

Zámer národného projektu

„Rovnaké zaobchádzanie a nediskriminácia 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)

Využitie národného projektu sa zdôvodňuje tým, že ide o projekt, ktorý realizuje Gestor horizontálnych princípov (ďalej len „gestor HP“), ktorého kompetencie vyplývajú zo zákona č. 575/2001 Z.z o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy, § 15, písm.h.

Jedným z hlavných cieľov gestora HP pre programové obdobie 2014 – 2020 je zabezpečiť v rámci princípu nediskriminácie „rovnosť príležitostí na trhu práce a v príprave naň“, a to prostredníctvom zamerania sa na všetky cieľové skupiny gestora HP v národnom projekte, ktorým sa vytvorí priestor pre všetkých uchádzačov o zamestnanie zvyšovaním ich povedomia o formách nediskriminácie v pracovnom procese, čo je aj jednou zo všeobecných ex ante kondicionalít.

Projekt sa bude implementovať v regiónoch SR prostredníctvom vytvorenej siete koordinátorov a odborných lektorov pre jednotlivé územné celky.

Predkladaný zámer národného projektu (ďalej aj „NP“) je pilotným projektom, ktorý reflektuje na výnimočnú celosvetovú situáciu spôsobenou pandemiou COVID – 19 s akou sa v minulosti spoločnosť nestretala.

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 Žiadostí 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, 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.

Považujeme za účinné, efektívne a taktiež hospodárne jedným národným projektom zabezpečiť vo všetkých krajoch naraz osvetovú činnosť a zvyšovanie povedomia o všetkých formách diskriminácie.

Projekt bude realizovať v 8 samosprávnych krajoch a v neformálnej spolupráci s vybranými úradmi práce v rámci celého Slovenska na základe potrieb jednotlivých regiónov.

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 spojenej s pandémiou 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, neaktívne osoby, NEET do 30 rokov, záujemca o zamestnanie, uchádzač o zamestnanie, znevýhodnený uchádzač o zamestnanie
Príklad hlavnej aktivity v zmysle OP LZ	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. 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

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).

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

Zdôvodnenie potreby partnera národného projektu (ak relevantné) ³	
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	09/2022
Uveďte plánovaný štvrtrok podpísania zmluvy o NFP s prijímateľom	3 štvrtrok
Uveďte plánovaný štvrtrok spustenia realizácie projektu	3 štvrtrok
Predpokladaná doba realizácie projektu v mesiacoch	16

6. Finančný rámec

Alokácia na vyzvanie (zdroj EÚ a ŠR)	1 640 972,37 €
Celkové oprávnené výdavky projektu	1 640 972,37 €
Vlastné zdroje prijímateľa	0,00 EUR

Kategórie 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	1 640 972,37 €	1 640 972,37 €	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 malo za následok rušenie pracovných miest a s tým spojenú vyššiu nezamestnanosť aj na Slovensku. Najnižšie možnosti uplatnenia sa na

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

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.

pracovnom trhu boli predovšetkým u znevýhodnených a ohrozených osôb, ktoré sú následne ohrozené chudobou. Pandémia ako taká spôsobila prehĺbenie diskriminácie pri zamestnávaní a možnosti uplatňovania práv a povinností zamestnancov ukotvených v Zákonníku práce, Antidiskriminačnom zákone, či vyšších nadnárodných dokumentoch ako sú napr. Charta základných práv EÚ či Dohovoru OSN pre osoby so zdravotným postihnutím.

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 pandémia 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 programové obdobie 2014-2020 verz. 10.0.
- 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,

5

https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/products/informationmessages/inf_sprava_detail/lut/p/z1/tVLBctsgFPyW HnRE71kggXqTPYntxO2Mm3Fic8kgGWTFfIikKtV_X5zJjTn1Oz2Ey4N5u_sWFpCwBWnVUJXKVY1VJ3_eyR5zZdiOp1kiNMVxeXd_cp3xew2mm9ieAQJsrCudQfYNXmvdKRbUllD1NEF6DdNV3u1wWrSt50azgEOvX ZHX9OIs5zxCYkiIwgzxpNSVEQooaOCiRT34iLlFtUedjihfJ8KQ-IcC8K4SUjK44REaZwnuUJqRAJP__IrfRuvrAw9X75BZvNswfgKUazmMS6zxeZHuqYUM_oO-IvGznvgVz1MODwNIR5hYy8vc4KH_7ziAuEOZJXX4VjUIYzccKScCxaxNikpvWRWvby-yswH01infznYfkYyfk5mcpKk02utNd-LPzX-bgXNt_DTDACrZDsmnKkw6Lpg7wT5RD03t_H5HQ1rWgZ3I0324ok_mZnsogvWFLQDYg/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/

- 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,
- 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,
- 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 */

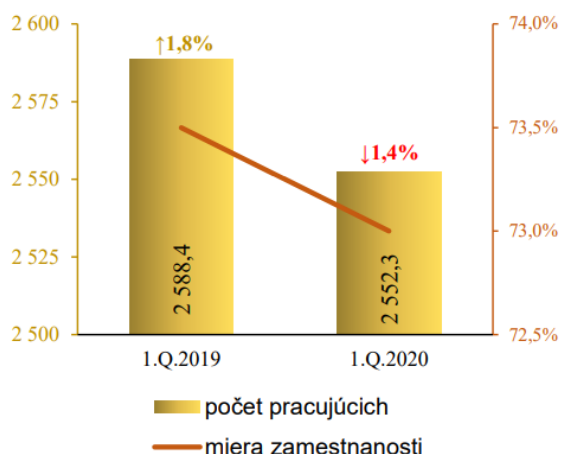
- b. Uvedte predchádzajúce výstupy z dostupných analýz, na ktoré nadväzuje navrhovaný zámer NP (štatistiky, analýzy, štúdie,...):

Pandémia COVID-19 negatívne ovplyvnila ekonomickú situáciu a životnú úroveň obyvateľov Slovenska.

Zámer NP vychádza z výsledkov analýz v oblasti zamestnanosti za roky 2019,2020 a čiastočne aj z roku 2021, nakoľko výsledky za rok 2021 v sledovanej oblasti nie sú komplexné nakoľko nebolo možné vzhľadom na metodické zmeny aktuálne dáta porovnať s dátami v rovnakom období roku 2019, čiže s obdobím pred vypuknutím pandémie. Ako vyjadrujú dáta získané zo Slovenského štatistického úradu za 1.-3-štvrtrok 2021, celková zamestnanosť na celom území Slovenska klesla o 2,1% Najvýraznejší pokles zamestnanosti bol zaznamenaný v Trenčianskom kraji a to o 3,9 % a v Banskobystrickom kraji, o 3,6 %. V sledovanom období sa znížil aj počet pracujúcich v zahraničí do 1 roka celkovo na o 6,7%.⁶

Graf 1 Počet pracujúcich v prvom štvrtroku 2019 a 2020

⁶ https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/products/informationmessages/inf_sprava_detail/e1690032-962c-401b-a04f-b99f788f13c4!/ut/p/z1/tVJLc4IwGPwtHjiGfBAk0Bs6rWixM9axSi4doOFR5CGkUPvrG5xeOI0tPTSX5Jvs7uxmgxneYVYGXZYElqvKYC9nn5nPKzq3JhPNAZh4BOaL-_WDO73TZ5sxfSfMS6gUtUixX4VtkKI2R1kZoyAXCshD1RRSrSs5ausm6I4KdC0Xudy5ZtoAREe2qUfIAC1EARgxcm07ppYVayQyBvk6yl6wfxV6-5tfJq_hzHJA8tkJMp05rkE9AMubjWHuuJtHe0UIOOQLcEHDlx7oWQ8axdsu4z3eIMPL7PH6jxFdwIuThQspZW16s5wuE6kciHToo8K7q-QINXs9HJgja61Kwd8F3v1HrzJDFhZqHxUqqNSiQCi1DN2wzTEhgwunDIklAzQ85g1v1LdGfsdUiLq9UUCBvu_VpKqSPVfbXIGfGGnVSvPfgLguCoscUR4vb4nBwiP58PjWGY0-AUb0h18!/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/

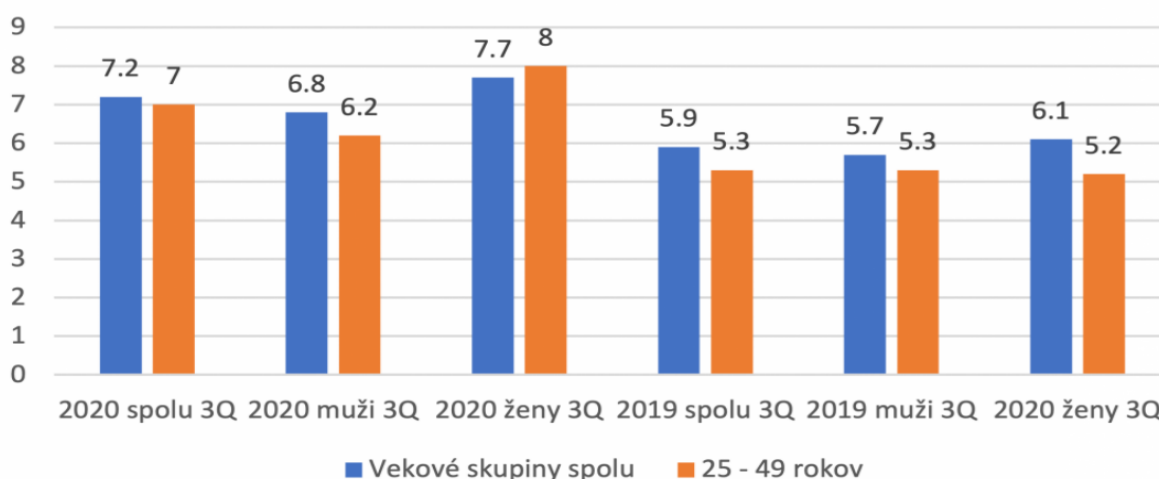


Zdroj: SBA, spracované na základe údajov ŠÚ SR

Podľa výberového zisťovania pracovných síl Štatistického úradu SR (ŠÚ SR) vzrástla miera nezamestnanosti žien v treťom štvrtroku 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 štvrtroku (totojrovnost.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)

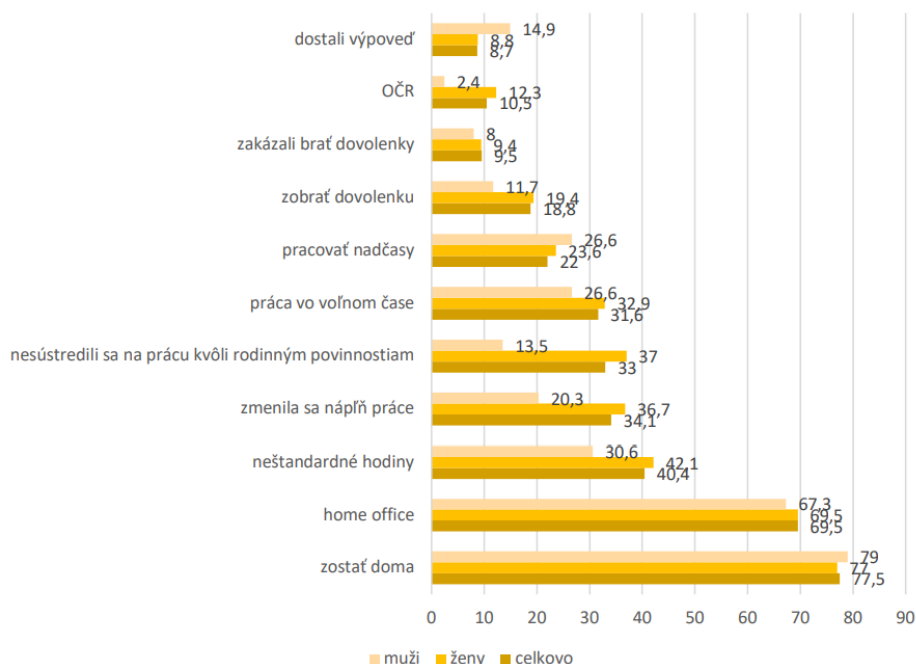


Zdroj: totojrovnost.eu, 2021

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



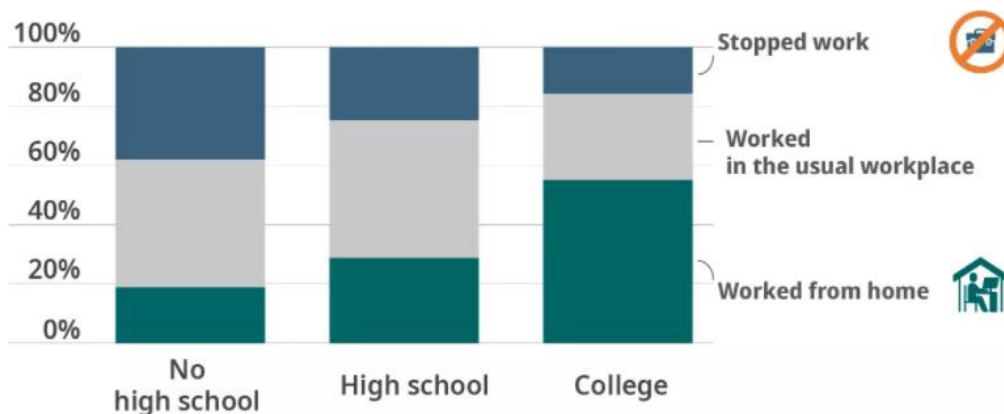
Zdroj: IVPR, 2020

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, 2021⁷

⁷ Použité analýzy/zdroje:

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

- c. Uvedte, na ktoré z ukončených a prebiehajúcich národných projektov⁸ 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 spôsobenú pandémiou COVID – 19 s akou sa v minulosti spoločnosť nestretla. V minulosti nebol implementovaný žiadny NP súvisiaci s diskrimináciou pri zamestnávaní a v rámci pracovného pomeru. Taktiež nebol implementovaný žiaden NP týkajúci sa osvetu pre zamestnancov, ktorá sa bude týkať rovnakého zaobchádzania a možností uplatňovania práv a povinností zamestnancov v dôsledku pandémie COVID -19, a práve preto, že predkladaný zámer NP obsahuje všetky tieto oblasti, ktoré sa počas pandémie COVID 19 ešte viac prehĺbili, je žiaduce implementovať predkladaný zámer NP.

Aj napriek mnohým existujúcim a doteraz už implementovaným projektom na nediskrimináciu ako takú, máme ako gestor horizontálnych princípov rovnosť mužov a žien a nediskriminácie mnoho informácií, skúseností či konzultácií, ktoré svedčia o nedostatočnom povedomí obyvateľov SR o ich základných právach a povinnostiach a to nie len v zamestnaní, či príprave naň.

Predošlé projekty zamerané na zmiernenie nepriaznivého vývoja v oblasti zamestnanosti spôsobenej pandémiou COVID – 19 svojimi aktivitami podporovali udržanie existujúcich pracovných miest a tvorbu nových pracovných miest, hlavne formou finančného príspevku. Aktivity tohto predkladaného zámeru NP sú zamerané na osvetu a zvyšovanie povedomia o rovnakom zaobchádzaní a nediskriminácii na pracovnom trhu 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 obnovy po kríze spojenej s pandémiou COVID-19 vrátane jej sociálnych dôsledkov a príprava zeleného, digitálneho a odolného oživenia hospodárstva.

Odišnosť zámeru národného projektu spočíva aj v tom, že budú naraz počas implementácie projektu využívané viaceré formy osvetu a to napr.: priame šírenie osvetu – pravidelné informačné podujatia, diskusie, konferencie a tiež nepriame šírenie osvetu – online priestor / poradňa na webovom sídle aj pre nevidiacich a nepočujúcich, elearning, printové dokumenty mini brožúry, letáky vo forme blind friendly a i. Bude sa pracovať s ľuďmi, ktorí sa uchádzajú

<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-pripomienkoveho-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/diskusie-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/>

⁸ V prípade ak je to relevantné, uvedte aj ukončené národné projekty z programového obdobia 2007-2013.

o prácu ale aj s tými, ktorí o ňu prišli v dôsledku pandémie COVID 19 na území každého samosprávneho kraja v spolupráci s UPSVaR SR (poskytnutie priestorov, spolupráca pri oslovovaní a výbere cieľovej skupiny) .

- 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 nedodržiavanie 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 pandemiou 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 rodinným povinnostiam (toto sa však týkalo len 13,5% mužov). Prieskum ďalej ukázal, že muži vo väčšej miere museli zostať 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 nábora 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)⁹, 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

⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0002&from=RO>

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 skrátená pracovná doba, čo viedlo k strate príjmu, alebo jeho kráteniu. Často však ani zamestnávateľa 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 záujemcom o prácu. Dostatočná odborná podpora zadaných cieľových skupín zabezpečí jednoduchšiu, efektívnejšiu a komplexnejšiu prístupnosť na pracovný trh, 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 materiálne-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 organizačným a riadiacim 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: - organizačný a riadiaci tím

Garant projektu (1), Hlavný manažér projektu (1), Asistent manažéra projektu (1), Finančný manažér (1), Asistent finančného manažéra (1), Podporná činnosť – mzdové (1), Podporná činnosť – personalistka (1), Podporná činnosť - Informačné a komunikačné technológie (ďalej len „IKT“) (1); Manažér pre publicitu a informovanosť (1), Asistent manažéra pre publicitu a informovanosť (1), prekladateľ – tlmočník pre nepočujúcich (1)

Hlavná aktivita: podaktivita 1 – expertný tím

Koordinátor podaktivity č.1 (1), Asistent koordinátora podaktivity č.1(1), Manažér monitorovania (1), Expert na hodnotenie (3), Dátový analytik (1), Expert pre jednotlivé oblasti (rovnosť žien a mužov, nediskriminácia, zdravotné postihnutie, trh práce) (4)F

Hlavná aktivita: podaktivita 2 – realizáčny tím

Koordinátor podaktivity č.2 – KE (1), Koordinátor podaktivity č.2 - BA (1), Asistent koordinátora podaktivity č.2 (1), Oblastný koordinátor podaktivity č. 2.(3), Asistent oblastného koordinátora podaktivity č.2 (3)., Regionálny koordinátor (8), Lektor (24),

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 NP je : „Zmiernenie socio-ekonomických dopadov spôsobených pandémiou COVID – 19 vo viazanosti s postavením a udržaním sa na trhu práce“, ktorý bude dosiahnutý čiastkovým cieľom: zvýšenie povedomia cieľových skupín o všetkých formách diskriminácie prostredníctvom osvetu v regiónoch.

Špecifickým cieľom projektu je vytvoriť súbor online nástrojov ako inovatívny prístup pre zvyšovanie povedomia o nediskriminácii pre vybrané cieľové skupiny. Zároveň ďalším špecifickým cieľom je rozšíriť v rámci Slovenska povedomie o základných informáciách týkajúcich sa nediskriminácie.

Počas implementácie projektu je plánovaná neformálna spolupráca s Úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ÚPSVaR SR“) a s aktérmi trhu práce vo všetkých regiónoch, podľa potrieb daného regiónu.

Aktivity týkajúce sa osvetu budú šírené prezenčnou formou priamo v teréne a to prostredníctvom realizačného tímu na celom území Slovenska. Počas realizácie aktivít budú zberané informácie, dáta a poznatky, ktoré budú základom pre vytvorenie nástrojov, ktoré budú súčasťou online balíčka, t.j. toolboxu pre nediskrimináciu. Tento výstup – toolbox pre nediskrimináciu bude dostupný na verejných platformách ako napr.: webové sídla rezortu práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, na webových sídlach ÚPSVaR SR a samozrejme na webovom sídle Gestora horizontálnych princípov rovnosť mužov a žien a nediskriminácia (ďalej aj „HP RMŽ a ND“). E – learning bude jedným z výstupných nástrojov toolboxu pre nediskrimináciu, ktorý bude obsahovať informácie o nediskriminácii a rovnosti príležitostí použiteľné pre všetkých aktérov trhu práce.

Obsah toolboxu pre nediskrimináciu bude obsahovať viaceré inovatívne ale aj alternatívne nástroje pre zvyšovanie povedomia o nediskriminácii pre vybrané cieľové skupiny. Národným projektom bude pripravený balíček opatrení tematicky zameraný na určené cieľové skupiny. Opatrenia – online nástroje toolboxu budú predstavovať viacero možností pre aktérov trhu práce. Tento balíček by mal byť pomôckou a hlavne zjednodušením prístupu ku kompletným informáciám rôznymi formami. Naším cieľom je systém user friendly.

Nakoľko sa jedná o veľmi širokú a stále živú problematiku, ktorá reaguje na meniacu sa aktuálnu situáciu na trhu práce a s tým spojené vznikajúce problémy, je potrebné tieto monitorovať a následne nájsť systém na predchádzanie všetkých foriem diskriminácie. Práve týmto výstupom podaktivity č.1 je Tvorba návrhu na nové / inovatívne, alebo systémové opatrenie – toolbox.

Obsahom osvetových aktivít budú informácie pre špecifické skupiny (osoby s rodičovskými povinnosťami, ktoré často riešia problémy pri nástupe do práce po skončení MD, RD, či problémy so zosúladením pracovného a rodinného života, osoby so ZP, minority, osoby vo veku do 25 rokov a po 50 roku života a pod.). Preberané témy sú aktuálne nielen v súčasnom období, keď sa spoločnosť a predovšetkým trh práce vyrovnáva s následkami pandémie COVID 19, či dopadom vojny na Ukrajine, ale ich riešenie a plnenie horizontálnych princípov bude povinné aj najbližších 9 rokov, počas celého programového obdobia 2021-2027, kde bude taktiež dôležité uplatňovať a implementovať Chartu základných práv EÚ a Dohovor OSN pre osoby so zdravotným postihnutím.

Považujeme preto za účinné, efektívne a taktiež hospodárne jedným národným projektom zabezpečiť vo všetkých krajoch naraz osvetovú činnosť a zvyšovanie povedomia o všetkých formách diskriminácie, čo zároveň zabezpečí optimalizáciu personálu a efektívne využitie finančných zdrojov.

Národný projekt zjednoduší dostupnosť informácii pre všetky cieľové skupiny, čoho výsledkom by malo byť zvýšené povedomie a schopnosť uplatnenia si svojich práv danou cieľovou skupinou. Odzrkadlí sa to aj na trhu práce, kde sa zvýši informovanosť o diskriminácii, právach a povinnostiach zamestnancov a aktérov trhu práce a zároveň je očakávaným výsledkom eliminácia novej diskriminácie, resp. znížená miera prípadov nerovného zaobchádzania.

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

Podpora obnovy po kríze spojenej s pandémiou COVID-19 vrátane jej sociálnych dôsledkov a príprava zeleného, digitálneho a odolného oživenia hospodárstva

Hlavným zámerom predkladaného NP je prispieť k zmierneniu socio-ekonomických dopadov spôsobených pandémiou COVID-19 v nadväznosti na odstraňovanie diskriminácie pri vstupe na trh práce.

Tento zámer bude dosiahnutý splnením hlavnej aktivity NP, ktorou je zefektívnenie systémových opatrení v oblasti rovnakého zaobchádzania a nediskriminácie v dôsledku pandémie Covid 19. Hlavná aktivita bude rozdelená do nasledovných 2 podaktivít podľa oblastí zamerania:

1. Tvorba návrhu na nové/innovatívne alebo systémové opatrenie – toolbox pre nediskrimináciu
2. Osveta a zvyšovanie povedomia o všetkých formách nediskriminácie pre vybranú cieľovú skupinu.

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. ¹⁰				
Cieľ národného projektu	Merateľný ukazovateľ	Indikatívna cieľová hodnota	Aktivita projektu	Súvisiaci programový ukazovateľ ¹¹
Zmiernenie socio-ekonomických dopadov spôsobených pandémiou COVID – 19 vo vzájomnosti s postavením a udržaním sa na trhu práce.	P0509- Počet vypracovaných nových, inovatívnych, systémových opatrení	1	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 ¹²	Aktivita projektu	

10. Bližší popis merateľných ukazovateľov.¹³

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

Predmetná časť sa týka projektových ukazovateľov	
Názov merateľného ukazovateľa ¹⁴	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

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

¹⁰ 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.

¹¹ Národný projekt by mal obsahovať minimálne jeden relevantný projektový ukazovateľ, ktorý sa agreguje do programového ukazovateľa. Pri ostatných projektových ukazovateľoch sa uvedie N/A.

¹² Indikatívnu cieľovú hodnotu v tomto čase nie je možné stanoviť. Hodnoty merateľných ukazovateľov bude žiadateľ vykazovať v monitorovacích správach

¹³ 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.

¹⁴ V prípade viacerých merateľných ukazovateľov, doplňte tabuľku za každý merateľný ukazovateľ.

Zoznam prínosov a prípadných iných dopadov, ktoré sa dajú očakávať pre jednotlivé cieľové skupiny		
Dopady	Cieľová skupina (ak relevantné)	Počet ¹⁵
Zníženie rizika vzniku chudoby v dôsledku následkov pandémie COVID -19	Zamestnanec, 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 nerealizovali 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, 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 nerealizovali obdobné projekty, z výsledkov ktorých by bolo možné vychádzať pri stanovení cieľovej hodnoty

Tabuľka B

Parametre úspešnosti národného projektu a spôsob vyhodnotenia parametrov ¹⁶			
Parameter	Spôsob vyhodnotenia	Východisková hodnota	Očakávaná hodnota, ktorá je považovaná za úspešnú
Počet inovatívnych prvkov -1	Parameter bude vyhodnotený na základe pripravenej výstupnej dokumentácie, 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) Uvedte detailnejší popis aktivít.

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

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

Predpokladané trvanie aktivity: 16 mesiacov

Celková dĺžka realizácie hlavnej a podpornej aktivity projektu (v mesiacoch):

09/2022 – 12/2023

Opis hlavnej aktivity NP:

Projekt sa bude realizovať prostredníctvom hlavnej aktivity: **Zefektívnenie systémových opatrení v oblasti rovnakého zaobchádzania a nediskriminácie v dôsledku pandémie Covid 19**, ktorá bude rozdelená do nasledovných dvoch podaktivít podľa oblastí zamerania:

1. Tvorba návrhu na nové/inovatívne alebo systémové opatrenie – toolbox pre nediskrimináciu
2. Osveta a zvyšovanie povedomia o všetkých formách diskriminácie pre vybrané cieľové skupiny.

¹⁵ Ak nie je možné uviesť početnosť cieľovej skupiny, uvedte do tejto časti zdôvodnenie.

¹⁶ Vyhodnotenie sa v prípade potreby vykonáva aj počas realizácie národného projektu.

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

Podaktivita 1. Podstata/ťažisko je vypracovanie návrhu na nové/innovatívne alebo systémové opatrenie - toolbox pre nediskrimináciu.

Všetci zúčastnení odborníci participujúci na realizácii podaktivity č. 1, kde budú kooperovať pri tvorbe výstupu - návrh nového/innovatívneho alebo systémového opatrenia, resp. tvorba súboru online nástrojov ako inovatívny prístup pre zvyšovanie povedomia o nediskriminácii pre širokú verejnosť. Garant NP spolupracuje s expertným a realizačným tímom, riadi, usmerňuje a dohliada na obsahovú, teda expertnú činnosť a taktiež spolupracuje pri zabezpečení implementácie NP.

Táto aktivita má slúžiť ako nástroj na dosiahnutie merateľného ukazovateľa NP, ktorým je vypracovanie návrhu na nové/innovatívne alebo systémové opatrenie – toolbox pre nediskrimináciu. Vzhľadom na to, že cieľom je zmiernenie socio-ekonomických dopadov spôsobených pandemiou COVID-19 považujeme za potrebné vytvoriť súbor online nástrojov - toolbox pre nediskrimináciu, ktorý bude počas realizácie podaktivity č. 1 pripravovať expertný tím NP. Toolbox bude obsahovať inovatívne nástroje, ktoré budú vytvorené na základe zozbieraných dát, údajov, informácií a podnetov. V čase spustenia 2 podaktivity bude mať expertný tím pripravený online dotazník pre cieľovú skupinu osvetových aktivít, informačné letáky a formuláre už počas implementácie 2 podaktivity. Nové/innovatívne alebo systémové opatrenie - toolbox pre nediskrimináciu bude mať za úlohu v prvom rade zvýšiť povedomie a zefektívniť prístupnosť k informáciám o nediskriminácii.

Príklady toolboxu:

- ✓ E – learning bude jedným z výstupných nástrojov toolboxu pre nediskrimináciu, ktorý bude obsahovať viacero nástrojov na zvyšovanie povedomia o nediskriminácii pre všetkých aktérov trhu práce;
- ✓ online poradňa – prepojenie na kompetentné osoby a inštitúcie v rámci webového sídla gestora HP RMŽ a ND;
- ✓ školenia na webových sídlach – nahrávka aj v tichej reči pre nepočujúcich, texty pre nevidiacich a slabozrakých – blind friendly
- ✓ dotazníky - miera povedomia o diskriminácii,
- ✓ odborné informačné brožúry (tlačené ale aj e - dokumenty),
- ✓ odborné podklady a dokumenty pre špecifické skupiny (osoby s rodičovskými povinnosťami, ktoré často riešia problémy pri nástupe do práce po skončení MD, RD, či problémy so zosúladením pracovného a rodinného života, osoby so ZP, minority, osoby vo veku do 25 rokov a po 50 roku života a pod.) a i.

Na začiatku podaktivity č.1. experti na hodnotenie spracujú na základe zozbieraných dát z regiónov, dostupných zdrojov (existujúcich analytických materiálov) informácie k návrhu nového/systémového alebo inovatívneho opatrenia – toolboxu pre nediskrimináciu. Experti zhodnotia situáciu na začiatku (východisková situácia), v priebehu (ongoing hodnotenie) a pred koncom realizácie projektu v oblasti nerovnosti na trhu práce a to v nadväznosti na relevantné vyhodnotenie prínosu projektu . V spolupráci s dátovým analytikom a manažérom monitorovania experti na hodnotenie pripravia návrh na systémové/nové alebo inovatívne opatrenie pre oblasť nediskriminácie, rovnosti žien a mužov a zdravotného postihnutia (toolbox pre nediskrimináciu) v dôsledku pandémie Covid 19.

Opatrenie - toolbox pre nediskrimináciu bude slúžiť aktérom trhu práce, resp. pre všetkých, ktorí sa o prácu uchádzajú alebo už sú zaradení do pracovného procesu. Získané výstupy budú voľne dostupné v rámci toolboxu pre nediskrimináciu na verejných platformách ako napr.: webové sídla rezortu práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, na webových sídlach ÚPSVaR SR a samozrejme na webovom sídle Gestora horizontálnych princípov rovnosť mužov a žien a nediskriminácia (ďalej aj „HP RMŽ a ND“). Informácie budú prístupné nie len pre osoby so zrakovým postihnutím (blind friendly web site) ale aj so sluchových postihnutím.

V jednotlivých opatreniach budú spracované návrhy postupov riešenia problémov v sledovaných oblastiach viažucich sa na zvyšovanie povedomia o nediskriminácii v nadväznosti s pandemiou COVID 19. V jednotlivých opatreniach budú podrobne popísané a vysvetlené možné problémy vznikajúce na pracoviskách a taktiež návrhy na predchádzanie ich vzniku. Opatrenia budú aktualizované na základe informácií získaných v rámci podaktivity č. 2.

Cieľom tejto podaktivity je tvorba návrhu na nové/innovatívne alebo systémové opatrenie pre znižovanie nerovností a všetkých foriem diskriminácie – toolbox pre nediskrimináciu.

Celková dĺžka podaktivity od 09/2022 do 11/2023 - 15 mesiacov

Výstup podaktivity: 1 návrh na nové/innovatívne alebo systémové opatrenie

Návrh bude obsahovať 3 rôzne oblasti zamerané na rovnosť medzi mužmi a ženami, nediskrimináciu a zdravotné

Celková dĺžka podaktivity od 09/2022 do 11/2023 (15 mesiacov)

Výstup podaktivity: návrh na nové/innovatívne alebo systémové opatrenie – toolbox pre nediskrimináciu

Podaktivita 2. Osveta a zvyšovanie povedomia o všetkých formách diskriminácie

Podaktivita bude realizovaná za účelom zvyšovania povedomia o všetkých formách diskriminácie vo všetkých regiónoch Slovenskej republiky. Jednotlivé osvetové podujatia v rámci tejto podaktivity budú realizované v spolupráci s Úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ÚPSVR SR“) a v spolupráci s regionálnymi aktérmi. Cieľom podaktivity je podať vybranej cieľovej skupine jednoduchou formou informácie o ich právach a povinnostiach, o možných formách diskriminácie, ktoré sú úzko späté so zamestnateľnosťou a udržaním si práce v krízových situáciách ako bola napríklad celosvetová pandemická situácia Covid 19.

Osvetové podujatia za účelom zvyšovania povedomia o všetkých formách diskriminácie budú realizované najmä prezenčnou formou (ale aj online /dištančnou formou v prípade dopytu) podľa tematických oblastí, ako je napríklad diskriminácia a postavenie znevýhodnených osôb na trhu práce, udržateľnosť pracovného miesta. Prostredníctvom anonymných dotazníkov bude gestor HP zbierať dáta od vybranej cieľovej skupiny počas osvetových podujatí. Dotazníky budú obsahovať skúsenosti, názory, postrehy a ďalšie potrebné informácie od vybranej cieľovej skupiny, ktoré budú slúžiť ako podklad na vypracovanie návrhu na nové/systémové alebo inovatívne opatrenie – súčasť toolboxu pre nediskrimináciu.

Osvetové podujatia budú organizačne zabezpečovať regionálni koordinátori v spolupráci s oblastnými koordinátormi. Regionálni koordinátori budú k dispozícii v každom VÚC, resp. v každom regióne ako podpora pre lektorov, budú vystupovať ako kontaktné osoby pre komunikáciu s úradmi práce a regionálnymi aktérmi, ktorí sú v spádovej oblasti. Budú zodpovední za organizačné zabezpečenie osvetových aktivít.

Oblastní koordinátori budú koordinovať a riadiť činnosti regionálnych koordinátorov a lektorov. Ich úlohou bude zabezpečovať administráciu projektu (podklady pre riadiaci tím a expertný tím napr. pracovné výkazy, dochádzka, prezenčné listiny, záznamy z osvetových aktivít, atď.) za vopred stanovený kraj (stredné SK, východné SK, západné SK). Ich úlohou bude aj zabezpečovať potreby zamestnancov, komunikovať s riadiacim a hlavne expertným tímom projektu v prípade zberu dát a podkladov. Zároveň budú viesť harmonogram osvetových činností a plynulý chod aktivít za stanovenú oblasť.

Obsahovú a tematickú stránku osvetových podujatí za jednotlivé oblasti (rovnosť mužov a žien, nediskriminácia, zdravotné postihnutie), budú zabezpečovať experti.

Lektori budú rozdelení max. 3 osoby na jeden kraj (3 osoby x 8 VÚC = 24 lektorov). S ohľadom na nerovnomernosť a potreby regiónov bude možné v prípade potreby presunúť lektorov v rámci krajov (úloha oblastného koordinátora na podnet regionálneho koordinátora). Lektori budú mať pred každou osvetovou aktivitou priestor na prípravu obsahovej stránky náplne osvetových aktivít v spolupráci s expertmi podľa daných oblastí. Zároveň ich činnosťou bude kontrolovanie nadobudnutých vedomostí formou diskusií, testov, dotazníkov a praktických cvičení. Po ukončení aktivity budú zaznamenávať do vopred pripraveného online systému údaje z osvetovej aktivity (dotazníky, štatistické údaje, monitorovacie údaje). Osvetová aktivita bude trvať max. 4 hodiny a bude prebiehať max. 3x do mesiaca počas 9 mesiacov. Prvý a posledný mesiac sú na prípravu a ukončenie aktivity. Všetci sa budú musieť zúčastňovať koordinačných mesačných porád.

Počet hodín na 1 osvetovú aktivitu / 1 lektor	Počet osvetových aktivít / mesiac	Celkový počet hodín na osvetovú aktivitu / 1 lektor/ projekt (9 mesiacov)	Počet hodín príprava (8hod.) , zaškolenie (8hod.), uzatváranie (8hod.) osvetových aktivít/ za projekt	10 porád / 3 hodiny na poradu /za projekt	SPOLU /1 lektor za projekt	Počet lektorov	Celkový počet hodín na všetkých lektorov / projekt
4	3	108	24	30	162	24	3 888

Podujatia budú realizované bezplatne vo všetkých krajoch. V prípade potreby sa budú opakovať, na základe dopytu a aktuálnych regionálnych potrieb.

Celková dĺžka podaktivity: 09/2022 – 11/2023 (15 mesiacov)

Výstup podaktivity: prezenčné listiny, dotazníky, fotodokumentácia, podklady k realizácii osvetovej činnosti (prezentácie, odborné texty)

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 priebežne informovaná o aktivitách NP v súlade s riadiacou dokumentáciou OP LŽ.

V rámci podaktivity sú plánované nasledovné podujatia:

- Úvodná konferencia 1
- Články, inzercia, rozhovor 5
- Zverejnenie informácií 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 LŽ.

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 Očakávaný stav)	Spôsob realizácie (žiadateľ a/alebo partner)	Predpokladaný počet mesiacov realizácie aktivity
Aktivita 1 - Zefektívnenie systémových opatrení v oblasti rovnakého zaobchádzania a nediskriminácie v dôsledku pandémie Covid 19,.	Hlavným cieľom NP je zmiernenie socio-ekonomických dopadov spôsobených pandemiou COVID-19 v nadväznosti na odstraňovanie diskriminácie pri vstupe na trh práce.	Žiadateľ	16

Názov aktivity	Cieľ, ktorý má byť aktivitou dosiahnutý (podľa sekcie Očakávaný stav)	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-koordinator>

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

<https://www.platy.sk/platy/skolstvo-vzdelavanie-veda-vyskum/koordinator-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 stanovené 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
Aktivita: Tvorba systémových, inovatívnych opatrení v oblasti zmierňovania nerovností na trhu práce v dôsledku pandémie Covid 19	1 178 905,87 €	<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 16 mesiacov realizácie projektu: Hlavný manažér projektu Finančný manažér Manažér monitorovania Koordinátor podaktivity č.1 Koordinátor podaktivity č. 2 KE Koordinátor podaktivity č. 2 BA Asistent manažéra projektu Asistent finančného manažéra</p> <p>Realizácia aktivít: Garant projektu, experti hodnotenia, dátový analytik, oblastní koordinátori, asistenti oblastných koordinátorov, regionálni koordinátori, lektori, experti pre jednotlivé oblasti</p>
903 - paušálna sadzba na ostatné výdavky projektu (nariadenie 1303/2013, čl. 68b) – prijímateľ MPSVR SR	462 066,50 €	903 paušálna sadzba na ostatné výdavky projektu vo výške 40%
Hlavné aktivity SPOLU	1 640 972,37 €	
CELKOM	1 640 972,37 €	

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 investičné¹⁷ typy projektov.

Štúdia uskutočniteľnosti vrátane analýzy nákladov a prínosov	
Existuje relevantná štúdia uskutočniteľnosti ¹⁸ ? (áno/nie)	

¹⁷ 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.

¹⁸ 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:

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: Odbor horizontálnych princípov