s konkrétnym prínosom vo vzťahu k rozvoju oblasti pokrytej operačným programom a zrealizovaniu aktivít. V tabuľke nižšie uveďte projektové ukazovatele a iné údaje. Projektové ukazovatele musia byť definované tak, aby odrážali výstupy/výsledky projektu a predstavovali kvantifikáciu toho, čo sa realizáciou aktivít za požadované výdavky dosiahne.⁹

Cieľ národného projektu	Merateľný ukazovateľ	Indikatívna cieľová hodnota	Aktivita projektu	Súvisiaci programový ukazovateľ ¹⁰
Zmiernenie socio-ekonomických dopadov spôsobených pandémiou COVID – 19 vo viazanosti s postavením a udržaním sa na trhu práce.	P0509- Počet vypracovaných nových, inovatívnych, systémových opatrení	3	Tvorba systémových, inovatívnych opatrení v oblasti prípravy na trh práce v dôsledku pandémie Covid 19	O0092- Počet vypracovaných nových, inovatívnych, systémových opatrení
Iné údaje, ktorými je možné sledovať napĺňanie cieľov národného projektu (ak relevantné)				
Cieľ národného projektu	Ukazovateľ	Indikatívna cieľová hodnota ¹¹	Aktivita projektu	
Zmiernenie socio-ekonomických dopadov spôsobených pandémiou COVID – 19 vo viazanosti s postavením a udržaním sa na trhu práce.	D0128 Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím	Nie je možné stanoviť cieľovú hodnotu, nakoľko sa jedná o pilotný projekt, v minulosti sa nerealizovali obdobné projekty, z výsledkov ktorých by bolo možné vychádzať	Tvorba systémových, inovatívnych opatrení v oblasti prípravy na trh práce v dôsledku pandémie Covid 19	
Zmiernenie socio-ekonomických dopadov spôsobených pandémiou COVID – 19 vo viazanosti s postavením a udržaním sa na trhu práce.	D0249 Počet pracovníkov, pracovníčok refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP	Nie je možné stanoviť cieľovú hodnotu, nakoľko sa jedná o pilotný projekt, v minulosti sa nerealizovali obdobné projekty, z výsledkov ktorých by bolo možné vychádzať	Tvorba systémových, inovatívnych opatrení v oblasti prípravy na trh práce v dôsledku pandémie Covid 19	

⁹ V odôvodnených prípadoch sa uvedená tabuľka nevyplní, pričom je nevyhnutné do tejto časti uviesť podrobné a jasné zdôvodnenie, prečo nie je možné uviesť požadované údaje.

¹⁰ Národný projekt by mal obsahovať minimálne jeden relevantný projektový ukazovateľ, ktorý sa agreguje do programového ukazovateľa. Pri ostatných projektových ukazovateľoch sa uvedie N/A.

¹¹ Indikatívnu cieľovú hodnotu v tomto čase nie je možné stanoviť. Hodnoty merateľných ukazovateľov bude žiadateľ vykazovať v monitorovacích správach

<p>Zmiernenie socio-ekonomických dopadov spôsobených pandémiou COVID – 19 vo viazanosti s postavením a udržaním sa na trhu práce.</p>	<p>D0250 Počet pracovníkov, pracovníčok so zdravotným postihnutím refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP</p>	<p>Nie je možné stanoviť cieľovú hodnotu, nakoľko sa jedná o pilotný projekt, v minulosti sa nerealizovali obdobné projekty, z výsledkov ktorých by bolo možné vychádzať</p>	<p>Tvorba systémových, inovatívnych opatrení v oblasti prípravy na trh práce v dôsledku pandémie Covid 19</p>	
<p>Zmiernenie socio-ekonomických dopadov spôsobených pandémiou COVID – 19 vo viazanosti s postavením a udržaním sa na trhu práce.</p>	<p>D0251 Počet pracovníkov, pracovníčok mladších ako 25 rokov veku refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP</p>	<p>Nie je možné stanoviť cieľovú hodnotu, nakoľko sa jedná o pilotný projekt, v minulosti sa nerealizovali obdobné projekty, z výsledkov ktorých by bolo možné vychádzať</p>	<p>Tvorba systémových, inovatívnych opatrení v oblasti prípravy na trh práce v dôsledku pandémie Covid 19</p>	
<p>Zmiernenie socio-ekonomických dopadov spôsobených pandémiou COVID – 19 vo viazanosti s postavením a udržaním sa na trhu práce.</p>	<p>D0256 Počet pracovníkov, pracovníčok starších ako 54 rokov veku refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP</p>	<p>Nie je možné stanoviť cieľovú hodnotu, nakoľko sa jedná o pilotný projekt, v minulosti sa nerealizovali obdobné projekty, z výsledkov ktorých by bolo možné vychádzať</p>	<p>Tvorba systémových, inovatívnych opatrení v oblasti prípravy na trh práce v dôsledku pandémie Covid 19</p>	
<p>Zmiernenie socio-ekonomických dopadov spôsobených pandémiou COVID – 19 vo viazanosti s postavením a udržaním sa na trhu práce.</p>	<p>D0257 Počet pracovníkov, pracovníčok patriacich k etnickej, národnostnej, rasovej menšine refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP</p>	<p>Nie je možné stanoviť cieľovú hodnotu, nakoľko sa jedná o pilotný projekt, v minulosti sa nerealizovali obdobné projekty, z výsledkov ktorých by bolo možné vychádzať</p>	<p>Tvorba systémových, inovatívnych opatrení v oblasti prípravy na trh práce v dôsledku pandémie Covid 19</p>	
<p>Zmiernenie socio-ekonomických dopadov spôsobených pandémiou COVID – 19 vo viazanosti s postavením a udržaním sa na trhu práce.</p>	<p>D0258 Počet pracovníkov, pracovníčok, ktorí boli pred zapojením osobami dlhodobo nezamestnanými refundovanými z projektu mimo technickej pomoci OP /OP TP</p>	<p>Nie je možné stanoviť cieľovú hodnotu, nakoľko sa jedná o pilotný projekt, v minulosti sa nerealizovali obdobné projekty, z výsledkov ktorých by bolo možné vychádzať</p>	<p>Tvorba systémových, inovatívnych opatrení v oblasti prípravy na trh práce v dôsledku pandémie Covid 19</p>	

<p>Zmiernenie socio-ekonomických dopadov spôsobených pandémiou COVID – 19 vo viazanosti s postavením a udržaním sa na trhu práce.</p>	<p>D0259 Počet pracovníkov, pracovníčok – príslušníkov, príslušníčok tretích krajín, refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/ OP TP</p>	<p>Nie je možné stanoviť cieľovú hodnotu, nakoľko sa jedná o pilotný projekt, v minulosti sa nerealizovali obdobné projekty, z výsledkov ktorých by bolo možné vychádzať</p>	<p>Tvorba systémových, inovatívnych opatrení v oblasti prípravy na trh práce v dôsledku pandémie Covid 19</p>	
<p>Zmiernenie socio-ekonomických dopadov spôsobených pandémiou COVID – 19 vo viazanosti s postavením a udržaním sa na trhu práce.</p>	<p>D0263 Mzda žien refundovaná z projektu (priemer)</p>	<p>Zmiernenie socio-ekonomických dopadov spôsobených pandémiou COVID – 19 vo viazanosti s postavením a udržaním sa na trhu práce.</p>	<p>Tvorba systémových, inovatívnych opatrení v oblasti prípravy na trh práce v dôsledku pandémie Covid 19</p>	
<p>Zmiernenie socio-ekonomických dopadov spôsobených pandémiou COVID – 19 vo viazanosti s postavením a udržaním sa na trhu práce.</p>	<p>D0261 Mzda mužov refundovaná z projektu (priemer)</p>	<p>Nie je možné stanoviť cieľovú hodnotu, nakoľko sa jedná o pilotný projekt, v minulosti sa nerealizovali obdobné projekty, z výsledkov ktorých by bolo možné vychádzať</p>	<p>Tvorba systémových, inovatívnych opatrení v oblasti prípravy na trh práce v dôsledku pandémie Covid 19</p>	
<p>Zmiernenie socio-ekonomických dopadov spôsobených pandémiou COVID – 19 vo viazanosti s postavením a udržaním sa na trhu práce.</p>	<p>D0266 Podiel žien na riadiacich pozíciách projektu</p>	<p>Nie je možné stanoviť cieľovú hodnotu, nakoľko sa jedná o pilotný projekt, v minulosti sa nerealizovali obdobné projekty, z výsledkov ktorých by bolo možné vychádzať</p>	<p>Tvorba systémových, inovatívnych opatrení v oblasti prípravy na trh práce v dôsledku pandémie Covid 19</p>	
<p>Zmiernenie socio-ekonomických dopadov spôsobených pandémiou COVID – 19 vo viazanosti s postavením a udržaním sa na trhu práce.</p>	<p>D0267 Podiel žien na iných ako riadiacich pozíciách projektu</p>	<p>Nie je možné stanoviť cieľovú hodnotu, nakoľko sa jedná o pilotný projekt, v minulosti sa nerealizovali obdobné projekty, z výsledkov ktorých by bolo možné vychádzať</p>	<p>Tvorba systémových, inovatívnych opatrení v oblasti prípravy na trh práce v dôsledku pandémie Covid 19</p>	

Zmiernenie socio-ekonomických dopadov spôsobených pandémiou COVID – 19 vo viazanosti s postavením a udržaním sa na trhu práce.	D0270 Počet vzdelávacích aktivít projektu zaoberajúcich sa výlučne problematikou nediskriminácie a rovnosti mužov a žien	Nie je možné stanoviť cieľovú hodnotu, nakoľko sa jedná o pilotný projekt, v minulosti sa nerealizovali obdobné projekty, z výsledkov ktorých by bolo možné vychádzať	Tvorba systémových, inovatívnych opatrení v oblasti prípravy na trh práce v dôsledku pandémie Covid 19	
Zmiernenie socio-ekonomických dokladov spôsobených pandémiou COVIC – 19 vo viazanosti s postavením a udržaním sa na trhu práce.	D0271 Počet vzdelávacích aktivít projektu zaoberajúcich sa aj problematikou nediskriminácie a rovnosti mužov a žien	Nie je možné stanoviť cieľovú hodnotu, nakoľko sa jedná o pilotný projekt, v minulosti sa nerealizovali obdobné projekty, z výsledkov ktorých by bolo možné vychádzať	Tvorba systémových, inovatívnych opatrení v oblasti prípravy na trh práce v dôsledku pandémie Covid 19	
Zmiernenie socio-ekonomických dokladov spôsobených pandémiou COVIC – 19 vo viazanosti s postavením a udržaním sa na trhu práce	D0357 Počet osôb bez štátneho občianstva v SR v čase vstupu do projektu	Nie je možné stanoviť cieľovú hodnotu, nakoľko sa jedná o pilotný projekt, v minulosti sa nerealizovali obdobné projekty, z výsledkov ktorých by bolo možné vychádzať	Tvorba systémových, inovatívnych opatrení v oblasti prípravy na trh práce v dôsledku pandémie Covid 19	
Zmiernenie socio-ekonomických dokladov spôsobených pandémiou COVIC – 19 vo viazanosti s postavením a udržaním sa na trhu práce	D0358 Počet osôb v procese získavania občianstva SR v čase odchodu z projektu	Nie je možné stanoviť cieľovú hodnotu, nakoľko sa jedná o pilotný projekt, v minulosti sa nerealizovali obdobné projekty, z výsledkov ktorých by bolo možné vychádzať	Tvorba systémových, inovatívnych opatrení v oblasti prípravy na trh práce v dôsledku pandémie Covid 19	

10. Bližší popis merateľných ukazovateľov.¹²

V prípade viacerých merateľných ukazovateľov, doplňte údaje za každý z nich.

Predmetná časť sa týka projektových ukazovateľov	
Názov merateľného ukazovateľa ¹³	P0509 - Počet vypracovaných nových, inovatívnych, systémových opatrení
Akým spôsobom sa budú získavať dáta?	Počet sa bude zisťovať na základe monitorovacích správ a z výstupných zostáv ITMS2014+

11. Očakávané dopady a parametre úspešnosti národného projektu

Tabuľka A

¹² V odôvodnených prípadoch sa uvedená tabuľka nevyplní, pričom je nevyhnutné do tejto časti uviesť podrobné a jasné zdôvodnenie, prečo nie je možné uviesť požadované údaje.

¹³ V prípade viacerých merateľných ukazovateľov, doplňte tabuľku za každý merateľný ukazovateľ.

V prípade viacerých cieľových skupín, doplňte dopady na každú z nich.

Zoznam prínosov a prípadných iných dopadov, ktoré sa dajú očakávať pre jednotlivé cieľové skupiny		
Dopady	Cieľová skupina (ak relevantné)	Počet ¹⁴
Zníženie rizika vzniku chudoby v dôsledku následkov pandémie COVID -19	Zamestnanec, samostatne zárobkovo činná osoba, zamestnávateľ, neaktívne osoby, NEET do 30 rokov, záujemca o zamestnanie, uchádzač o zamestnanie, znevýhodnený uchádzač o zamestnanie	Nie je možné stanoviť cieľovú hodnotu, nakoľko sa jedná o pilotný projekt, v minulosti sa nere realizovali obdobné projekty, z výsledkov ktorých by bolo možné vychádzať pri stanovení cieľovej hodnoty
Zníženie nezamestnanosti v dôsledku následkov pandémie COVID -19 a zvýšenie zamestnanosti v regiónoch	Zamestnanec, samostatne zárobkovo činná osoba, zamestnávateľ, neaktívne osoby, NEET do 30 rokov, záujemca o zamestnanie, uchádzač o zamestnanie, znevýhodnený uchádzač o zamestnanie	Nie je možné stanoviť cieľovú hodnotu, nakoľko sa jedná o pilotný projekt, v minulosti sa nere realizovali obdobné projekty, z výsledkov ktorých by bolo možné vychádzať pri stanovení cieľovej hodnoty

Tabuľka B

Parametre úspešnosti národného projektu a spôsob vyhodnotenia parametrov ¹⁵			
Parameter	Spôsob vyhodnotenia	Východisková hodnota	Očakávaná hodnota, ktorá je považovaná za úspešnú
Počet inovatívnych prvkov -1	Parameter bude vyhodnotený na základe pripravenej výstupnej metodiky, ktorá bude obsahovať navrhnuté inovatívne prvky na základe získaných dát a informácií z jednotlivých regiónov Slovenskej republiky	0 %	100 %

V prípade viacerých parametrov, doplňte údaje za každý z nich.

12. Aktivity

a) Uveďte detailnejší popis aktivít.

b) V tabuľke nižšie uveďte rámcový popis aktivít, ktoré budú v rámci identifikovaného národného projektu realizované a ich prepojenie so špecifickými cieľmi.

¹⁴ Ak nie je možné uviesť početnosť cieľovej skupiny, uveďte do tejto časti zdôvodnenie.

¹⁵ Vyhodnotenie sa v prípade potreby vykonáva aj počas realizácie národného projektu.

Hlavná aktivita v zmysle OP IZ: Zefektívnenie súčasných a zavedenie nových nástrojov na zvyšovanie aktivity ľudí ohrozených chudobou a sociálnym vylúčením

Predpokladané trvanie aktivity: 19 mesiacov

Celková dĺžka realizácie hlavných a podporných aktivít projektu (v mesiacoch):
06/2022 – 12/2023

Opis hlavnej aktivity:

Projekt sa bude realizovať prostredníctvom hlavnej aktivity: **Tvorba systémových, inovatívnych opatrení v oblasti zmiernovania nerovností na trhu práce v dôsledku pandémie Covid 19**, ktorá bude rozdelená do nasledovných 3 podaktivít podľa oblastí zamerania:

1. Monitoring a evaluácia prostredia trhu práce
2. Zvyšovanie povedomia formou systémovej podpory v oblasti sociálneho začleňovania na otvorenom trhu práce formou vzdelávacích aktivít pre vybranú cieľovú skupinu.
3. Tvorba návrhov na nové/inovatívne alebo systémove opatrenia

Neoddeliteľnou súčasťou implementácie budú aj podporné aktivity súvisiace s realizáciou projektu počas celej doby realizácie projektu. Patria medzi ne aktivity týkajúce sa personálneho zabezpečenia tímu projektu, informovanie a publicita, spolupráca s aktérmi pre jednotlivé oblasti.

Podaktivita 1. Monitorovanie a evaluácia nerovností na trhu práce

Na začiatku tejto podaktivity č.1. experti na hodnotenie a evaluáciu spracujú na základe dostupných zdrojov, dotazníkov, resp. už existujúcich analytických materiálov a informácii analýzu nerovností na trhu práce a potenciálu zamestnanosti v jednotlivých regiónoch. Experti zhodnotia situáciu na začiatku realizácie projektu v oblasti nerovnosti na trhu práce (východisková situácia) a následne na konci realizácie projektu, aby sa dal relevantne vyhodnotiť prínos projektu, časový harmonogram, metodika hodnotenia a hodnotiace metódy.

Experti na hodnotenie a evaluáciu v závere realizácie projektu na základe monitorovania vykonajú hodnotenie/evaluáciu projektu, ktorého výsledkom bude záverečná hodnotiacia správa. Cieľom tejto podaktivity je zhodnotenie prínosu projektu pre znižovanie nerovností a diskriminácie na trhu práce.

Podaktivita 1, podaktivita 2 a podaktivita 3 budú súbežne realizované počas celej implementácie NP.

Výstup podaktivity: analýza nerovností na trhu práce a potenciálu zamestnanosti v regiónoch, záverečná hodnotiacia správa v rozsahu min. 30 strán v elektronickej forme.

Podaktivita 2. Zvyšovanie povedomia v oblasti sociálneho začleňovania na otvorenom trhu práce

Podaktivita bude realizovaná za účelom zvyšovania povedomia v oblasti sociálneho začleňovania na otvorenom trhu práce vo všetkých regiónoch Slovenskej republiky. Jednotlivé informačné podujatia v rámci tejto podaktivity budú realizované v úzkej spolupráci s Úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ÚPSVR SR“) a s lokálnymi zamestnávateľmi, pracovnými agentúrami a v spolupráci s regionálnymi aktérmi. Ich cieľom je informovanie o právach a povinnostiach jednotlivých aktérov pracovného trhu v súvislosti s pandemickou situáciou COVID 19, zodpovedanie otázok všetkých aktérov, tak zamestnávateľov ako aj zamestnancov, najmä z oblasti nerovností na trhu práce. Budú im poskytnuté informácie tematicky orientované na jednotlivé témy, ako je napríklad diskriminácia a postavenie znevýhodnených osôb na trhu práce a rovnaké príležitosti. Prezentácie a všetky brožúrky budú tiež zverejnené na webovom sídle žiadateľa.

Podujatia za účelom zvyšovania povedomia v oblasti sociálneho začleňovania na otvorenom trhu práce budú realizované najmä prezenčnou formou podľa tematických oblastí, ako je napríklad diskriminácia a postavenie znevýhodnených osôb na trhu práce. V prípade nepriaznivej epidemiologickej situácie budú informačné podujatia realizované on-line formou. Zabezpečovať ich budú experti a lektori za jednotlivé tematické oblasti.

Tieto informačné podujatia budú realizované bezplatne vo všetkých krajoch. V prípade potreby sa budú informačné podujatia opakovať, na základe situácie a na základe potrieb, preto je možné, že v niektorých

krajoch, hlavne v krajoch s vyššou mierou nezamestnanosti bude realizovaných väčší počet podujatí. Celkom je v rámci projektu plánovaná realizácia 128 krátkych informačných podujatí, v každom samosprávnom kraji (8 krajov) v priemere 2 podujatia za mesiac počas 10 mesiacov. V prípade zhoršenej epidemiologickej situácie budú informačné podujatia realizované aj on-line formou.

Záznamy a dotazníky z podujatí budú slúžiť ako podklad pre podaktivitu č.3. – aktualizáciu opatrení na nové/innovatívne alebo systémové opatrenie, ale aj pre potreby evaluácie projektu. (podaktivita č.1.).

Výstup podaktivity: počet realizovaných odborných podujatí, prezenčné listiny, záznamy, dotazníky, fotodokumentácia

Podaktivita č. 3: Tvorba 3 návrhu na nové/innovatívne alebo systémové opatrenie

V rámci podaktivity 3 bude prostredníctvom 3 opatrení vytvorený ucelený a komplexný systém zameraný na HP RMŽ a ND. V jednotlivých opatreniach budú spracované návrhy postupov riešenia problémov v sledovaných oblastiach viažucich sa na plnenie horizontálnych princípov na otvorenom trhu práce v súvislosti s pandemiou COVID 19. V jednotlivých opatreniach budú podrobne popísané a vysvetlené možné problémy vznikajúce na pracoviskách a návrhy na predchádzanie ich vzniku. Opatrenia budú aktualizované na základe informácií získaných v rámci podaktivity č. 2.

Opatrenia č.1 Zdravotné postihnutie

Opatrenia č.2 Rovnosť mužov a žien

Opatrenia č.3 Nediskriminácia

Výstup podaktivity: Návrhy na nové/innovatívne alebo systémové opatrenie

PODPORNÉ AKTIVITY PROJEKTU

Príprava a výber tímu

Ide o zabezpečenie výberu zamestnancov, ktorí budú zabezpečovať realizáciu projektu (riadiaci tím) a dosiahnutie cieľov jednotlivých podaktivít (odborný tím). Jednotlivé pracovné pozície budú obsadené na základe vypracovaných kvalifikačných požiadaviek.

Úlohou riadiaceho tímu bude zabezpečenie implementácie projektu v rámci jednotlivých podaktivít vo vzájomnej spolupráci s odborným tímom.

Výstupy: vytvorený projektový a odborný tím zameraný na projektové riadenie, finančné riadenie, tvorba metodík a edukačných materiálov a plánov, v oblasti hodnotenia a evaluácie, či v oblasti komunikácie a publicity.

Spolupráca s vecne príslušnými útvarmi pri koordinácii činnosti, ktoré súvisia napr. so mzdovou agendou, personálnou agendou a inými činnosťami bude zabezpečovať plynulý chod implementácie projektu.

Publicita a informovanosť

Počas celej implementácie projektu bude verejnosť informovaná o aktivitách NP v súlade s OP ĽZ.

V rámci podaktivity sú plánované nasledovné podujatia:

- Úvodná konferencia 1
- Článok, inzercia, rozhovor 5
- Zverejnenie informácie o projekte na webovom sídle prijímateľa
- Regionálne médiá – zverejnenie informácií o aktivitách projektu - 8
- Záverečná konferencia 1

Za túto časť projektu bude zodpovedný manažér informovania a publicity, ktorý zabezpečí realizáciu všetkých aktivít v oblasti publicity a informovanosti v zmysle manuálu pre informovanosť a komunikáciu pre prijímateľov v rámci EŠIF. Manažér informovania a publicity zabezpečí informovanosť verejnosti o realizácii projektu, technicky a odborne bude zodpovedať za prípravu komunikačného plánu na základe ktorého bude realizovať výstupy vopred stanovené. Zabezpečí tiež označenie všetkých výstupov projektu,

technického vybavenia a všetkých priestorov, v ktorých budú realizované aktivity projektu s logom ESF a OP IZ.

Výstupy: články, inzercia, rozhovory, konferencie, zverejnenie informácie o projekte na webovom sídle prijímateľa, regionálne médiá – zverejnenie informácií o aktivitách projektu, letáky, plagáty, brožúrky, propagačné materiály.

Súlad s HP (opis):

Projekt je priamo zameraný na horizontálne princípy rovnosť mužov a žien a nediskriminácia, tak ako sú definované v Partnerskej dohode SR na roky 2014 – 2020 a v čl. 7 a čl. 8 všeobecného nariadenia.

V súvislosti s uplatňovaním HP RMŽ a ND:

- pri výbere administratívnych a odborných kapacít zapojených do riadenia a realizácie aktivít projektu bude dodržaný princíp nediskriminácie,
- v rámci mzdového ohodnotenia administratívnych a odborných kapacít nebude dochádzať k nerovnému odmeňovaniu za rovnakú prácu na základe rodu alebo príslušnosti k akejkoľvek znevýhodnenej skupine osôb,
- pri realizácii oprávnených aktivít nebude dochádzať k diskriminácii na základe rodu alebo príslušnosti k akejkoľvek znevýhodnenej skupine osôb a nebude dochádzať k znevýhodneným podmienkam pre akúkoľvek skupinu osôb, a to zohľadnením špecifických potrieb cieľovej skupiny (napr. v oblasti prístupnosti pre osoby so zdravotným postihnutím).

Proces monitorovania plnenia horizontálnych princípov bude na projektovej úrovni sledovaný prostredníctvom ukazovateľov (iné údaje), ktoré bude prijímateľ uvádzať v monitorovacích správach v časti 10.

b) V tabuľke nižšie uveďte rámcový popis aktivít, ktoré budú v rámci identifikovaného národného projektu realizované a ich prepojenie so špecifickými cieľmi.

Názov aktivity	Cieľ, ktorý má byť aktivitou dosiahnutý (podľa sekcie <i>Očakávaný stav</i>)	Spôsob realizácie (žiadateľ a/alebo partner)	Predpokladaný počet mesiacov realizácie aktivity
Aktivita 1 - Tvorba systémových, inovatívnych opatrení v oblasti prípravy na trh práce v dôsledku pandémie Covid 19.	Hlavným cieľom NP je zmiernenie socio-ekonomických dopadov spôsobených pandemiou COVID – 19 vo viazanosti s postavením a udrzaním sa na trhu práce.	Žiadateľ	19

Názov aktivity	Cieľ, ktorý má byť aktivitou dosiahnutý (podľa sekcie <i>Očakávaný stav</i>)	Spôsob realizácie (žiadateľ a/alebo partner)	Predpokladaný počet mesiacov realizácie aktivity
Aktivita 1			

V prípade viacerých aktivít, doplňte informácie za každú z nich.

13. Rozpočet

Jasne uveďte, ako bol pripravovaný indikatívny rozpočet a ako spĺňa kritérium „hodnota za peniaze“, t. j. akým spôsobom bola odhadnutá cena za každú položku, napr. prieskum trhu, analýza minulých výdavkov spojených s podobnými aktivitami, nezávislý znalecký posudok, v prípade, ak príprave projektu predchádza vypracovanie štúdie uskutočniteľnosti, ktorej výsledkom je, o. i. aj určenie

výšky alokácie, je potrebné uviesť túto štúdiu ako zdroj určenia výšky finančných prostriedkov. Skupiny výdavkov doplňte v súlade s MP CKO č. 4 k číselníku oprávnených výdavkov v platnom znení. V prípade operačných programov implementujúcich infraštruktúrne projekty, ako aj projekty súvisiace s obnovou mobilných prostriedkov, sa do ukončenia verejného obstarávania uvádzajú položky rozpočtu len do úrovne aktivít.

Platy zamestnancov zapojených do implementácie projektu boli stanovené na základe mzdovej politiky žiadateľa. Mzdy pracovníkov na pozíciách, ktoré nie sú v organizácii vytvorené, boli stanovené na základe štatistických údajov o výške odmeny na rovnakej, prípadne obdobnej pozícii. Výška odmeny za poskytnuté služby bola stanovená na základe prieskumu a porovnania s výškou odmeny na príbuzných pozíciách na webovom sídle :

<https://www.platy.sk/platy>

<https://www.platy.sk/platy/ludske-zdroje-a-personalistika/lektor-skolitel>

<https://www.platy.sk/platy/ludske-zdroje-a-personalistika/specialista-pre-vzdelavanie>

<https://www.platy.sk/platy/ludske-zdroje-a-personalistika/hr-koordinador>

<https://www.platy.sk/platy/statna-sprava-samosprava>

<https://www.platy.sk/platy/skolstvo-vzdelavanie-veda-vyskum/koordinador-vzdelavania>

<https://www.platy.sk/platy/skolstvo-vzdelavanie-veda-vyskum/lektor>

Uvedený zdroj uvádza orientačnú výšku platu brutto a v rozpočte projektu je uvedená celková cena práce vrátane povinných odvodov. Je potrebné poukázať aj na to, že niektoré pozície sú vysoko odborné a vyžadujú si špecifické činnosti, ktoré jednotliví zamestnanci v rámci implementácie projektu budú vykonávať, pričom budú zodpovedať za to, že implementácia projektu bude plne v súlade s európskou a národnou legislatívou. Činnosť jednotlivých garantov, manažérov a expertov nie je len bežnou činnosťou v rámci opisu danej pracovnej pozície uvedenej v zozname pracovných pozícií v národnom hospodárstve, ale ich pôsobnosť a odbornosť je širšia. Výška odmeny zohľadňuje aj tieto skutočnosti, pričom v porovnaní s inými odbornými službami ako na Slovensku, tak aj v iných členských krajinách EÚ nie je nadhodnotená, je dokonca nižšia.

Indikatívna cena tovarov a služieb bola stanovená na základe prehľadu trhu, pričom táto bude spresnená na základe výsledkov verejného obstarávania. Podrobný položkový rozpočet vrátane komentára k spôsobu stanovenia výšky jednotlivých položiek tvorí prílohu projektového zámeru.

Indikatívna výška finančných prostriedkov určených na realizáciu národného projektu a ich výstižné zdôvodnenie		
Predpokladané finančné prostriedky na hlavné aktivity	Celková suma	Uveďte plánované vecné vymedzenie

<p>Aktivita: Tvorba systémových, inovatívnych opatrení v oblasti zmierňovania nerovností na trhu práce v dôsledku pandémie Covid 19</p>	<p>1 404 733,95 €</p>	<p>521 – Mzdové výdavky – prijímateľ MPSVR SR mzda pracovných pozícií podieľajúcich sa na riadení projektu bola stanovená na základe mzdovej politiky.</p> <p>Riadenie projektu budú zabezpečovať nasledovné pracovné pozície na TPP počas 18 mesiacov realizácie projektu: Hlavný finančný manažér Finančný manažér Manažér monitorovania Hlavný koordinátor podaktivity č. 2 Asistent manažéra projektu Asistent finančného manažéra Asistent manažéra monitorovania</p> <p>Realizácia aktivít: Garant projektu, experti hodnotenia, dátový analytik, metodik, hlavný koordinátor podaktivity č. 3, asistent, koordinátor podaktivity č. 2, oblastní koordinátori, asistenti oblastných koordinátorov, regionálni koordinátori, lektori, experti</p>
<p>903 - paušálna sadzba na ostatné výdavky projektu (nariadenie 1303/2013, čl. 68b) – prijímateľ MPSVR SR</p>	<p>509 401,60 €</p>	<p>903 paušálna sadzba na ostatné výdavky projektu vo výške 40%</p>
<p>Hlavné aktivity SPOLU</p>	<p>1 914 135,52 €</p>	
<p>CELKOM</p>	<p>1 914 135,52 €</p>	

14. Deklarujte, že NP vyhovuje **zásade doplnkovosti** (t. j. nenahrádza verejné alebo ekvivalentné štrukturálne výdavky členského štátu v súlade s článkom 95 všeobecného nariadenia).

Predkladaný zámer NP v plnej miere vyhovuje zásade doplnkovosti, nakoľko v oblasti HP RMŽ a ND na pracovnom trhu nie sú realizované žiadne projekty, obdobné predkladaného NP a jeho aktivitám.

15. Bude v národnom projekte využité zjednodušené vykazovanie výdavkov? Ak áno, aký typ?

V projekte bude využívané zjednodušené vykazovanie výdavkov formou paušálu vo výške 40 % .

16. Štúdia uskutočniteľnosti vrátane analýzy nákladov a prínosov
Informácie sa vyplňajú iba pre investičné¹⁶ typy projektov.

Štúdia uskutočniteľnosti vrátane analýzy nákladov a prínosov

¹⁶ Investičný projekt – dlhodobá alokácia finančného aj nefinančného kapitálu na naplnenie investičného zámeru až do etapy, kedy projekt vstúpi do prevádzkovej etapy a prípadne začne generovať stabilné príjmy. Investičný projekt smeruje k: výstavbe stavby alebo jej technickému zhodnoteniu; nákupu pozemkov, budov, objektov alebo ich častí; nákupu strojov, prístrojov, tovarov a zariadení; obstaraniu nehmotného majetku vrátane softvéru. Zdroj: Uznesenie Vlády SR č. 300 z 21.6.2017 k návrhu Rámca na hodnotenie verejných investičných projektov v SR.

Existuje relevantná štúdia uskutočniteľnosti ¹⁷ ? (áno/nie)	
Ak je štúdia uskutočniteľnosti dostupná na internete , uveďte jej názov a internetovú adresu, kde je štúdia zverejnená	
V prípade, že štúdia uskutočniteľnosti nie je dostupná na internete, uveďte webové sídlo a termín, v ktorom predpokladáte jej zverejnenie (mesiac/rok)	

Vypracoval: (vecne príslušný útvar MPSVR SR / externý subjekt)

¹⁷ Pozri aj Uznesenie Vlády SR č. 300 z 21.6.2017 k návrhu k návrhu Rámca na hodnotenie verejných investičných projektov v SR (dostupné na: <http://www.rokovania.sk/Rokovanie.aspx/BodRokovaniaDetail?idMaterial=26598>)