

Annex: Article 2 – Legislative and political measures; National Employment Policy

I. Súvislosti a ciele národnej politiky zamestnanosti

Slovenská republika podporuje ciele EÚ – vybudovať konkurencieschopnú a dynamickú ekonomiku založenú na vedomostiach s väčšou sociálnou súdržnosťou a s vyššou mierou zamestnanosti. Na priblíženie sa týmto cieľom bol prijatý rad opatrení a boli nastavené štrukturálne reformy.

Širší ekonomický kontext

Prognóza makroekonomického vývoja na ďalšie roky predpokladá obnovu rastu globálnej ekonomiky, zvyšovanie konkurencieschopnosti a výkonnosti slovenskej ekonomiky, pokračovanie konsolidácie verejných financií a postupné zlepšovanie situácie na trhu práce.

Na základe posledných odhadov OECD a Európskej komisie možno predpokladať, že oživenie svetovej ekonomiky bude v nasledujúcich rokoch pokračovať, avšak priebeh v jednotlivých krajinách a ich zoskupeniach nebude rovnomerný. Odhady OECD predpokladajú akceleráciu ekonomického rastu eurozóny z 0,5 % v roku 2003 na 2,4 % v roku 2005. K zrýchleniu rastu by mal prispieť zvýšený zahraničný dopyt, ale i rast súkromnej spotreby podporený nízkymi úrokovými sadzbami. Na zabezpečenie udržateľného rastu ekonomík eurozóny sú však vo viacerých krajinách potrebné podľa EK štrukturálne reformy, najmä reformy v dôchodkovom a sociálnom systéme, ale i v zdravotnom a vzdelávacom systéme vo väzbe na zmeny v spôsobe fungovania trhu práce.

Okrem eurozóny bude ekonomika SR citlivo reagovať aj na vývoj ďalších

I. Context and objectives of the national employment policy

The Slovak Republic (SR) supports the objective of the EU – to establish a competitive and dynamic knowledge-based economy with greater social solidarity and a higher rate of employment. In order to achieve this objective a series of measures have been taken and structural reforms have been put in place.

The wider economic context

The prognosis for macroeconomic development in the coming years predicts renewed growth in the global economy, increasing competitiveness and productivity in the Slovak economy, continuing consolidation of public finances and gradual improvement of the situation in the labour market.

According to the latest estimates of the OECD and the European Commission, the recovery of the global economy can be expected to continue in the coming years, although not at the same rate in each country or group of countries. The OECD's estimates foresee an acceleration in economic growth in the eurozone from 0.5% in 2003 to 2.4% in 2005. Accelerated growth should be fuelled by increased demand abroad, but also by growth in private consumption supported by low interest rates. According to the European Commission, achieving sustainable growth in the eurozone's economies depends, in several countries, on structural reform, especially of the pensions and social security system, but also of the health care and education systems in relation to changes in the way that the labour market functions.

Outside the eurozone, the economies whose development will have an influence on

ekonomík v stredoeurópskom regióne, predovšetkým v Českej republike. Napriek pomerne slabej výkonnosti svetovej ekonomiky si hospodársky rast týchto krajín zachováva svoju dynamiku. Ich otvorenosť naznačuje, že očakávané oživenie v eurozóne môže v nasledujúcich rokoch ich rast ešte urýchliť. Navyše prebiehajúce reformy vo viacerých krajinách by mali vytvoriť prostredie atraktívne pre investorov a urýchliť tak proces dobiehania za európskymi krajinami.

Aktuálny ekonomický vývoj na Slovensku

V roku 2003 pokračovala slovenská ekonomika v pozitívnom vývoji, keď priemerný medziročný rast hrubého domáceho produktu v stálych cenách dosiahol 4,2 %. Je to už druhý rok čo je SR najvýkonnejšou ekonomikou v stredoeurópskom regióne.

Rýchly rast slovenskej ekonomiky bol v roku 2003 ťahaný najmä zahraničným dopytom, ktorý rástol mimoriadne silným tempom predovšetkým vďaka zvyšovaniu exportných kapacít v automobilovom priemysle. Príspevok zahraničného dopytu k rastu HDP bol 6 percentuálnych bodov. Naopak, domáci dopyt bol brzdou ekonomického rastu, jeho príspevok k rastu HDP bol záporný v hodnote 2 percentuálne body (domáci dopyt zahŕňa súkromnú spotrebu, spotrebu verejnej správy a tvorbu fixného kapitálu).

Domáci dopyt bol brzdený najmä úspornými opatreniami zavedenými vládou na začiatku roka, a následne aj ďalším zvýšením spotrebných daní v lete. Spotrebiteľské ceny v priemere za rok 2003 medziročne vzrástli o 8,5 %. Na tomto raste sa podieľala hlavne liberalizácia regulovaných cien a rast spotrebných daní. Najvýraznejšie rástli ceny položiek bývanie, voda, elektrina, plyn, alkoholické nápoje a tabak, rozličné tovary a služby a doprava.

Slovakia are those in the central European region, especially the Czech Republic. Despite the relatively weak performance of the world economy, economic growth in these countries has remained dynamic. Their openness suggests that the expected revival in the eurozone may accelerate their growth in coming years. Furthermore, the ongoing reforms in several countries are likely to create an environment that is attractive for investors and thereby accelerates the process of catching up with other European countries.

Current economic development in Slovakia

In 2003, the Slovak economy continued the positive development, in which average year on year growth in gross domestic product at constant prices has been 4.2%. This is now the second year in which Slovakia has had the best performing economy in Central Europe.

The rapid growth of the Slovak economy was fuelled mainly by foreign demand in 2003, which grew at an extraordinarily high rate mainly thanks to increased export capacity in the automobile industry. Foreign demand contributed 6 percentage points to the growth in GDP. In contrast, domestic demand was a brake on economic growth, making a negative contribution of 2 percentage points (domestic demand includes private consumption, consumption by the public administration and the creation of fixed capital).

Domestic demand was a brake especially due to saving measures introduced by the government at the beginning of the year and a further increase in excise duties in the summer. Consumer prices rose on average by 8.5% in the year 2003. The main contribution to this growth came from the liberalisation of regulated prices and the increase in excise duty. The sharpest increase in prices was in the sectors of housing, water, electricity, gas, alcoholic beverages and tobacco, various goods and

V roku 2003 pokračovalo zlepšovanie situácie na trhu práce. Vplyvom priamych zahraničných investícií spolu s lepšou domácou klímou na investovanie sa vytvorilo viac pracovných miest a príležitostí. Podľa výberového zisťovania pracovných síl zamestnanosť vzrástla medziročne o 1,8 %, čo je najrýchlejšia dynamika od roku 1997. Podľa výberového zisťovania pracovných síl priemerná miera nezamestnanosti v roku 2003 klesla na 17,4% pracovnej sily. Znamená to zníženie o 1,1 percentuálneho bodu oproti predchádzajúcemu roku. Podľa údajov bývalého NÚP sme zaznamenali pokles v miere evidovanej nezamestnanosti zo 17,9% v roku 2002 na 15,2% v roku 2003, čo predstavuje rekordný pokles o 2,7 percentuálnych bodov.

Priaznivý makroekonomický vývoj na Slovensku pokračuje aj v roku 2004. Zdravý hospodársky rast – podporený už aj domácim dopytom – je na vysokej úrovni, sekundárne inflačné tlaky sú minimálne a deficit na bežnom účte na ročnej báze je na mimoriadne nízkej úrovni. Miera evidovanej nezamestnanosti klesá a za celý rok sa odhaduje pod 15%. Prognózy naznačujú, že rast ekonomiky v roku 2004 bude stimulovaný nielen rastom čistého zahraničného dopytu, ako tomu bolo v roku 2003, ale i rastom domáceho dopytu – rastom investícií a súkromnej spotreby. Predpokladá sa, že na výkonnosť ekonomiky bude pozitívne vplývať aj vstup SR do EÚ a vyšší počet pracovných dní. Reálny rast HDP môže za týchto podmienok dosiahnuť v roku 2004 úroveň 4,7 %. Rast ekonomiky, spojený s prílevom zahraničných investícií a tvorbou nových pracovných miest by mal zabezpečiť v roku 2004 aj rast zamestnanosti na úrovni 0,2 % (podľa štatistického výkazníctva). Rast zamestnanosti spolu s reformou v daňovej a odvodovej oblasti, zvyšujúcou motiváciu nezamestnaných pre aktívnejšie hľadanie si

services and transport.

In 2003, there continued to be improvements in the situation of the labour market. Foreign direct investment together with an improved domestic climate for investment lead to a larger number of jobs and opportunities. According to Labour Force Survey (LFS), employment increased year on year by 1.8%, which is the fastest growth since 1997. According to LFS, the average rate of unemployment in 2003 fell to 17.4% of the workforce. This means a reduction of 1.1 percentage points in comparison with the previous year. According to data from the former National Labour Office, there has been a fall in the rate of registered unemployment from 17.9% in 2002 to 15.2% in 2003, which represents a record fall of 2.7 percentage points.

Slovakia's positive macroeconomic development is continuing also in the year 2004. Healthy economic growth – now supported by domestic demand – is at a high level; secondary inflationary pressures are minimal and the deficit of the current account on an annual basis is at an extraordinarily low level. The rate of registered unemployment is falling and it is expected to be below 15% for the year as a whole. Prognoses suggest that economic growth for 2004 will be stimulated not only by growth of the pure foreign demand, as it was in 2003, but also by growth in domestic demand – growth in investment and private consumption. It is expected that the productivity of the economy will be positively influenced by Slovakia's accession to the EU and a larger number of working days. Real growth in GDP can be expected in these conditions to reach a level of 4.7% for the year 2004. The growth of the economy, combined with the inflow of foreign investment and the creation of new jobs, should mean an increase in employment in 2004 on the 0.2 percentage points (according to statistical reports). The

práce, by mali postupne znížiť počet nezamestnaných. Priemerná miera evidovanej nezamestnanosti by sa za týchto predpokladov mohla znížiť na 14,6 % a podľa výberového zisťovania pracovných síl na 17,2 %. Razantnejšiemu poklesu bráni predovšetkým ďalšie zvyšovanie ekonomickej aktivity cez opatrenia vlády ako napr. zvýšenie veku odchodu do dôchodku.

Vyššie uvedené predpoklady vonkajšieho prostredia spolu s očakávanými pozitívnymi účinkami štrukturálnych reforiem by mali zabezpečiť vysoký a udržateľný rast slovenskej ekonomiky aj v rokoch 2005 - 2007. Prognózy vlády SR predpokladajú, že robustný rast ekonomiky nevyvolá významné inflačné tlaky ani dramatické prehĺbenie deficitu na bežnom účte. Prílev PZI spolu so štrukturálnymi reformami a využitím prostriedkov z rozpočtov EÚ by mali zvýšiť štrukturálnu zamestnanosť a zároveň postupne znížiť počet ľudí bez práce. Prognózy vybraných makroekonomických ukazovateľov obsahuje nasledujúca tabuľka.

growth in employment together with reform in the area of tax and fund contributions and increased motivation of the unemployed for active job seeking should gradually reduce the number of unemployed. On these estimates, the average rate of registered unemployment should fall to 14.6% and the rate measured by sample survey of the labour force should be 17.2%. A sharper fall is prevented mainly by further increases in economic activity resulting from government measures such as raising of the retirement age.

The predictions for the external environment mentioned above combined with the expected positive effects of structural reforms should ensure that high and sustainable growth in the Slovak economy continues in the years 2005-2007. The SR government's prognoses suggest that robust economic growth will not lead to significant inflationary pressures or dramatically deepen the current account deficit. The inflow of FDI together with structural reforms and the use of funds from the EU budget should increase structural employment and at the same time gradually reduce the number of people out of work. Prognoses for a selected macroeconomic indicators are given in the following table:

Ukazovateľ Indicator	m.j.	bežný rok current year		Prognóza Prognosis		
		2003	2004	2005	2006	2007
HDP - reálny rast GDP – real growth	%	4,2	4,7	4,5	5,1	5,4
priem. mesačná mzda za hospodárstvo (nomin. rast) avg. monthly wage in the economy (nom. growth)	%	6,3	8,6	6,5	5,8	5,6
priemerný rast zamestnanosti, podľa VZPS avg. growth in employment (acc. to SSLF)	%	1,8	0,2	0,6	0,6	0,9
priemerná miera nezamestnanosti, podľa VZPS	%	17,4	17,2	16,6	16,2	15,8

avg. unemployment rate (acc. to SSLF)						
Priemerná miera evidovanej nezamestnanosti average rate of registered unemployment	%	15,2	14,6	14,4	13,7	13,0

Zdroj: Štatistický úrad SR

Source: SR Statistical Office

Štrukturálne politiky

Hlavným strategickým zámerom Slovenskej republiky je maximálne sa priblížiť k vytýčenému cieľu Lisabonskej stratégie v celkovej miere zamestnanosti 70 % v roku 2010. V súvislosti s týmto ambicióznym cieľom vláda SR nastavila a realizuje štrukturálne reformy:

1. Novelizovaný a flexibilný Zákonník práce (2003) predpokladá zosúladienie potreby flexibility trhu práce s požiadavkou ochrany práv zamestnanca v pracovno-právnych vzťahoch, zjednodušenie procesu uzatvárania pracovného pomeru rozšírením foriem zamestnávania zamestnancov, rozšírenie zmluvnej voľnosti vrátane možnosti kolektívneho vyjednávania.
2. V roku 2003 prebehla významná daňová reforma. Zaviedla sa jednotná 19 % sadzba dane z príjmov právnických a fyzických osôb a systém sa výrazne zjednodušil. V rámci majetkových daní sa zrušila daň z dedičstva a daň z darovania v záujme zamedzenia duplicity zdaňovania jedného príjmu.
3. Začiatkom roku 2004 prebehla inštitucionálna reforma, ktorej podstata spočíva v spojení služieb zamestnanosti s výkonom štátnej správy na úseku sociálnych vecí a poskytuje komplexné služby v oblasti zamestnanosti a súvisiacich sociálnych dávok.
4. Zákomom o službách zamestnanosti (účinnosť nadobudol vo februári 2004) sa vytvoril právny rámec pre

Structural policies

The main strategic objective of the Slovak Republic is to achieve the target of the Lisbon strategy: a total employment rate of 70% in 2010. The SR government has introduced and is implementing a number of structural reforms that relate to this strategic goal:

1. The amended, flexible Labour Code (2003) anticipates a balancing of the need for flexibility in the labour market with the requirement for the protection of employee's rights in contractual relations, simplification of the process for entering into an employment contract by extending the forms of employment available to employees, expansion of freedom of contract including the options relating to collective bargaining.
2. In 2003, a significant reform of the tax system took place. A unified 19% rate of income tax was introduced for corporations and individuals and the system was made considerably simpler. With regard to property taxes, inheritance tax and gift tax were cancelled on the grounds that one income may not be taxed twice.
3. At the beginning of 2004 an institutional reform came into force whose main effect was to combine employment services with the state administration's activities in the area of social services and provide all services in the area of employment together with related social security benefits.
4. The Act on Employment Services (which took effect in February 2004) created a legal framework for the

poskytovanie adresnejších a individuálne zameraných služieb zamestnanosti úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny, ktoré pomáhajú uchádzačom o zamestnanie a záujemcom o zamestnanie opätovne sa vrátiť na trh práce. Týmto zákonom sa zlepšil systém sprostredkovania zamestnania súkromnou sférou, pre vznik agentúr dočasného zamestnávania a agentúr podporovaného zamestnávania. K urýchlenému uplatňovaniu aktívnych opatrení na trhu práce MPSVR SR vypracovalo národné projekty, ktoré budú spolufinancované pomocou zdrojov z Európskeho sociálneho fondu (ESF).

5. V rámci realizácie dôchodkovej reformy sa 1. januára 2005 zavádza systém povinného starobného dôchodkového sporenia, ako tzv. II. pilier dôchodkového systému, s cieľom zabezpečiť dlhodobú finančnú stabilitu dôchodkového systému, diverzifikovať riziká jednotlivých spôsobov financovania dôchodkov a vytvoriť priestor pre zvýšenie úrovne poskytovaných dôchodkov. Táto reforma nadväzuje na komplexnú reformu priebežného piliera dôchodkového systému, ktorý je dnes založený na poisťovnom princípe, pričom sa predlžuje aj vek odchodu do dôchodku pre ženy aj mužov na spoločných 62 rokov veku.
6. Na trhu produktov a služieb je kľúčovým zámerom zvyšovanie produktivity pomocou vhodnej investičnej klímy, vyššej intenzity konkurencie, liberalizácie, podpory podnikania a efektívnej regulácie. Posilnenie postavenia malých a stredných podnikov (SME) je taktiež medzi prioritami hospodárskej politiky.

Tri prierezové ciele

1. Úplná zamestnanosť

offices of labour, social affairs and family to provide more directed and individually focussed employment services, which help unemployed citizens to get back into the labour market again. This law improved the system for mediating employment with the private sector, for creating temporary employment agencies and agencies for supported employing. In order to increase the speed at which the measures begin to have an impact on the labour market the SR Ministry of Labour, Social Affairs and the Family has prepared national projects to be co-financed from the European Social Fund (ESF).

5. As part of the implementation of pensions reform, a system of compulsory old-age pensions saving, as a so-called second pillar of the pensions system, in order to guarantee the long-term financial stability of the pensions system, diversify the risk of individual methods of financing pensions and create space for increasing the level of pensions provided. This reform is linked to a comprehensive reform of the pay-as-you-go pillar of the pensions system, which has until now been based on the insurance principle, and the postponement of the retirement age for both women and men to a common 62 years of age.
6. In the market for products and services, the key focus is on increasing productivity through a favourable investment climate, a higher intensity of competition, liberalisation, support for business and effective regulation. Strengthening the status of small and medium enterprises (SME) is also one of the priorities of economic policy.

Three overarching objectives

1. Full employment

Rok 2003 priniesol pozitívne trendy vo viacerých indikátoroch v oblasti trhu práce. Zamestnanosť vzrástla v priemere za rok o 1,8 %, pričom vzrástla vo všetkých krajoch SR. Masívnejšie vytváranie nových pracovných miest sa pozitívne prejavilo aj v poklese nezamestnanosti. Podľa výberového zisťovania pracovných síl (medzinárodné ILO štandardy) priemerná miera nezamestnanosti v roku 2003 klesla na 17,4% pracovnej sily. Znamená to zníženie o 1,1 percentuálneho bodu oproti predchádzajúcemu roku. Priemerná miera evidovanej nezamestnanosti klesla zo 17,8 % v roku 2002 na 15,2 %. Až 85,5 % osôb ubudlo z evidencie nezamestnaných z iných dôvodov ako vyradením pre nespoluprácu, pričom takmer dve tretiny z úbytku nezamestnaných smerovalo na trh práce. Potvrďuje to aj fakt, že s poklesom miery nezamestnanosti klesol v priebehu roka aj počet osôb poberajúcich dávku sociálnej pomoci.

V kontexte nových členských štátov Slovensko zdanlivo výrazne vyčnieva z európskeho priemeru v miere nezamestnanosti. Obraz nezamestnanosti na Slovensku by nebol ani zďaleka kompletný bez zasadenia do súvislosti s ekonomickou neaktivitou a mierou zamestnanosti v rámci medzinárodného kontextu. Pri porovnaní Slovenska s inými krajinami s podobnou mierou zamestnanosti zistíme, že na Slovensku je oveľa väčší podiel obyvateľstva, ktoré chce pracovať a aktívne si hľadá prácu. To znamená, že na Slovensku je pri rovnakom percente zamestnaných menšia skupina ekonomicky neaktívnych a viac nezamestnaných, teda ľudí pripravených pracovať. Naopak, krajiny s podobnou zamestnanosťou ako Slovensko sa vyznačujú síce oveľa nižším počtom nezamestnaných, ale oveľa vyšším podielom ekonomicky neaktívneho obyvateľstva. Zároveň, keď porovnáваме Slovensko s inými štátmi len na báze miery ekonomickej neaktivity, tak zistíme, že je

The year 2003 showed a positive trend in several indicators relating to the labour market. Average employment has increased year-on-year by 1.8%, and employment has increased in all regions of Slovakia. The massive creation of new jobs has also helped to reduce unemployment. According to the LFS (using international ILO standards), the average rate of unemployment in 2003 fell to 17.4%. This means a reduction of 1.1 percentage points in comparison with the previous year. The average rate of registered unemployment fell from 17.8% in 2002 to 15.2% in 2003. The vast majority (85.5%) of persons left the register of job seekers for other reasons than non-compliance, and nearly two thirds of the unemployed, who left the register, were integrated into the labour market. Mentioned state is also stressed by the fact that the fall in the unemployment rate was accompanied over the year by a fall in the number of people claiming social security benefits.

In the context of the new Member States, Slovakia appears to deviate significantly from the European average in its unemployment rate. But the picture of unemployment in Slovakia would be far from complete without taking into consideration economic inactivity and the employment rate in an international context. Compared to other countries with a similar rate of employment, a much greater proportion of Slovakia's population wants to work and is actively seeking work. This means that while the percentage of employed people in Slovakia is the same, there is a smaller percentage of economically inactive and more unemployed people, i.e. people who are prepared to work. In contrast, countries with a similar rate of employment to Slovakia are marked by a lower number of unemployed, but a much greater proportion of the population who are inactive, thus lower participation rate. At the same time, if we compare Slovakia with other states only on

jeho pozícia porovnateľná s takými ekonomikami ako je Rakúsko, ČR, Nemecko či Francúzsko.

Napriek uvedeným pozitívnym trendom na trhu práce ako celku v roku 2003 naďalej pretrvávali regionálne disparity v smere od bratislavského regiónu - ktorý má na Slovensku dominantné postavenie (značný podiel v alokácii zahraničných investícií, v najnižšej miere nezamestnanosti, v najbohatšej ponuke pracovných príležitostí) na východ republiky.

Skupina problémových *marginálnych* regiónov z hľadiska sociálno-ekonomického rozvoja regiónov sa sústreďuje predovšetkým na východe a južnej časti stredného Slovenska. Sprievodným znakom týchto regiónov je aj nízka úroveň vzdelania a vysoké zastúpenie rizikových skupín obyvateľstva. Nezamestnanosť je v týchto oblastiach výrazne nad priemerom SR.

Výsledky z Výberového zisťovania pracovných síl z hľadiska zamestnanosti a nezamestnanosti sú v porovnaní s krajinami EÚ nepriaznivejšie, avšak pozitívne trendy sú jasne badateľné. Celková miera zamestnanosti aj nezamestnanosti je horšia v porovnaní s krajinami EÚ 15, tak isto ako aj miera zamestnanosti a nezamestnanosti žien, mladých a starších ľudí. Napriek tomu bol v roku 2003 dosiahnutý viditeľný pokrok (pozri graf).

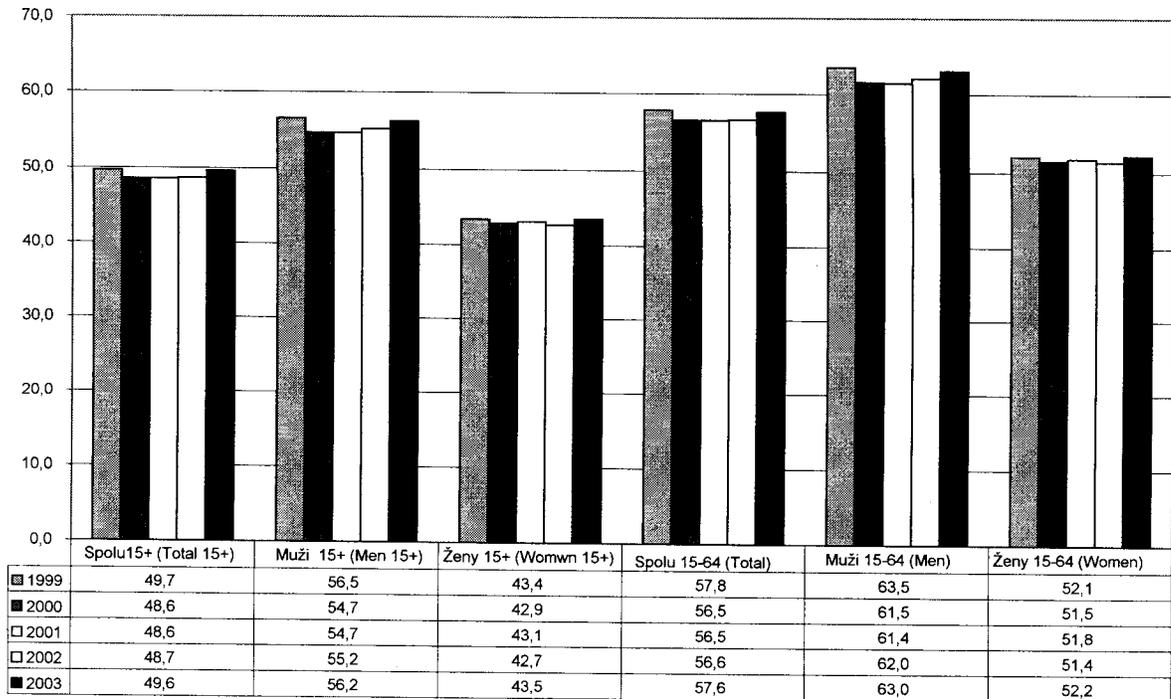
the basis of economic inactivity, we discover that its position is comparable to countries like Austria, the Czech Republic, Germany and France.

Despite the described positive trend in the labour market as a whole, the year 2003 showed continuing regional disparities extending from the Bratislava region, which has the dominant status in Slovakia, (a major share in the allocation of foreign investment, the lowest unemployment rate and the largest range of job offers) to the east of the republic.

The group of problematic *marginal* regions, regarding socio-economic development, are concentrated mainly in the Eastern Slovakia and the southern part of Central Slovakia. A corresponding feature of these regions is also the low employment level and high share of population groups considered to be at risk. Unemployment in these areas is markedly above the Slovak average.

The results of the LFS with regard to employment and unemployment are less favourable in comparison with the EU countries, although positive trends can be clearly discerned. The overall employment and unemployment rate is worse than that of the old Member States of EU15, as well as employment and unemployment rates of women, young people and older people. Nevertheless, visible progress was made in 2003. (See graph)

Miera zamestnanosti v SR – Rate of employment in the Slovakia



Zdroj: Štatistický úrad SR
Source: SR Statistical Office

V období rokov 2004 - 2007 bude tento pozitívny trend naďalej pokračovať. Tvorba nových pracovných miest generovaných rastom nových výrobných aktivít, ako i aktívna politika trhu práce zameraná na podporu záujmu o prácu zvýšia rast zamestnanosti vo všetkých regiónoch SR. Následne bude klesať aj úroveň nezamestnanosti. Rast zamestnanosti na obdobie 2005 – 2007 je projektovaný na úrovni okolo 1 % ročne.

This positive trend will also continue in the period 2004 – 2007. The creation of new generated jobs promoted by new production activities and the active labour market policy, targeting increase of interest in work, will boost employment growth in all regions of Slovakia. This will also cause the fall of unemployment. The projected employment growth in the period 2005 – 2007 is at 1% per year.

Odhad predpokladaného vývoja miery zamestnanosti podľa vybraných skupín *Estimated development of the employment rate in selected groups*

Ukazovateľ Indicator	2005	2008
Celková miera zamestnanosti vo veku 15 – 64 rokov spolu Overall employment rate for ages 15 – 64 combined	58,5	62,6
Miera zamestnanosti žien vo veku 15 – 64 rokov	54,2	59,3

Employment rate for women aged 15 – 64		
Miera zamestnanosti vo veku 55 – 64 rokov	28,9	35,4
Employment rate for ages 55 – 64		

Zdroj: interný odhad MPSVR SR
Source: Internal estimate MLSAF SR

Odhad predpokladaného vývoja miery nezamestnanosti

Estimated development of the unemployment rate

Ukazovateľ Indicator	2004	2005	2006	2007
Miera nezamestnanosti priemer (VZPS) v % Average unemployment rate (SSLF) in %	17,2	16,6	16,2	15,8

Zdroj: odhad MF SR
Source: Estimate MF SR

2. Zvyšovanie kvality a produktivity práce

Zvyšovanie kvality pracovných miest a produktivity je dôležitým prostriedkom na dosiahnutie strategického cieľa premeniť EÚ do roku 2010 na najkonkurencieschopnejší a najdynamickejší hospodársky priestor schopný dosahovať trvalý ekonomický rast väčším počtom kvalitných pracovných miest a sociálnou solidaritou. Slovensko chce prispieť k dosiahnutiu tohto strategického cieľa dôsledným uplatňovaním nasledujúcich politík:

Podpora zmien a adaptability podnikov na rast ich konkurencieschopnosti

Rast konkurenčnej schopnosti podnikov je jednoznačne podmienený prekonávaním technologického a inovačného zaostávania Slovenska, stratégiou založenou na kvalitatívnej reštrukturalizácii podnikovej sféry a na kombinácii efektívneho využívania dovezených poznatkov s výsledkami domáceho výskumu.

2. Increasing quality and productivity at work

Increasing the quality of jobs and productivity is an important mean for achieving the strategic objective of making the EU the most competitive and dynamic knowledge-based economy till 2010, capable of sustainable long term economic growth with more and better jobs and social cohesion. The Slovak Republic intends to contribute to the achievement of this strategic objective by consistently implementing the following policies:

Supporting change and adaptability in enterprises in order to increase their competitiveness

Growth in the competitiveness of enterprises is an unambiguous condition for overcoming Slovakia's deficit in technology and innovation, using a strategy based on qualitative restructuring of the business sector and a combination of the effective use of imported knowledge and the results of home-grown research.

Inovačné formy organizácie práce, ktoré podporujú kvalitu práce, produktivitu práce a vyváženosť pracovného života

Napriek tomu, že doterajšie zmeny v Zákonníku práce a v zákone o kolektívnom vyjednávaní vytvorili legislatívne predpoklady pre zavádzanie progresívnych foriem organizácie pracovného času, prax v slovenských podnikoch zaostáva za situáciou v popredných európskych krajinách.

Prvoradou bude preto zmena charakteru kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, ktoré by mohli vytvoriť širší priestor pre uplatňovanie progresívnych (flexibilných) foriem organizácie pracovného času.

K významným zmenám v podnikovom sektore môže viesť intenzívnejšie využívanie informačných a komunikačných technológií (IKT), ktoré vytvárajú priaznivé prostredie pre inovácie. V záujme zvýšenia kvality a produktivity práce je mimoriadne naliehavé odstraňovať bariéry, ktoré bránia intenzívnejšiemu využívaniu IKT (zásada č. 3).

Podpora ďalšieho vzdelávania

Keďže kvalita práce je v rozhodujúcej miere závislá od ľudského faktora, najdôležitejšími piliermi podpory kvality práce sú kvalifikácia, profesijný vývoj a celoživotné vzdelávanie (zásada č. 4).

Rovnosť rodov a odstraňovanie diskriminácie v prístupe k zamestnaniu, v odmeňovaní za vykonanú prácu a v postupe v zamestnaní

Významným nástrojom zvyšovania kvality práce je aj rodová rovnosť (zásada č. 6). Pokrok a inovatívne prístupy k riešeniu a odstraňovaniu všetkých foriem

Innovative forms of work organisation that support the quality of work, the productivity of work and work-life balance.

Although the previous changes in the Labour Code and the Act on Collective Bargaining have created a legislative foundation for introducing progressive arrangements on working time, the real performance of Slovak enterprises is lagging behind these ones in leading European countries.

The first priority will therefore be to change the character of higher level collective agreements which would enable the creation of a wider space for implementing progressive (flexible) forms of working time organization.

More intensive use of information and communication technology (ICT), creating a positive environment for innovation, may result in significant changes in the business sector. In the interest of increasing the quality and productivity of work it is extremely urgent to remove the barriers that prevent more intensive use of ICT (guideline 3).

Support for further education

As the quality at work is to a decisive extent dependent on the human factor, the most important pillar in supporting quality at work consists of qualification, professional development and lifelong learning (guideline 4).

Gender equality and removal of discrimination in access to employment, remuneration for work done and career progress

Another significant tool for increasing quality at work is gender equality (guideline 6). Progress and innovative approaches to addressing and removing all

diskriminácie na trhu práce budú realizované najmä na základe programového dokumentu „Iniciatíva Spoločenstva EQUAL“.

Základný rámec obmedzovania rodových a iných rozdielov položil antidiskriminačný zákon (Zákon o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou) prijatý v roku 2004.

Pružnosť pracovných pomerov a pracovného času

V záujme rozširovania flexibilných foriem organizácie pracovného času sa vytvorili legislatívne predpoklady (účinné od 1. 7. 2003), ktoré umožnili výraznejšiu dereguláciu úpravy pracovného času, väčšiu flexibilitu pracovnoprávných vzťahov, dočasné pridelenie zamestnanca na výkon práce k inej právnickej osobe alebo fyzickej osobe (k tzv. užívateľskému zamestnávateľovi), opakované uzatváranie pracovných pomerov (aj s poberateľmi dôchodkov) a uvoľnenie režimu prepúšťania zo zamestnania.

V dokumente „Pozícia Slovenskej republiky k Lisabonskému procesu“ sa stanovuje zámer dosiahnuť rovnováhu pracovných vzťahov, vyváženosť flexibility zamestnávania a ochrany zamestnávateľa a zamestnanca. Vyššie uvedenými legislatívnymi zmenami v roku 2003 sa na plnenie tohto zámeru vytvorili predpoklady. Dosah uvedených opatrení sa výraznejšie prejaví až v rokoch 2004 a 2005 (a následne v ďalších rokoch).

Rozvoj sociálneho dialógu s dôrazom na kvalitu, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a produktivitu

Sociálny dialóg v SR má na podnikovej úrovni napriek legislatívnej úprave neuspokojivú formu a neuspokojivú účinnosť, aj keď v príslušných odvetviach

forms of discrimination in the labour market will be implemented mainly in accordance with the programme document "Community Initiative EQUAL".

The basic framework for limiting gender and other differences was established by the anti-discrimination law (the Act on Equal Treatment in Certain Areas and Protection Against Discrimination) passed in 2004.

Flexibility of labour relations and working time

In the interest of expanding flexible forms of working time organisation, a legislative framework has been passed (effective as of 1.7.2003) to enable more significant deregulation of working time arrangements, greater contractual flexibility, temporary assignment of an employee to carry out work for another legal or natural person (a so-called user employer), repeated renewal of employment contract (also with recipients of pensions) and liberalisation of regulations relating to the termination of employment.

The document "Position of the Slovak Republic on the Lisbon Process" set an objective of achieving equal working relations, balanced flexibility of employment and protection for employer and employee. The above legislative changes in 2003 created condition for achieving this objective. The consequences of these measures will be most apparent in the years 2004 and 2005 (and the following years).

Development of social dialogue with an emphasis on quality, protection of health and safety at work and productivity

Despite the legislative changes, social dialogue in Slovakia at a corporate level has an unsatisfactory form and unsatisfactory effects, even though higher

sú uzatvorené kolektívne zmluvy vyššieho stupňa. Klesá dôvera pracovníkov ku kolektívnemu vyjednávaniu, dlhodobo klesá počet odborovo organizovaných pracovníkov, mladí pracovníci majú slabý sklon k odborovej organizovanosti. Nedostatočne je rozvinutá decentralizovaná forma kolektívneho vyjednávania na podnikovej úrovni. Z toho vyplýva, že aj účinnosť sociálneho dialógu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, kvality práce, produktivity a pod. je nízka.

Ak sa má dosiahnuť rast produktivity, kvality a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, bude potrebné presadiť, aby sa tieto otázky stali predmetom kolektívneho vyjednávania a aby sa dostali do príslušných kolektívnych zmlúv, po predchádzajúcom dialógu sociálnych partnerov.

3. Posilňovanie sociálnej kohézie a inklúzie

Vláda SR vypracovaním a schválením Spoločného memoranda o inklúzii sa prihlásila k spoločnému boju proti chudobe a exklúzii a plneniu spoločných cieľov Európskej únie, ktoré boli prijaté v Nice a aktualizované v Kodani. Strategický rámec pre národné akčné plány inklúzie všetkých krajín EÚ vytvárajú nasledovné spoločné ciele:

- Uľahčiť účasť na zamestnanosti a prístup všetkých k zdrojom, právam, tovarom a službám
- Predchádzať rizikám vylúčenia
- Pomôcť najzraniteľnejším skupinám občanov
- Mobilizovať všetky relevantné subjekty

Politika sociálnej kohézie a inklúzie sa realizuje prostredníctvom Národných akčných plánov inklúzie (NAP/Inklúzie). V prvom NAP/ Inklúzie sa SR pokúsila

level collective agreements have been concluded in relevant sectors. Workers' confidence in collective bargaining is falling; there has been a long-term decrease in the number of trade-unionised workers; and young workers are little inclined to the trade union organization. There is insufficient development of a decentralised form of collective bargaining at the enterprise level. On this account the effectiveness of social dialogue in the area of protection of health and safety at work, work quality, productivity and etc. is low.

If there is to be growth in productivity, quality, and the protection of health and safety at work, it will be necessary to promote that these issues become matters for collective bargaining and are included in the relevant collective agreements, after prior dialogue between social partners.

3. Strengthening social cohesion and inclusion

The SR government has prepared and approved the Joint Inclusion Memorandum to join collective fight against poverty and exclusion and achieving the common objectives of the European Union that were agreed in Nice and reviewed in Copenhagen. The strategic framework for the national action plans on inclusion sets the following common objectives:

- Facilitating participation in employment and universal access to resources, rights, goods and services
- Preventing exclusion risks
- Helping the most vulnerable groups of citizens
- Mobilising all parties involved.

The policy of social cohesion and inclusion is implemented by means of National Action Plans on Inclusion (NAP/Inclusion). In the first

implementovať spoločné ciele EÚ v oblasti chudoby a sociálnej exklúzie do národných cieľov, opatrení a programov, pričom sa brali do úvahy najbezprostrednejšie priority, na ktorých sa dohodli vláda Slovenskej republiky a Európska komisia už v *Spoločnom memorande o inklúzii*.

V NAP/Inklúzie 2004 Slovenská republika po prvýkrát prezentuje údaje o chudobe na základe spoločných indikátorov, čo umožňuje ich komparáciu s ostatnými krajinami EÚ.

NAP/Inclusion we attempted to implement the EU common objectives in the field of poverty and social exclusion into national objectives, measures and programmes, taking into consideration the most direct priorities on which the Government of the Slovak Republic and the European Commission had already agreed in the *Joint Inclusion Memorandum*.

In the NAP/Inclusion 2004, SR presents for the first time data on poverty on the basis of common indicators, thus enabling their comparison with other EU states.

Špecifické odporúčania Rady pre implementáciu politiky zamestnanosti v SR pre rok 2004

Celková miera zamestnanosti na Slovensku je naďalej v porovnaní s priemerom EÚ15 nízka. Napriek tomu, že sa miera nezamestnanosti znižuje, je naďalej veľmi vysoká s vysokým podielom dlhodobo nezamestnaných. Miera zamestnanosti žien je nízka a miera zamestnanosti mladých ľudí, občanov so zdravotným postihnutím, osôb s nízkou kvalifikáciou a starších pracovníkov (najmä žien) je osobitne nízka. Významné sú regionálne rozdiely.

Zvyšovanie adaptability pracovníkov a podnikov

Je potrebné ďalej znižovať vysoký daňový klin pozostávajúci najmä z odvodov do sociálnych fondov. Sociálni partneri by mali s väčším dôrazom presadzovať širšiu paletu pracovnoprávných vzťahov a úprav pracovného času (napr. odstrániť prekážky pre prácu na čiastočný úväzok), aby sa tvorilo viac pracovných príležitostí a podporila sa pracovná mobilita.

Prilákanie väčšieho počtu osôb na trh práce a zabezpečenie, aby bola práca skutočnou voľbou pre všetkých

Dôležité je efektívne pokračovať v

Specific recommendations of the Council for implementing employment policy in SR for 2004

The overall rate of employment in Slovakia continues to be low in comparison with the average of the EU15. Although the unemployment rate is falling, it continues to be very high, with a large share of long-term unemployed. The employment rate of women is low, and the rate of employment among young people, the disabled, the low-skilled and older workers (especially women) is particularly low. Regional differences are important.

Increasing adaptability of workers and enterprises

Further reductions are needed in the high tax burden on labour, which consists mainly of social contributions. Social partners should be encouraged to promote more contractual and working time diversity (e.g. remove obstacles to part-time work) so as to create more job opportunities and facilitate job mobility.

Attracting more people to the labour market and making work a real option for all

It is important to continue effective removal

odstraňovaní „pascí“ nezamestnanosti a ekonomickej neaktivity a premieňať nedeklarovanú prácu na zamestnanie stavaním na pokračujúcich reformách daňových a dávkových systémov. Implementácia a dopad reforiem by sa mali riadne monitorovať.

Okrem úsilia zameraného na opatrenia, aby sa práca oplatila, treba naďalej venovať osobitnú pozornosť zvyšovaniu podielu starších pracovníkov na zamestnanosti, najmä prostredníctvom implementácie legislatívy v oblasti zamestnanosti a dôchodkovej reformy, flexibilnejších foriem práce a rozsiahlejšieho využívania práce na čiastočný úväzok. Uvedené by mohlo prispieť aj k zvyšovaniu podielu žien na zamestnanosti.

Financovanie aktívnej politiky trhu práce a podiel osôb, ktoré sa na nich zúčastňujú, vzrastá z nízkej úrovne. Je dôležité, aby bol trh práce inkluzívnejší a aby sa realizovali reformy podporujúce aktívne hľadanie zamestnania. To si vyžaduje modernú politiku trhu práce, väčší prístup k vzdelávaniu pre nezamestnaných a neaktívne obyvateľstvo a moderné verejné služby zamestnanosti so širším záberom na obyvateľstvo. Je potrebné naďalej venovať pozornosť rizikovým skupinám (napr. dlhodobo nezamestnaným, mladým ľuďom, občanom so zdravotným postihnutím, starším pracovníkom) a znevýhodneným regiónom. Novú prioritu, ktorou je integrácia rómskej populácie, je potrebné urýchlene premeniť na akciu.

Čoraz efektívnejšie investovanie do ľudského kapitálu a celoživotného vzdelávania

Alarmujúca vysoká miera nezamestnanosti mladých ľudí poukazuje na potrebu preklenúť medzery medzi schopnosťami,

of unemployment and inactivity "traps" and to transform undeclared work into employment by building on the ongoing reforms of the tax and benefit systems. The implementation and impact of the reforms should be properly monitored.

In addition to efforts aimed at making work pay, special attention continues to be needed in order to increase the participation of older workers in employment, especially through the implementation of employment legislation and pensions reform, more flexible forms of work and greater use of part-time work. This could also contribute to raising female participation.

Financing for active labour market policies is set to increase, as is the number of people taking part, albeit from a low level. It is important that the labour market should be more inclusive and that reforms should be implemented to encourage people to seek work actively. This calls for modern active labour market policies, greater access to training for the unemployed and the inactive, and modern public employment services to ensure a wider coverage of the population. Further attention is needed for groups at risk (e.g. the long-term unemployed, young people, people with disabilities, older workers) and disadvantaged regions. The new priority given to integrating the Roma population needs to be rapidly translated into action.

Ever more effective investment in human capital and lifelong learning

The alarmingly high unemployment rate among young people points to the need to bridge the gap between skills they have acquired in their initial education and the

ktoré získali vo svojom počiatočnom vzdelávaní a schopnosťami, ktoré sú nevyhnutné pre úspech na trhu práce. Ekonomická reštrukturalizácia, nesúlady medzi zručnosťami a potrebami regionálneho trhu práce si tiež vyžadujú zvýšenú podporu profesijnej a geografickej mobility počas životného cyklu.

Kľúčovými požiadavkami pre rozvinutie stratégie celoživotného vzdelávania sú väčšie stimuly pre investície do vzdelávania a pre podporu prístupu k vzdelávaniu. Je potrebné stimulovať investície do ľudského kapitálu a podporovať celoživotné vzdelávanie, a to ďalším reformovaním vzdelávacieho systému, ako aj potreba opätovne revidovať príspevky jednotlivcov, podnikov a celej spoločnosti.

II. Reakcia politiky zamestnanosti SR na zásady zamestnanosti a špecifické odporúčania Rady pre SR

Zásada č. 1: Aktívne a preventívne opatrenia pre nezamestnaných a neaktívnych

Členské štáty vypracujú a budú vykonávať aktívne a preventívne opatrenia pre nezamestnaných a neaktívnych určené na predchádzanie prítoku do dlhodobej nezamestnanosti a podporovať trvalú integráciu nezamestnaných a neaktívnych ľudí do zamestnania.

Členské štáty:

- (a) zabezpečia, aby všetci uchádzači o zamestnanie už na začiatku obdobia ich nezamestnanosti mohli mať prospech zo včasnej identifikácie ich potrieb a zo služieb, akými sú poradenstvo a usmernenie, pomoc pri hľadaní zamestnania a individuálny akčný plán;*
- (b) na základe vyššie uvedenej identifikácie umožňovať uchádzačom o zamestnanie prístup k účinným a efektívnym*

skills needed to succeed on the labour market. Economic restructuring, regional and skills mismatches also call for greater support for occupational and geographic mobility throughout the life cycle.

The key requirements for the development of a lifelong learning strategy are greater incentives to invest in training and to facilitate access to education. There is a need to encourage investment in human capital and foster lifelong learning by further reforming the education system; and to review the contributions to be made by individuals, enterprises and society as a whole.

II. Response of the SR employment policy to the employment guidelines and the Council's specific recommendations for SR

Guideline 1: Active and preventative measures for the unemployed and inactive

Member States will develop and implement active and preventative measures for the unemployed and the inactive designed to prevent inflow into long-term unemployment, and to promote the sustainable integration into employment of unemployed and inactive people.

Member States will:

- a. ensure that, at an early stage of their unemployment spell, all jobseekers benefit from an early identification of their needs and from services such as advice and guidance, job search assistance and personalised action plans;*
- b. based on the above identification, offer jobseekers access to effective and efficient measures to enhance their*

opatreniam na zlepšenie ich zamestnateľnosti a možností sa integrovať, s osobitnou pozornosťou venovanou ľuďom, ktorí čelia najväčším problémom na trhu práce.

Členské štáty zabezpečia:

- aby každá nezamestnaná osoba dostala možnosť nového štartu pred dosiahnutím 6 mesiacov nezamestnanosti v prípade mladých ľudí a 12 mesiacov nezamestnanosti v prípade dospelých vo forme odbornej prípravy, rekvalifikácie, pracovnej praxe, pracovného miesta alebo iného opatrenia zamestnateľnosti, v kombinácii, kde je to vhodné, s nepretržitou pomocou pri hľadaní zamestnania,
 - aby sa do roku 2010 zúčastnilo 25 % dlhodobo nezamestnaných na aktívnom opatrení vo forme odbornej prípravy, rekvalifikácie, pracovnej praxe alebo iného opatrenia zamestnateľnosti s cieľom dosiahnuť priemer troch najpokročilejších členských štátoch.
- (c) budú modernizovať a posilňovať inštitúcie trhu práce, najmä služby zamestnanosti,

aby sa zabezpečilo pravidelné vyhodnocovanie účinnosti a efektívnosti programov trhu práce a ich následné hodnotenie.

Charakteristika súčasného stavu

Trh práce Slovenskej republiky naďalej čelí vysokej nezamestnanosti, dlhodobej nezamestnanosti a nezamestnanosti mladých ľudí. Hodnoty týchto ukazovateľov prekračujú priemer Európskej únie. Preto priority politiky trhu práce v roku 2003 boli zamerané na zamedzenie prílevu do dlhodobej nezamestnanosti a na podporu integrácie a reintegrácie nezamestnaných a neaktívnych do zamestnania. Verejné služby zamestnanosti vynaložili úsilie na zlepšenie prístupu

employability and chances of integration, with special attention given to people facing the greatest difficulties in the labour market.

Member States will ensure that:

- every unemployed person is offered a new start before reaching six months of unemployment in the case of young people and 12 months of unemployment in the case of adults in the form of training, retraining, work practice, a job, or other employability measure, combined where appropriate with ongoing job search assistance,
 - by 2010, 25 % of the long-term unemployed participate in an active measure in the form of training, retraining, work practice, or other employability measure, with the aim of achieving the average of the three most advanced Member States.
- c. modernise and strengthen labour market institutions, in particular employment services, ensure regular evaluation of the effectiveness and efficiency of labour market programmes and review them accordingly.

Characteristics of the current situation

The labour market in Slovakia continues to be confronted with high unemployment, long-term unemployment and the unemployment of young people. The data value given by these indicators exceed the European Union average. Therefore the priority of labour market policies in 2003 were focussed on restricting inflows into long-term unemployment and supporting the integration and reintegration of the unemployed and inactive into employment.

nezamestnaných k aktívnym opatreniam na trhu práce a k opatreniam na zvýšenie zamestnateľnosti nezamestnaných a osobitne zamestnateľnosti znevýhodnených skupín na trhu práce.

V roku 2003 do programov a projektov trhu práce bolo zaradených viac ako 230 tis. nezamestnaných, čo predstavuje 52 % z priemerného počtu evidovaných nezamestnaných. Dominujúcou formou preventívnych prístupov k nezamestnaným bolo odborné poradenstvo zamerané na včasnú identifikáciu individuálnych potrieb nezamestnaných. Do vypracovania individuálnych akčných plánov bolo zapojených viac ako 200 tis. nezamestnaných (z toho: 37 % do 25 rokov a 63 % nad 25 rokov veku; 48 % žien a 52 % mužov), čo predstavuje viac ako 40% z priemerného počtu evidovaných nezamestnaných v roku 2003.

Vynaložené úsilie sa odrazilo na znížení miery nezamestnanosti o 1,1 percentuálneho bodu podľa údajov VZPS (z 18,5 % v roku 2002 na 17,4 % v roku 2003). Evidovaná nezamestnanosť klesla o 2,6 percentuálneho bodu (z 17,8 % v roku 2002 na 15,2 % v roku 2003).

Pozitívne zmeny boli zaznamenané vo vývoji miery dlhodobej nezamestnanosti, ktorá medziročne poklesla o 1,1 percentuálneho bodu, avšak naďalej ostáva veľmi vysokou (11,1 % v roku 2003). Miera nezamestnanosti mladých ľudí vo veku 15-24 rokov medziročne poklesla o 3,9 percentuálneho bodu, ale v porovnaní s priemerom EU je dvojnásobne vyššia.

Počet ekonomicky neaktívneho obyvateľstva v roku 2003 klesol o 0,3 percentuálneho bodu v porovnaní s rokom 2002. Uvedený pokles súvisel s predĺžením veku odchodu do starobného dôchodku a zvýšením motivácie ekonomicky

Public employment services have made all effort to improve unemployed citizens' access to active labour market measures and measures to increase their employability, in particular for increasing the employability of disadvantaged groups in the labour market.

In 2003, there were more than 230 000 unemployed participants in labour market programmes and projects, which represents 52% of the average number of registered unemployed. The dominant form of preventative measures for the unemployed was specialised counselling focussed on the early identification of the unemployed person's needs. More than 200 000 unemployed persons took part in the preparation of individual action plans (of whom: 37 % were under 25 and 63% over 25 years of age; 48% were women and 52% men), which represents more than 40% of the average number of registered unemployed in 2003.

These efforts were reflected in a 1.1 percentage point fall in the rate of unemployment according to LFS data (from 18.5% in 2002 to 17.4% in 2003). Registered unemployment fell by 2.6 percentage points (from 17.8% in 2002 to 15.2% in 2003).

There were also positive changes in the development of the rate of long-term unemployment, with a year-on-year fall of 1.1 percentage points, although it continues to be very high (11.1% in 2003). The unemployment rate among the young aged 15-24 fell year-on-year by 3.9 percentage points, but it is double in comparison with the EU average.

The number of economically inactive population fell by 0.3 percentage points in 2003 compared with 2002. This fall was related to the raising of the retirement age and increased motivation for

neaktívnych osôb k návratu na trh práce v dôsledku prijatých opatrení v oblasti Zákonníka práce, sociálneho poistenia a sociálnej siete.

Realizované opatrenia

Na financovanie aktívnej politiky trhu práce bolo vynaložených 2 808 mil. Sk, čo predstavuje tretinu z celkových výdavkov na politiku trhu práce v roku 2003. Napriek relatívne nízkym výdavkom na aktívnu politiku trhu práce bolo v roku 2003 zapojených do projektov a programov aktívnej politiky trhu práce 52 % z priemerného počtu evidovaných nezamestnaných.

Plánované výdavky na aktívne opatrenia na trhu práce v roku 2004 predstavujú sumu 3 274 mil. Sk (vrátane prostriedkov štátneho rozpočtu a prostriedkov ESF). Objem finančných prostriedkov na aktívnu politiku trhu práce bude v rokoch 2005 – 2007 dynamicky rásť. Významnú úlohu pri jej financovaní bude zohrávať Európsky sociálny fond (ESF). Realizácia Národných projektov spolufinancovaných z prostriedkov ESF výrazným spôsobom prispeje k zvýšeniu počtu nezamestnaných v aktívnych opatreniach na trhu práce.

Služby zamestnanosti sa od januára 2004 poskytujú na novej kvalitatívne vyššej úrovni v súlade s cieľmi Európskej stratégie zamestnanosti a sú založené na nasledovných princípoch:

- individuálnom a cielenom (tailor made) prístupe k nezamestnaným;
- obligatórnym charaktere aktívnych opatrení na trhu práce (každý žiadateľ po splnení zákonom stanovených podmienok má nárok na príspevok);
- adresnosti vo vzťahu k marginalizovaným skupinám a znevýhodneným regiónom (podpora

economically inactive persons to return to the labour market, resulting from measures passed in the area of the Labour Code, social security and the social welfare network.

Measures taken

The government decided on investments in active labour market policy in total amount of SKK 2 808 million, which is a one third of the total amount spent on labour market policy in 2003. Despite the relatively low expenditure on active labour market policy, 52% of the average number of the registered unemployed participated in projects and programmes belonging to active labour market policy.

Planned expenditures on active measures for the labour market amount to SKK 3 274 million (including state budget resources and ESF resources). The volume of financing of active labour market policy will grow dynamically in the years 2005-2007. The European Social Fund (ESF) will play a significant role in its financing. The implementation of National Projects co-financed from the ESF will make a major contribution to increasing the number of unemployed participants in active measures on the labour market.

Employment services have been provided at a higher level of quality since January 2004, in accordance with the objectives of the European Employment Strategy, and are based on the following principles:

- individual and targeted (tailor made) approaches to the unemployed;
- the obligatory character of active labour market measures (every applicant who meets the conditions stipulated by law is entitled to a contribution);
- focus on marginalised groups and disadvantaged regions (support for the

tvorby pracovných miest pre dlhodobo nezamestnaných, mladých ľudí, osôb so zdravotným postihnutím, osamelých rodičov a diferencovaná miera tejto podpory v závislosti od miery nezamestnanosti v regióne);

- kompatibilita s princípmi štátnej pomoci a pravidlami financovania zo zdrojov ESF;
- podpore rozvoja služieb zamestnanosti poskytovaných súkromnou sférou.

V roku 2004 verejné služby zamestnanosti zintenzívnili poskytovanie informačných poradenských služieb a odborných poradenských služieb ako hlavného nástroja na včasnú identifikáciu individuálnych potrieb nezamestnaných. Každý nezamestnaný sa pri prvom kontakte poskytuje pomoc pri hľadaní zamestnania prostredníctvom informácií o voľných pracovných miestach a požiadavkách na tieto miesta, možnostiach účasti na programoch aktívnych opatrení trhu práce, programoch aktivácie a programoch na zvýšenie zamestnateľnosti. Významnou súčasťou týchto služieb je poradenstvo zamerané na posúdenie osobných predpokladov klienta a zhodnotenie jeho schopností a odborných zručností s cieľom včasnej identifikácie jeho potrieb a určenia optimálneho typu intervencie.

Od roku 2004 uchádzačom o zamestnanie po troch mesiacoch trvania nezamestnanosti sa poskytuje intenzívna pomoc formou odborného poradenstva pri vypracovaní individuálneho akčného plánu na podporu ich pracovného uplatnenia. Plnenie cieľov stanovených v IAP sa systematicky monitoruje a vyhodnocuje odborným poradcom. V roku 2004 majú verejné služby zamestnanosti za cieľ vypracovať IAP pre viac ako 300 tis. nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie (65 % z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie).

creation of jobs for the long-term unemployed, young people disabled persons, lone parents, and differentiation of the level of this support according to the level of unemployment in the region);

- compliance with principles of state aid and with the rules of ESF
- support for the development of employment services provided by the private sector.

In 2004 public employment services intensified their provision of information counselling services and specialist counselling services as the main instrument for the early identification of the unemployed person's individual needs. At the first meeting, every unemployed person is provided with help in the form of information about vacancies that are available and the requirements for these positions and possibilities of participation on the programmes of active labour market measures, activation programmes and programmes for increasing employment. A significant part of these services is represented by counselling focussed on proper assessment of the job-seeker's individual situation, abilities and technical skills in order to make early identification of job seeker's needs and determine the optimal type of intervention.

Since 2004, job seekers, who have been unemployed for the period of three months, receive intensive assistance in the form of specialist counselling in preparing an individual action plan to support their participation in work. The achievement of objectives set in the IAP are systematically monitored and evaluated by a specialist advisor. In 2004, the public employment services are obliged to prepare individual action plans for more than 300 000 unemployed job seekers (65% of the total number of job seekers).

Jednotlivé aktívne opatrenia na trhu práce sa realizujú najmä formou národných projektov spolufinancovaných z prostriedkov ESF. V roku 2004 sa začala realizácia 8 národných projektov (pozri prílohu č. 1)

V roku 2004 sa začal proces zásadnej reorganizácie a racionalizácie činnosti verejných služieb zamestnanosti a sociálnych vecí. Vznikli nové inštitúcie pod „jednou strechou“, ktoré vytvárajú predpoklad pre koordinované poskytovanie služieb klientom v oblasti služieb zamestnanosti a sociálnych dávok. Posilnila sa činnosť prvého kontaktu zameraného na včasnú identifikáciu individuálnych potrieb nezamestnaných a na zintenzívnenie činností bezprostredne súvisiacich s poskytovaním pomoci uchádzačom o zamestnanie.

Modernizačné trendy v poskytovaní služieb zamestnanosti sa prejavujú aj v:

- rozšírení služieb zamestnanosti na širší okruh klientov, napr. na záujemcov o zamestnanie,
- využívaní neštátnych služieb zamestnanosti (agentúry sprostredkovania zamestnania za úhradu, agentúry dočasného zamestnania, agentúry podporovaného zamestnávania) pri umiestňovaní znevýhodnených skupín uchádzačov o zamestnanie,
- zintenzívnení a zavádzaní nových foriem služieb zamestnanosti poskytovaných zamestnávateľom.

Plánované opatrenia

Cieľom politiky trhu práce v rokoch 2004 – 2006 je:

- zamedziť prítok do dlhodobej nezamestnanosti uplatňovaním

Individual active measures on the labour market are implemented mainly in the form of national projects co-financed from the ESF resources. The implementation of 8 national projects was launched in 2004 (see Annex 1)

Reorganisation and rationalisation of activities of public employment services and social services took place in 2004. New, “one-stop-shop”, institutions were established to facilitate co-ordinated provision of services for clients in the areas of employment and social services. The changes have strengthened first contact activities focussed on early identification of the individual needs of the unemployed and on intensifying activities directly related to the provision of assistance to job seekers.

Other effects of the modernising trends in the provision of employment services are:

- the expansion of employment services to a larger scale of clients, e.g. career changers,
- the use of non-governmental employment services (employment mediation agencies for a fee, temporary employment agencies, agencies for supported employing) when placing disadvantaged groups of job seekers back on the labour market,
- the intensification and the introduction of new forms of employment services provided to employers.

Planned measures

The aim of labour market policies for the years 2004 – 2006 is to:

- preclude inflow into the long-term unemployed by implementing

preventívnych stratégií
a individuálneho prístupu
k nezamestnaným;

- posilniť úlohu aktívnych opatrení trhu práce pri (re-)integrácii nezamestnaných zvýšením ich adresnosti vo vzťahu k znevýhodneným skupinám a nezamestnanosťou ohrozeným regiónom;
- vybudovať moderné a efektívne služby zamestnanosti schopné poskytovať servis v súlade s diferencovanými potrebami nezamestnaných a vytvárať miestne partnerstvá pre účely zamestnanosti.

V záujme dosiahnuť tieto ciele bude MPSVR SR pokračovať v dôslednej implementácii reformy trhu práce, ktorá začala vo februári 2004.

Oblasť modernizácie verejných služieb zamestnanosti bude v období rokov 2004 - 2006 jednou z prioritných oblastí politiky trhu práce. Osobitný dôraz sa kladie na zavedenie informačných a komunikačných technológií do výkonu služieb zamestnanosti. V roku 2005 sa plánuje:

- zriadiť databázu ponuky pracovných miest a požiadaviek na pracovné miesta (Job-bank), založenej na technológii internetu a prepojenej na databázu EURES-u;
- vytvoriť inovované aplikácie informačných a komunikačných technológií o voľných pracovných miestach a možnostiach vzdelávania a prípravy pre trh práce;
- vybaviť verejné služby zamestnanosti samoobslužnými informačnými stanicami (kioskami) a PC umožňujúcimi prístup do databázy ponuky pracovných miest a požiadaviek pracovné miesta;
- inštalovať samoobslužné informačné stanice (kiosky) na verejné miesta (supermarkety, školy, pošty, knižnice);
- zriadiť bezplatnú informačnú

preventative strategies and an individual approach to the unemployed;

- strengthen the role of active labour market measures in the process of (re-)integration of the unemployed by targeting them more on disadvantaged groups and regions at the unemployment risk;
- establish modern and effective employment services capable to provide service that meets the different needs of the unemployed and establish local partnerships for employment.

In order to achieve these objectives, MLSAF SR will continue the consistent implementation of labour market reform, which was launched in February 2004.

The modernisation of public employment services will be one of the priority areas for labour market policy in the period 2004-2006. Particular attention will be paid to introducing information and communication technologies for use in providing employment services. The following are planned for 2005:

- establishment of a database of vacancies as well as vacancy requirements (Job-bank), based on Internet technology and connection to the EURES database;
- the creation of innovative applications of information and communication technology to identify job vacancies and opportunities to get training and preparation for the labour market;
- the provision of self-service information stations (kiosks) in public employment services to facilitate access to the database of job vacancies and job requirements;
- installation of self-service information stations (kiosks) in public places (supermarkets, schools, post offices, libraries);
- establishment of a free telephone

telefonickú linku (call – centrum) pre klientov;

- zvýšiť investície do zlepšenia HW a SW služieb zamestnanosti.

Významnou súčasťou procesu modernizácie bude podpora rozvoja ľudských zdrojov v službách zamestnanosti. V súčasnosti sa pripravuje národný projekt zameraný na vzdelávanie a zvýšenie odbornej kompetentnosti pracovníkov úradov práce, sociálnych vecí a rodiny.

Evaluácia aktívnych opatrení na trhu práce predstavuje dôležitú súčasť celkového procesu ich implementácie. MPSVR SR vypracuje metodiku hodnotenia jednotlivých opatrení aktívnej politiky trhu práce ako z hľadiska efektívnosti vynaložených finančných prostriedkov, tak aj z hľadiska ich účinnosti na cieľové skupiny. Súčasťou tejto metodiky bude systém následného sledovania (follow-up survey) účastníkov programov aktívnych opatrení na trhu práce z hľadiska ich vstupu do zamestnanosti a návratu do nezamestnanosti.

Zásada č. 2: Tvorba pracovných miest a podnikanie

Členské štáty budú podporovať vytváranie viac a lepších pracovných miest podporou podnikania, inovácií, investičnej kapacity a priaznivého podnikateľského prostredia pre všetky podniky. Osobitná pozornosť sa bude venovať využívaniu potenciálu nových podnikov vytvárať pracovné miesta, sektoru služieb a sektoru výskumu a vývoja. S podporou procesu hodnotenia (benchmarking) podnikovej politiky a vykonávania Európskej charty pre malé podniky sa iniciatívy politiky zamerajú na:

- zjednodušenie a zníženie

information line (call-centre) for job seekers;

- increase in investment to improve the HW and SW of the employment services.

A significant part of the modernisation process will be support for the development of human resources in the employment services. At present a national project that will focus on training and increasing the professional competence of the employees of the Offices of Labour, Social Affairs and the Family, is under preparation.

The evaluation of active measures on the labour market is an important part of the overall process of their implementation. MLSAF SR is preparing methodology for the evaluation of individual measures of active labour market policies both from the perspective of the effective use of funding and from the perspective of the effectiveness for the target group. This methodology will include a system for follow-up surveys of participants on active labour market measure programmes with regard to their entry into employment and return to unemployment.

Guideline 2: Job Creation and Entrepreneurship

Member States will encourage the creation of more and better jobs by fostering entrepreneurship, innovation, investment capacity and a favourable business environment for all enterprises. Particular attention will be given to exploiting the job creation potential of new enterprises, of the service sector and of R & D. Supported by the process of benchmarking of enterprise policy and the implementation of the European Charter for Small Enterprises, policy initiatives will focus on:

- simplifying and reducing administrative and regulatory burdens for business

administratívneho a regulačného zaťaženia pre začínajúce podniky a MSP a pre najímanie personálu, uľahčenie prístupu ku kapitálu pre začínajúce podniky, nové a existujúce MSP a podniky s vysokým rastovým potenciálom a potenciálom tvorby pracovných miest (pozri tiež BEPGs (zásady všeobecnej hospodárskej politiky), Zásadu 11),

- podporu vzdelávania a odbornej prípravy v podnikateľských a manažérskych zručnostiach a poskytovanie podpory, vrátane odbornej prípravy s cieľom urobiť podnikanie možnosťou voľby kariéry pre všetkých.

Charakteristika súčasného stavu

Ku koncu roka 2003 bolo na Slovensku 64,4 tis. podnikov, čo je viac v porovnaní s rovnakým obdobím roku 2002 o 4,9 tis. podnikov, resp. o 8,2 %. Z hľadiska veľkosti podnikov meranej počtom zamestnancov prevažujú podniky s počtom do 9 zamestnancov (76,4 % k 31. 12. 2003, čo je oproti roku 2002 vyšší podiel o 4,1 percentuálneho bodu). Z hľadiska vlastníctva prevažujú podniky v súkromnom vlastníctve (98,9 %).

V odvetvovej štruktúre počtu podnikov v porovnaní s rokom 2002 nedošlo k výrazným zmenám (pozri Prílohy k zásadám zamestnanosti, príloha č. 2, tab. 1).

Okrem toho k 31. 12. 2003 bolo na Slovensku 306,4 tis. živnostníkov a v porovnaní s rokom 2002 sa ich počet zvýšil o 33 tis. osôb (o 12,1 %). Z celkového počtu živnostníkov 64,5 tis. (21 %) zamestnávalo ďalšie osoby, čo je v porovnaní s rokom 2002 viac o 17,1 % (o 9,4 tis. osôb).

V roku 2003 bolo v priemere každý mesiac

start-ups and SMEs and for the hiring of staff, facilitating access to capital for start-ups, new and existing SMEs and enterprises with a high growth and job creation potential (see also BEPGs, guideline 11),

- promoting training in entrepreneurial and management skills and providing support, including through training, to make entrepreneurship a career option for all.

Characteristics of the current situation

At the end of 2003 there were 64.4 thousand enterprises in Slovakia, which is 4.9 thousand more than at the same period in 2002, an increase of 8.2%. In terms of size of enterprise measured by number of employees, enterprises with up to 9 employees predominate (76.4% as at 31.12.2003, which is 4.1 percentage points higher than in 2002). With regard to ownership, the majority of enterprises are privately owned (98.9%).

The proportion of enterprises in the various sectors did not undergo significant changes in comparison with 2002 (See Annexes to the Employment Guidelines, Annex 2, Table 1).

In addition there were 306 400 sole traders in Slovakia as at 31.12.2003, and in comparison with 2002, their number increased by 33 000 persons (12.1%). From the total number of sole traders, 64 500 of them (21%) employed other employees, which is 17.1% higher than in 2002 (9 400 persons).

založených 125 nových podnikov, čo je v porovnaní s predchádzajúcim rokom priemerne mesačne viac o 31 podnikov. Zaniklo priemerne mesačne 44 podnikov, čo je v porovnaní s rokom 2002 viac o 12 podnikov. Priemerne mesačne pribudlo na Slovensku 4,6 tis. fyzických osôb – podnikateľov, čo je oproti roku 2002 viac o 1,4 tis. podnikateľov a priemerne mesačne zaniklo 1,4 tis. fyzických osôb – podnikateľov, čo bola úroveň roku 2002.

Prehľad o odvetvovej štruktúre novozaložených a zaniknutých podnikateľských subjektov a o štruktúre podnikateľov v regiónoch SR k 31. 12. 2003 je uvedený v prílohe č. 2, tab. 2, 3.

V roku 2003 bolo podporené vytvorenie 8,1 tis. pracovných miest na vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti uchádzačmi o zamestnanie. Na podporu vytvorenia týchto pracovných miest bola v dohodách uzavretých medzi úradmi práce a uchádzačmi o zamestnanie dohodnutá suma 458,3 mil. Sk, čo v priemere na jedno pracovné miesto predstavuje príspevok 56,9 tis. Sk.

Vývoj počtu pracovných miest vo výskume a vývoji zisťuje Štatistický úrad SR každých 5 rokov. Posledné zisťovanie bolo uskutočnené za roky 1997 – 2001. Podľa tohto zisťovania počet zamestnancov výskumu a vývoja v roku 2001 poklesol v porovnaní s rokom 1997 z 24,8 tis. osôb na 22,0 tis. osôb, t.j. o 11,3 %. Počet zamestnancov výskumu a vývoja poklesol aj v r. 2002 na úroveň 21,0 tis. osôb aj napriek prijatiu štátnych programov výskumu a vývoja podporujúcich stabilizáciu zamestnancov a doktorandov výskumu a vývoja, rozvoj infraštruktúry

In 2003, an average of 125 new enterprises were established every month, which represents an increase on 31 enterprises of the average monthly rate in comparison with the previous year. On the other side there have been 44 wound up enterprises each month on average, which represents an increase of 12 enterprises compared with 2002. The average number of new natural persons – entrepreneurs – registered in Slovakia every month was 4 600, which is 1 400 entrepreneurs more than in 2002, and on average 1 400 natural persons – entrepreneurs were removed from the register each month, which is the same level as in 2002.

A summary of newly established and wound up enterprises by sector, and the structure of enterprises in terms of Slovakia's regions as at 31.12.2003 is given in Annex 2, Tables 2 and 3.

In 2003, the governmental support facilitated the generation of 8 100 self-employed positions for job seekers. To support the generation of these positions, a total amount of SKK 458.3 million was included in agreements between offices of labour, social affairs and family and job seekers, with an average contribution per one generated job of SKK 56 900.

Statistical Office of the Slovak Republic surveys the trends in generation of vacancies in the area of R&D every 5 years. The last survey carried out covered the period of 1997 – 2001. This survey showed that the number of workers employed in R&D fell from 24 800 workers in 1997 to 22 000 in 2001, thus on 11,3%. The number of employees in R&D fell again in 2002, to 21 000 workers despite the implementation of a state research and development programme to support the stabilisation of employees and doctoral students in R&D, the expansion of research and development

výskumu a vývoja a vytváranie centier excelentnosti podporujúcich zamestnanosť.

Výdavky na výskum a vývoj v rokoch 1998 a 1999 každoročne klesali a v roku 2000 a 2001 sa zvyšovali. V roku 2001 ich úroveň dosiahla sumu 6,5 mld. Sk a v porovnaní s rokom 1997 bol vykázaný ich pokles o 1,3 mld. Sk, resp. o 16,5 %, pri ich náraste v roku 2000 oproti roku 1999 o 9,6 % a v roku 2001 oproti roku 2000 o 6,3 %.

Úroveň a štruktúra nákladov práce v SR v roku 2002

Na Slovensku sa prejavuje dlhodobý pozitívny trend vývoja nákladov práce, o čom svedčí ich nárast o 77,6 % v rokoch 1996 – 2002. V roku 2002 vzrástli náklady práce o 26,8 % na 423 mld. Sk.

Zamestnávateľ zamestnávajúci viac ako 10 zamestnancov vynaložil na osobu, ktorú zamestnával v pracovnom pomere, služobnom pomere alebo v členskom pomere v priemere za SR 21 039 Sk za mesiac (Bratislavský kraj 26 957 Sk, Košický kraj 20 901 Sk, Nitriansky kraj 18 649 Sk, Prešovský kraj 17 487 Sk). V dôsledku 8,7 %-nej dynamiky to bolo v porovnaní s rokom 2001 o 1 674 Sk viac.

Z členských štátov EÚ v roku 2000 najviac výdavkov na zamestnanca vynakladali mesačne zamestnávateľia v Švédsku (4 047 EUR), v Dánsku (3 758 EUR) a v Spojenom kráľovstve (3 694 EUR). Hlboko pod priemerom EÚ (3 169 EUR) bolo Portugalsko (1 189 EUR) a Grécko (1 570 EUR).

Z kandidátskych štátov úroveň najmenej rozvinutých starých členských štátov v nákladoch práce dosahovali len Cyprus (1 638 EUR) a Slovinsko (1 291 EUR). Priemerná úroveň mesačných nákladov práce vo vtedajších kandidátskych štátoch

R&D infrastructure and the creation of centres of excellence to support employment.

Expenditure on R&D fell each year in 1998 and 1999, and rose in 2000 and 2001. In 2001 it amounted to SKK 6.5 billion, down by SKK 1.3 billion (16.5%) from 1997, although there was an increase of 9.6% between 1999 and 2000 and 6.3% between 2000 and 2001.

Level and structure of labour expenditure in Slovakia in 2002

In Slovakia there is a long-term positive trend in the development of labour expenditure, as can be seen in its growth by 77.6% in the years 1996-2002. In 2002, labour expenditure grew by 26.8% to SKK 423 billion.

Employers with more than 10 employees invested on average SKK 21 039 per month in persons with concluded employment, service or membership contract (Bratislava Region SKK 26 957, Košice Region SKK 20 901, Nitra Region SKK 18 649, Prešov Region SKK 17 487). The final result, backed by 8.7 % dynamic, amounts to SKK 1 674 higher than in 2001.

In EU member states in 2000 the countries whose employers invested the highest monthly expenditure per employee were Sweden (EUR 4 047), Denmark (EUR 3 758) and the United Kingdom (EUR 3 694). Portugal (EUR 1 189) and Greece (EUR 1 570) were far below the EU average (EUR 3 169)

Among the candidate states, only Cyprus (EUR 1 638) and Slovenia (EUR 1 291) exceeded the expenditure of the least developed old member states. The average monthly expenditure in the then candidate states was a sixth of the EU

v porovnaní s priemerom EÚ bola 6-násobne nižšia. Nad priemerom kandidátskych štátov v roku 2 000 bolo Poľsko (672 EUR), Česká republika (590 EUR) a Maďarsko (566 EUR).

Slovensko malo v roku 2000 najlacnejšiu pracovnú silu v rámci stredoeurópskeho regiónu. Priemernou mesačnou hodnotou 445 EUR bolo na úrovni pobaltských štátov – Estónska (453 EUR), Litvy (402 EUR) a Lotyšska (374 EUR). Najnižšiu roveň nákladov práce malo Bulharsko (196 EUR) a Rumunsko (230 EUR).

Realizované opatrenia

Zlepšenie prostredia pre podnikanie ovplyvnila a bude ovplyvňovať aj v budúcnosti reforma daňovej politiky, reforma dotačnej politiky, reforma konkurzného práva, reforma občiansko-právnych vzťahov a reforma obchodného práva.

K viacerým významným zmenám s priamym dopadom na zlepšenie podnikateľského prostredia došlo v oblasti dane z príjmov. Realizácia daňovej reformy vychádza z toho, že vzhľadom na konkrétne podmienky spoločnosti je najvhodnejšie zdaňovať zisk, majetok a spotrebu. Pre všetky podnikateľské subjekty vytvára rovnaké podnikateľské prostredie, ktoré následne produkuje podmienky na vytváranie pracovných príležitostí. Znížila sa sadzba dane z príjmov právnických osôb z 25 % na 19 %, u fyzických osôb sa zrušili pôvodné daňové pásma, ktoré boli nahradené jednotnou sadzbou dane vo výške 19 %, odstránili sa mnohé výnimky, a tým sa znížila možnosť diskriminácie a umožnilo sa spravodlivejšie rozloženie daňového bremena medzi podnikateľské subjekty.

V rámci majetkových daní sa zrušila daň z dedičstva a daň z darovania v záujme zamedzenia duplicity zdaňovania jedného

average. Poland (EUR 672), the Czech Republic (EUR 590) and Hungary (EUR 566) were above the average for candidate states.

Slovakia had the cheapest work force in the Central European region in 2000. At EUR 445, it was comparable to the level in the Baltic States – Estonia (EUR 453), Latvia (EUR 402) and Lithuania (EUR 374). The lowest labour costs were in Bulgaria (EUR 196) and Romania (EUR 230).

Measures taken

The improvement in the business environment has been and in future will be influenced by the reform of tax policies, the reform of policies on subsidies, reform of bankruptcy law, and reform of the civil and commercial codes.

A number of significant changes have been made in the area of income tax that have directly improved the business environment. The starting point for the implementation of tax reforms is that given current conditions in society it is most advantageous to tax profit, property and consumption. All enterprises operate in the same business environment, which then produces the conditions for creating jobs. The tax rate for legal persons has been reduced from 25% to 19% and the tax bands for natural persons have been replaced by a single rate of 19%, many exceptions have been removed, which has helped to prevent discrimination and facilitate a more equitable distribution of the tax burden among enterprises.

With regard to property taxes, inheritance tax and gift tax were cancelled in the interest of preventing one income from being taxed twice. A depreciation policy was adopted to enable faster and more

príjmu. Bola prijatá odpisová politika umožňujúca rýchlejšie a liberálnejšie formy odpisovania. S účinnosťou od 1. 1. 2003 bol novoupravený postup a podmienky pri odpočítavaní DPH na vstupe a systém vrátenia jej nadmerných odpočtov.

Bola dosiahnutá úplná kompatibilita živnostenského zákona so smernicou č. 1999/42/ES o spôsobe uznávania dokladov o odbornej spôsobilosti pre profesionálne činnosti, čo zlepšilo podmienky pre etablovanie sa osôb Európskeho spoločenstva, zaujímajúcich sa o živnostenské podnikanie na Slovensku. Liberalizovali sa podmienky živnostenského podnikania, znížila sa ingerencia orgánov verejnej správy v konaní pred začatím podnikania a bola skrátená lehota na vydanie živnostenského oprávnenia u ohlasovacích živností z 15 dní na 7 dní.

K zlepšeniu vecného, právneho a regulačného rámca podnikateľského prostredia prispela realizovaná novelizácia Občianskeho súdneho poriadku, Trestného poriadku, Obchodného registra, zákona o ochrane hospodárskej súťaže, zmeny súvisiace s katastrom nehnuteľností, zmena politiky verejného obstarávania, boj proti korupcii.

Skrátil sa rozsah dokumentácie a doba pri registrácii do obchodného registra. Boli vytvorené inštitúcie a mechanizmy zabezpečujúce regulačnú činnosť štandardnú v trhových podmienkach.

Systém podpory podnikania, najmä malého a stredného, sa koncentroval a koncentruje najmä na získavanie zdrojov špecializovaných agentúr, bankových inštitúcií a fondov, ktoré realizujú rozvoj podnikania. V podpore podnikania bol v uplynulom období uplatňovaný programový prístup. Z príspevkových programov priamej podpory podnikania boli

liberal forms of depreciation. A new procedure and new conditions for deducting input VAT and returning excessive deductions came into effect as of 1.1.2003.

The Trades Licensing Act has been made to comply fully with directive 1999/42/EC establishing a mechanism for the recognition of qualifications in respect of the professional activities, which has improved conditions for European Community persons interested in sole trader business in Slovakia. Conditions for establishment of sole trade businesses have been liberalised; the involvement of public service bodies in proceedings prior to the start of sole trade business has been reduced and the term for issuing a trade license to registration has been also reduced from 15 to 7 days.

The material, legal and regulatory framework of the business environment has been improved by amendments to civil legal proceedings, criminal proceedings, the companies' register and competition protection legislation as well as changes affecting the land register, changes in public procurement policies and the fight against corruption.

There has been a reduction in the amount of documentation required and also the period for company registration. Institutions and mechanisms have been created to provide regulatory activities standard in market economy conditions.

The system for the support of enterprises, especially small and medium enterprises, has concentrated and still concentrates mainly on the acquisition of resources from specialised agencies, banks and funds that implement business development. A programme approach has been applied to support of business in the last period. Contribution programmes provided direct

poskytované príspevky podnikateľom, ktorí sú finančne slabší, pôsobia v investične náročnej oblasti, prípadne v oblasti všeobecného záujmu. Formou nepriamej pomoci podnikateľom bolo financované budovanie inštitúcií na vzdelávanie školiaceho personálu a podnikateľov a transferu vedomostí, poznatkov a skúseností zo zahraničia.

Výučba v oblasti podnikania v rámci sekundárneho vzdelávania sa realizuje aj prostredníctvom nových študijných odborov týkajúcich sa prípravy na podnikanie v sektore remesiel, služieb, obchodu a podnikania, medzinárodného podnikania, školy podnikania. Niekoľko rokov sa zabezpečuje výučba podnikania prostredníctvom projektov, v rámci ktorých sa mladým ľuďom poskytuje nadštandardné vzdelávanie ešte pred ich zapojením sa do pracovného pomeru prostredníctvom programov a aktivít, ktoré podporujú ekonomické a podnikateľské myslenie a ponúkajú preventívne riešenia pre zamestnanosť mládeže (napr. základy podnikania, e-ekonómia, podnikanie v cestovnom ruchu, veľtrh študentských spoločností, manažérske hry, manažérsky vzor, konferencia mladých lídrov).

Pre nezamestnaných a ekonomicky neaktívnych ľudí, ktorí majú záujem o podnikanie, programy poradenstva a vzdelávania zamerané na podnikanie uskutočňuje sieť trinástich Regionálnych poradenských a informačných centier, piatich Podnikateľských a informačných centier a združenie CEPAC Slovensko. V roku 2003 bolo touto formou vyškolených približne 1 000 záujemcov o podnikanie. Súčasťou týchto programov bolo aj získanie zručností na prácu s informačnými technológiami. Uvedené školenia boli financované zo zdrojov štátneho rozpočtu.

Plánované opatrenia

support to entrepreneurs who were financially weaker, operate in capital-intensive area of general interest. Indirect support was provided to entrepreneurs in the form of finance to establish institutions that support the training of personnel and entrepreneurs and transfer skills, knowledge and experience from abroad.

Business skills are being taught in the frame of secondary education through new subjects dealing with preparation for doing business in the crafts sector, services, business and commerce, international business and business schools. For several years, business skills have been taught through projects in which young people receive training, which is above standard before their entry into labour relations through programmes and activities that support economic and commercial thinking and offer preventative solutions for the employment of the young (e.g. basics of business, e-economics, the tourism business, trade fair for student companies, management games, management example, conference of young leaders).

Unemployed and economically inactive people who are interested in starting a business are offered counselling and training business-focussed programmes by a network of thirteen Regional Counselling and Information Centres, five Business and Information Centres and the organisation CEPAC Slovakia. In 2003, approximately 1 000 potential entrepreneurs took this form of training. These programmes also provided training in the use of information technology. All of these trainings were financed from the state budget resources.

Planned measures

V nastávajúcom období je hlavnou úlohou naďalej zlepšovať podnikateľské prostredie. Pôjde predovšetkým o dokončenie daňovej reformy a reformy verejných financií, ktorá sa začala realizovať od začiatku roka 2004. Snahou bude ďalšie zníženie odvodového zaťaženia zamestnávateľov, najmä malých a stredných podnikateľov, zvyšovanie flexibility pracovných pomerov, odstraňovanie administratívnych bariér zakladania a rozvoja nových podnikov, prístupu najmä novovznikajúcich podnikov k zdrojom financovania (bankové úvery, rizikový kapitál).

S cieľom vytvárať konkurencieschopné firmy bude pozornosť zameraná na ďalšie zlepšovanie procedúr konkurzov a riešenia platobnej neschopnosti, implementáciu reštrukturalizačnej politiky, ktorá bude v súlade s *acquis* o hospodárskej súťaži a štátnej pomoci.

V období od roku 2005 sa bude podpora rozvoja podnikania realizovať na základe Sektorového operačného programu Priemysel a služby podľa troch schém štátnej pomoci: schéma podpory malých a stredných podnikateľov, schéma podpory medzinárodnej spolupráce a schéma podpory podnikateľských aktivít cestovného ruchu. V oblasti pôdohospodárstva sú predpokladom na udržanie pracovných miest na vidieku najmä diverzifikácia ekonomických aktivít, rozvoj služieb a posilnenie investícií do miestnej infraštruktúry.

V súlade s Odporúčaniami správy o implementácii Európskej charty malých podnikov sú plánované tieto opatrenia:

- vypracovanie analýzy potrieb malých podnikov týkajúcich sa zručností a zabezpečenie rovnováhy medzi odbornými a technickými poznatkami na jednej strane a požadovanými

In the on-going period the main task is to continue to further improve the business environment. The main objective will be to complete the implementation of tax and public finance reform that was launched in early 2004. There should be further reductions in the burden of social contributions for employers, especially for small and medium entrepreneurs, increased flexibility in labour relations, the removal of administrative barriers to establishing and developing new enterprises, access to financial resources in particular for newly born entrepreneurs (bank loans, venture capital).

In order to make firms more competitive, attention will be given to further improvements in bankruptcy proceedings and dealing with insolvency, implementation a restructuring policy that will be in compliance with the *acquis* on competition policy and state assistance.

In the period following 2005, support for business development will be implemented on the basis of the Sector Operation Programme – Industry and Services, according to three schemes for state aid: a scheme supporting small and medium entrepreneurs, a scheme supporting international co-operation and a scheme supporting business activities in the tourism sector. In the area of agriculture we expect to maintain jobs in the countryside mainly by diversifying economic activities, developing services and strengthening investments in local infrastructure.

In accordance with the Recommendations of the Report on the Implementation of the European Charter for Small Enterprises, the following measures are planned:

- the preparation of an analysis of the needs of small enterprises with regard to skills and how to achieve a balance between specialist and technical

klúčovými zručnosťami na druhej strane;

- predchádzanie alebo znižovanie duplicít pri poskytovaní vzdelávania;
- zvyšovanie dotácií do vzdelávania;
- podporovanie zvyšovania kapacít vnútropodnikového vzdelávania v malých podnikoch.

Podpora inovácií bude pokračovať realizáciou 10 štátnych programov vedy a výskumu, ktoré vláda schválila v r. 2002. Tieto programy riešia i otázku zamestnanosti napr. ako dôsledok reštrukturalizácie výrobných odvetví, bariér absorpčnej schopnosti regiónov, rozvoja podnikania a rozvoja vidieka. Sú zamerané aj na podporu profesionálneho rastu mladých zamestnancov a doktorandov vedy a výskumu, na zlepšenie možnosti mladých prezentovať vlastné výsledky vedy a výskumu, podporu medzinárodnej spolupráce a integrácie mladých v medzinárodných tímoch sietí excelentnosti, vytvorenie slovenských centier excelentnosti a vybudovanie high-tech centra.

Z prostriedkov ESF budú podporované programy rozvoja ľudských zdrojov v oblasti výskumu a vývoja a programy podpory prenosu výsledkov výskumu a vývoja do podnikov. Tieto sa prioritne zamerajú na:

- transfer nových technológií na pracoviská;
- zvýšenie povedomia podnikateľov o potenciáli inštitúcií výskumu a vývoja;
- podporu systémov hodnotenia kvality a kontrolných systémov pre aktivity výskumu a vývoja;
- integráciu inštitúcií výskumu a vývoja a podnikov, ktoré uplatňujú špičkové poznatky, do medzinárodných sietí pre inovácie.

knowledge on the one hand and key skills requirements on the other;

- eliminating or reducing duplicities in the provision of training;
- increasing subsidies for education;
- support for increasing the capacity of in-firm training in small enterprises.

Support for innovation will continue with the implementation of 10 state R&D programmes that the government approved in 2002. These programmes also solve employment issues such as the effect of restructuring in manufacturing industries, barriers to the absorption abilities of regions, business development and rural development. They also focus on supporting the professional growth of young workers and R&D doctoral students, improving opportunities for young people to present their own R&D results, supporting international co-operation and the integration of young people into international teams in networks of excellence, creating Slovakia's centres of excellence and building high-tech centres.

ESF resources will be used to support the development of human resources in the R&D area and programmes that help to transfer the R&D results into business. The priorities of these programmes are:

- the transfer of new technologies into the workplace;
- increasing entrepreneurs' awareness of the potential of R&D institutions;
- supporting systems to evaluate quality and control systems for R&D activities;
- integrating R&D institutions using highest-level skills into international innovation networks.

Zásada č. 3: Riešiť zmeny a podporovať adaptabilitu a mobilitu na trhu práce

Členské štáty uľahčia prispôsobivosť pracovníkov a firiem na zmeny, zohľadňujúc potrebu flexibility a istoty a zdôrazňujúc kľúčovú úlohu sociálnych partnerov v tomto ohľade.

Členské štáty preskúmajú a, ak je to vhodné, zreformujú otvorene reštrikčné prvky v legislatíve zamestnanosti, ktoré ovplyvňujú dynamiku pracovného trhu a zamestnanosť tých skupín, ktoré majú sťažený prístup na trh práce, budú rozvíjať sociálny dialóg, podporovať podnikovú sociálnu zodpovednosť a prijímať iné vhodné opatrenia na podporu:

- rozmanitosti zmluvných a pracovných dohôd, vrátane dohôd o pracovnom čase, podporovaním kariérneho postupu, lepšej vyváženosti medzi prácou a súkromným životom a medzi pružnosťou a istotou,
- prístupu pracovníkov, najmä nízkokvalifikovaných, k odbornej príprave,
- lepších pracovných podmienok, vrátane ochrany zdravia a bezpečnosti; politiky budú zamerané najmä na dosiahnutie: výrazného zníženia výskytu miery úrazovosti pri práci a chorôb z povolania,
- tvorby a rozširovania inovačných a udržateľných foriem organizácie práce, ktoré podporujú produktivitu práce a kvalitu práce,
- predvídania a pozitívneho riadenia ekonomických zmien a reštrukturalizácie.

Členské štáty budú riešiť nedostatok pracovných síl a problémové miesta prostredníctvom okruhu opatrení, ako sú podporovanie profesnej mobility

Guideline 3: Address change and promote adaptability and mobility in the labour market

Member States will facilitate the adaptability of workers and firms to change, taking account of the need for both flexibility and security and emphasising the key role of the social partners in this respect.

Member States will review and, where appropriate, reform overly restrictive elements in employment legislation that affect labour market dynamics and the employment of those groups facing difficult access to the labour market, develop social dialogue, foster corporate social responsibility, and undertake other appropriate measures to promote:

- diversity of contractual and working arrangements, including arrangements on working time, favouring career progression, a better balance between work and private life and between flexibility and security,
- access for workers, in particular for low skill workers, to training,
- better working conditions, including health and safety; policies will aim to achieve in particular: a substantial reduction in the incidence rate of accidents at work and of occupational diseases,
- the design and dissemination of innovative and sustainable forms of work organisation that support labour productivity and quality at work,
- the anticipation and the positive management of economic change and restructuring.

Member States will address labour shortages and bottlenecks through a range of measures such as by promoting occupational mobility and removing obstacles to geographic mobility, especially by implementing the skills and mobility

a odstraňovanie prekážok v územnej mobilite, osobitne vykonávaním akčného plánu zručností a mobility, zlepšením uznávania a transparentnosti kvalifikácií a spôsobilostí, prenosnosti práv na sociálne zabezpečenie a dôchodky, poskytnutím primeraných stimulov v daňových a dávkových systémoch a berúc do úvahy aspekty imigrácie na trhu práce.

Transparentnosť príležitostí zamestnania a príležitostí odbornej prípravy na vnútroštátnej a európskej úrovni by mala byť podporovaná, aby prispela k účinnému zosúladeniu pracovných miest a uchádzačov (job matching). Osobitne, od roku 2005 uchádzači o zamestnanie v celej EÚ by mali mať možnosť byť informovaní o ponuke všetkých pracovných miest inzerovaných prostredníctvom služieb zamestnanosti členských štátov.

Charakteristika súčasného stavu

Zavádzanie progresívnych foriem organizácie pracovného času v slovenských podnikoch zaostáva. V roku 2003 prácu na kratší pracovný čas využívalo len 2,4 % z celkového počtu pracujúcich v SR, a to najmä ženy a dôvodom na jeho využívanie boli najmä zdravotné dôvody. Jeho využívanie bolo predovšetkým v odvetviach III. sektora.

Podiel pracujúcich zamestnaných na dobu určitú alebo na základe dohody o vykonaní práce dosiahol 5,1%. Z celkového počtu 109,7 tis. osôb takto pracujúcich až 66 % je tých, ktorí si nemohli nájsť stálu prácu. Tento druh práce vyhovuje len 20,7% pracujúcim. Prácu doma z celkového počtu pracujúcich využívalo 2,7 % pracujúcich.

Z celkového počtu sledovaných organizácií malo 33,1 % organizácií dohodnutý pružný

action plan, improving the recognition and transparency of qualifications and competencies, the transferability of social security and pensions rights, providing appropriate incentives in tax and benefit systems, and taking into account labour market aspects of immigration.

The transparency of employment and training opportunities at national and European level should be promoted in order to support effective job matching. In particular, by 2005, jobseekers throughout the EU should be able to consult all job vacancies advertised through Member States' employment services.

Characteristics of the current situation

The introduction of progressive forms of working time organisation in Slovak enterprises is lagging behind. In 2003 the employment contract with reduced working time was only used by 2,4% of total number of all employed persons, majority of contractors were women by reason of health problems. It was used most frequently in the branches of the third sector.

The share of the workforce working on fixed term contracts or agreement on performance of work amounted to 5.1%. From the total number of 109 700 persons using these types of working contracts, 66% were people who could not find permanent employment. This type of work suits only 20.7% of the working population. Only 2.7% of the working population were home workers.

From the total number of monitored

pracovný čas, avšak v porovnaní s rokom 2002 tento podiel klesol o 3,4 percentuálnych bodov.

Podľa analýzy 38 kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (KZVS) a 42 dodatkov ku KZVS platných v roku 2003 u väčšiny zamestnávateľov, za ktorých uzavrela organizácia zamestnávateľov KZVS, resp. ich dodatky, majú upravenú dĺžku pracovného času na 37,5 hod. týždenne. O úprave pracovného času (pružný a nerovnomerne rozvrhnutý) sa v KZVS odporúča vyjednávať na podnikovej úrovni v podnikových kolektívnych zmluvách podľa podmienok u zamestnávateľa.

Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa tvoria iba „rámec“ na vyjednávanie na podnikovej úrovni. V podnikových kolektívnych zmluvách sa pracovné podmienky a podmienky zamestnania u konkrétneho zamestnávateľa, vzhľadom na osobitné podmienky u zamestnávateľa v regióne, upravujú priaznivejšie.

Presadzovanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP) priamo na pracoviskách u zamestnávateľov zabezpečoval Národný inšpektorát práce (NIP) prostredníctvom ôsmich krajských inšpektorátov práce, ktoré priebežne vykonávali kontroly. Na zlepšenie BOZP inšpektori práce poskytovali zamestnávateľom a zamestnancom bezplatné poradenstvo. Na dosiahnutie lepších pracovných podmienok na pracoviskách, zabezpečenie ochrany zdravia zamestnancov a zníženie výskytu chorôb z povolania, profesionálnych otráv a iných poškodení zdravia z práce sledovali aj regionálne úrady verejného zdravotníctva, ktoré sú orgánmi na ochranu zdravia, v rámci výkonu štátneho zdravotného dozoru ako sú plnené povinnosti zamestnávateľov vyplývajúce z legislatívnych úprav v oblasti

organisations, 33.1% of organisations had agreed on flexible working hours, although this was 3.4 percentage points lower than in 2002.

According to an analysis of 38 higher level collective agreements (HLCA) and 42 amendments to HLCA applicable in 2003, the majority of employers, for whom an employers' organisation has entered into a HLCA or an amendment of one, have working time set at 37.5 hours per week. The HLCA recommends that changes to working time (flexible and unevenly scheduled) should be negotiated at the level of the company in the company collective agreements according to the conditions facing the employer.

The higher level collective agreements represent only a "framework" for negotiations at the company level. Company-level collective agreements, given the special circumstances of the particular employer and the local region, allow a more favourable definition of working condition and employment conditions by particular employer.

The National Labour Inspectorate (NLI) promoted health and safety at work (HSW) directly in the workplaces of employers through eight regional labour inspectorates, which carry out regular inspections. To improve HSW, the labour inspectors gave free guidance to employers and employees. In order to achieve better working conditions in the workplace, protect the health of employees and reduce the incidence of occupational illnesses, professional poisoning and other threats to health, the regional public health offices, as health protection bodies carrying out state supervision, monitored how employers carry out their duties arising from legislative regulations for health protection at work. At the same time they detected and objectified inadequacies, and set measures to remove them, including penalties.

ochrany zdravia pri práci. Súčasne zisťovali a objektivizovali nedostatky, ukladali opatrenia na ich odstránenie vrátane sankcií. Zamestnávateľom a zamestnancom poskytovali odborné poradenstvo v oblasti ochrany zdravia pri práci.

Nadalej pretrváva nízka geografická mobilita z dôvodu zamestnania. Prevládajúcou formou vnútornej mobility v roku 2003 bolo cestovanie za prácou najmä do veľkých miest, a to denne na vzdialenosť 80 – 100 km bez zmeny bydliska. Podmienkou tohto kroku bola kvalita ponúkaných pracovných príležitostí, najmä mzdová úroveň. Sťahovanie z obce do obce v rámci jedného okresu tvorilo 46,7 % a sťahovanie medzi okresmi 30,7 % z celkovej vnútornej mobility. Úroveň možnosti bývania nadalej zostáva dominantným faktorom pri trvalo nízkej mobilite za prácou do regiónov s vyššou ponukou pracovných príležitostí.

Relatívne vysoká úroveň formálneho vzdelania pracovnej sily nezodpovedá požiadavkám trhu práce. Absolventi škôl sa vo veľkej miere ťažko uplatňovali na trhu práce, pretože často nespĺňali kvalifikačné požiadavky zamestnávateľov.

Realizované opatrenia

V oblasti pracovnoprávných vzťahov boli vykonané zásadné reformné zmeny:

- zjednodušil sa proces uzatvárania pracovného pomeru rozšírením jeho foriem;
- umožnila sa výraznejšia deregulácia úpravy pracovného času;
- odstránil sa doterajší administratívny zásah iných inštitúcií do pracovnoprávných vzťahov;
- upravilo sa dočasné pridelenie zamestnanca na výkon práce k inej právnickej osobe alebo fyzickej osobe (k tzv. užívateľskému

Employers and employees were given professional guidance in the area of health and safety at work.

There continues to be low geographic mobility with regard to employment. The dominant form of internal mobility in 2003 was daily commuting to work, principally in large towns, to the distance of 80 –100 km without change of residence. The condition for taking this step was the quality of jobs available, especially with regard to the wage level. Moving from community to community within one district amounted to 46.7% and moving between districts 30.7% of total internal mobility. The availability of housing capacities remains the dominant factor preventing people from moving to seek work in regions with more jobs available.

The relatively high level of formal education in the workforce does not correspond to the requirements of the labour market. School graduates find it very difficult to enter the labour market because they seldom meet the qualification requirements of employers.

Measures taken

In the field of contractual relations, the following basic reforms have been undertaken:

- simplified process of concluding employment contracts by expanding its possible forms;
- wider deregulation of the organisation of working time;
- elimination of administrative involvement of the third institution in labour relations;
- the temporary posting of employees to another legal or natural person (so-called user employer) and the working

zamestnávateľovi), pracovné a mzdové podmienky tzv. dočasných zamestnancov;

- pracovný pomer na určitú dobu môže zamestnávateľ oproti právnomu stavu pred 1. 7. 2003 uzatvárať opakovane (aj s poberateľmi dôchodkov);
- precizovala sa úprava skončenia pracovného pomeru a uvoľnil sa režim prepúšťania zo zamestnania.

Vytvorili sa predpoklady pre ekonomickú motiváciu zamestnávateľov skvalitňovať pracovné podmienky zamestnancov:

- náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca počas prvých 10 dní poskytuje zamestnávateľ;
- do daňových výdavkov môže zamestnávateľ zahrnúť aj náklady na pracovné a sociálne podmienky, starostlivosť o zdravie, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na zariadenia na osobnú hygienu na pracoviskách.

Vláda SR implementuje politiku, ktorá je zameraná na zvýšenie vnútornej aj medzinárodnej mobility pracovnej sily. Na podporu územnej mobility slúžia nasledujúce nástroje:

- Koncepcia rozvoja bytovej výstavby, Koncepcia štátnej bytovej politiky, programy a opatrenia na podporu rozvoja bývania, prioritne na podporu nájomného bývania;
- podporné nástroje diferencujúce druhy podpory podľa výšky príjmu občanov (stavebné sporenie, prostriedky zo Štátneho fondu rozvoja bývania, hypotekárne úvery, dotačné nástroje štátu na výstavbu obecných nájomných bytov);
- možnosť prioritného vyčlenenia prostriedkov zo Štátneho fondu rozvoja bývania pre obce s mimoriadne rýchlym rastom zamestnanosti na základe zákona

and wage conditions of the so-called temporary employees have been regulated;

- an employer may repeatedly conclude a fixed-term employment contract (even with pensioners), in contrast to the legal situation prior to 1 July 2003;
- liberalisation of notice regime and more precise termination of employment.

Measures have been put in place to economically motivate employers to improve the working conditions of their employees:

- wage compensation for the first ten days of an employees temporary incapacity for work is paid by the employer;
- the cost of working and social conditions, health care, health and safety at work and facilities for personal hygiene in the workplace may be encompassed into the tax expenses by employer

The SR government is implementing policies focussed on increasing internal and international labour mobility. The following instruments are meant to facilitate territorial mobility:

- The Conception of Housing Construction Development, the Conception of State Housing Policy, programmes and measures to support housing development, especially rental housing ;
- the support instruments differentiate the types of support according to citizens' income level (building society savings, resources from the State Housing Development Fund, mortgages, state subsidies for the construction of municipal rental housing);
- priority funding available from the State Housing Development Fund for municipalities with extremely fast employment growth under the Act on

- o Štátnom fonde rozvoja bývania;
- úhrada časti cestovných výdavkov, ktoré súvisia s absolvovaním vstupného pohovoru alebo výberového konania u zamestnávateľa uchádzačom o zamestnanie;
- príspevok na sťahovanie za prácou. O príspevok si môžu požiadať uchádzači o zamestnanie, ktorí prijali zamestnanie nachádzajúce sa mimo trvalého bydliska a zároveň sa presťahovali do miesta výkonu nového zamestnania;
- podpora medzinárodnej pracovnej mobility verejnými službami zamestnanosti v rámci siete EURES (od mája 2004 je na každom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny zriadený samostatný útvar EURES).

Slovensko sa plne stotožňuje s novým ponímaním pojmu pracovných istôt (job security) ako schopnosti jednotlivca plynule prechádzať z jedného zamestnania do druhého, resp. nevzdávať sa z trhu práce. V tejto súvislosti považujeme za prioritnú otázku investovania do ľudského kapitálu počas celého obdobia produktívneho života (pozri zásadu č. 4).

Na podporu zvýšenia adaptability zamestnancov bol vypracovaný Národný projekt XI „Vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnancov a regionálna podpora investorov prostredníctvom vzdelávania a prípravy“, v rámci ktorého sa zamestnávateľom bude prispievať na vzdelávanie zamestnancov. Projekt je vypracovaný v súlade s pravidlami pre regionálnu podporu strategických investícií, ktoré pripravilo Ministerstvo financií SR (pozri zásadu č. 10).

Plánované opatrenia

Na uplatňovanie progresívnych (flexibilných) foriem organizácie pracovného času ako nástroja na podporu

- the State Housing Development Fund;
- reimbursements of parts of commuting expenses for job seekers attending job interviews or employers' selection proceedings;
- contribution for job mobility - for job seekers, who move house due to taking up a new job;
- the public employment services support international labour mobility through the EURES network (since May 2004, every Office of Labour, Social Affairs and the Family has had its own EURES division).

Slovakia fully identifies with the new definition of the job security as the ability of an individual to move smoothly from one employment to another, or not distance from the labour market. In this context we consider the priority issue to be investment in human capital at all periods in productive life (see Guideline 4).

National Project XI "Training and Retraining of Employees and Regional Support to Investors through Training and Retraining", which will include grants to employers for employee training, was prepared to facilitate increase employees' adaptability. The project has been developed in accordance with the rules for regional support of strategic investments prepared by the SR Ministry of Finance (see Guideline 10).

Planned measures

In order to promote progressive (flexible) forms of working time organisation as means for increasing

zamestnanosti budú sociálni partneri s väčším dôrazom presadzovať širšiu paletu pracovnoprávných vzťahov a úpravu pracovného času tak, aby vzniklo viac pracovných príležitostí a bola podporená pracovná mobilita. Toto si vyžaduje zmenu charakteru kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, ako určitého rámca pre uzatváranie kolektívnych zmlúv v jednotlivých podnikoch, ktoré by mohli vytvoriť širší priestor pre uplatňovanie inovatívnych foriem organizácie pracovného času.

Zvýšenie geografickej mobility bude podporované:

- lepšou koordináciou uplatňovaných opatrení na národnej ako aj na regionálnej úrovni;
- poskytovaním podpory na obstaranie nájomných bytov vo verejnom nájomnom sektore, predovšetkým v regiónoch s rastom zamestnanosti;
- v rámci koncepcie objednávanía výkonov vo verejnom záujme v autobusovej a železničnej doprave smerovaním verejných zdrojov na podporu cestovania za prácou odkázaných skupín a podporu mobility pracovnej sily zo a v rámci zaostalých regiónov.

Vláda SR podporuje rozvoj cezhraničnej mobility pracovnej sily prioritne do krajín susediacich so Slovenskou republikou. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR pripraví akčný plán na odstránenie existujúcich bariér mobility pracovnej sily z prihraničných regiónov do susedných štátov, súčasťou ktorého bude aj projekt podpory dopravných nákladov pre nezamestnaných, ktorí si nájdu prácu v týchto štátoch a projekt podpory budovania infraštruktúry na vyššiu mieru prepojenia slovenského trhu práce s trhom práce Maďarskej republiky, Poľskej republiky, Rakúskej republiky a Českej republiky.

employment, social partners will put the greater emphasis on contractual and working time diversity so as to create more job opportunities and facilitate job mobility. This requires changes in the character of higher level collective agreements to enable the creation of a wider space for implementing progressive (flexible) forms of working time organisation.

Increased geographical mobility will be supported:

- by improved co-ordination of implemented measures at the national and regional level;
- by supporting the acquisition of rental housing in the public rental sector, especially in regions with increasing employment;
- by using public funds in the plan for ordering train and bus services in the public interest to support dependent groups who commute to work and supporting workforce mobility in underdeveloped regions.

The SR government supports the development of cross-border workforce mobility, as a priority to countries neighbouring the Slovak Republic. MLSAF SR is preparing an action plan for removing the existing barriers to workforce mobility to neighbouring states in the border regions, which will include a project to support the construction of infrastructure to facilitate greater connection among the Slovak labour market and labour markets in the Hungarian Republic, the Polish Republic, the Austrian Republic and the Czech Republic.

Several activities are underway in

V rámci služieb EURES sa na Slovensku rozbieha niekoľko aktivít. Sú medzi nimi prezentácie siete EURES na školách, miestnych samosprávach a medzi zamestnávateľmi. V II. polroku 2004 a v I. štvrtroku 2005 bude zorganizovaná medzinárodná burza práce a Národné dni, ktoré budú spojené s prezentovaním vybraných krajín Európskej únie a ich kultúr.

Zásada č. 4: Podpora rozvoja ľudského kapitálu a celoživotného učenia

Členské štáty budú realizovať stratégie celoživotného vzdelávania, vrátane zlepšovania kvality a efektívnosti systémov vzdelávania a odbornej prípravy, aby vybavili všetkých jednotlivcov zručnosťami, ktoré sa vyžadujú od modernej pracovnej sily v spoločnosti založenej na vedomostiach, aby sa umožnil ich kariérny rozvoj a znížil nesúlad medzi kvalifikáciami a úzkym profilom na trhu práce.

V súlade s vnútroštátnymi prioritami budú politiky zamerané najmä na dosiahnutie nasledujúcich výsledkov do roku 2010:

- *najmenej 85% 22-ročných občanov v EÚ by malo mať ukončené vyššie stredné vzdelanie,*
- *u dospeléj populácie v produktívnom veku (25-64 ročných občanov) dosiahnuť v priemere v EÚ 12,5% účasť na celoživotnom vzdelávaní.*

Politiky sa zamerajú najmä na zvýšenie investícií do ľudských zdrojov. V tomto kontexte je dôležité, aby sa dosiahol významný nárast investícií podnikov do vzdelávania dospelých s cieľom zvýšiť produktivitu, súťaživosť a aktívne starnutie. Budú uľahčené účinné investície zamestnávateľov a jednotlivcov do ľudského kapitálu.

Charakteristika súčasného stavu

Slovakia in the framework of EURES services. These include presentations of the EURES network in schools, local government offices and to employers. In the second half of 2004 and the first quarter of 2005 an international jobs fair will be held, as well as National Days, which will present selected European Union countries and their culture.

Guideline 4: Promote development of human capital and lifelong learning

Member States will implement lifelong learning strategies, including through improving the quality and efficiency of education and training systems, in order to equip all individuals with the skills required for a modern workforce in a knowledge-based society, to permit their career development and to reduce skills mismatch and bottlenecks in the labour market.

In accordance with national priorities, policies will aim in particular to achieve the following outcomes by 2010:

- *at least 85 % of 22-year olds in the European Union should have completed upper secondary education,*
- *the European Union average level of participation in lifelong learning should be at least 12.5 % of the adult working-age population (25 to 64 age group).*

Policies will aim in particular to achieve an increase in investment in human resources. In this context, it is important that there is a significant increase in investment by enterprises in the training of adults with a view to promoting productivity, competitiveness and active ageing. Efficient investment in human capital by employers and individuals will be facilitated.

Characteristics of the current situation

Z vývoja vzdelanostnej štruktúry vyplýva, že počet obyvateľov so základným vzdelaním v období rokov 1990 – 2000 poklesol (z 39,5 % na 32,1 %, t. j. o 7,5 %) a vzrástol v skupinách obyvateľstva so stredoškolským a vysoko-školským a vyšším vzdelaním. Nárast počtu obyvateľov so stredoškolským vzdelaním v uvedenom 10-ročnom období z 52,8 % na 59,2 %, t. j. o 6,4 % potvrdzuje hypotézy o (kvantitatívne) „silnom“ strednom školstve na Slovensku. Počet obyvateľov s vysokoškolským vzdelaním vzrástol v sledovanom období o 1 %, celkový podiel obyvateľstva s vysokoškolským vzdelaním na celkovom počte obyvateľstva možno hodnotiť ako veľmi nízky. Nezodpovedá súčasným požiadavkám na prípravu kvalifikovanej pracovnej sily s následným negatívnym dopadom na zvyšovanie spoločenskej produktivity práce.

V roku 2003 verejné výdavky na vzdelávanie vykazovali hodnotu 4,05 % HDP. Je to najnižšia hodnota zo všetkých členských a prístupujúcich štátov EÚ (priemer pre štáty EÚ-15 je 4,95% HDP, priemer pre prístupujúce štáty je 4,86 % HDP).

Na prvom mieste v porovnaní so všetkými členskými a prístupujúcimi štátmi bola SR v podiele osôb vo veku nad 22 rokov, ktoré nadobudli minimálne stredné vzdelanie (SR 94,6% v porovnaní s priemerom v EÚ 75,4 %).

V oblasti vysokoškolského vzdelávania pretrvávalo vynakladanie nízkeho podielu verejných výdavkov. V roku 2003 to bolo 0,72 % HDP.

V roku 2003 školský systém predčasne opustilo 4,9 % žiakov, čo predstavuje európsku špičku v porovnaní s priemerom za EÚ (v roku 2002 priemer EU 18,8 %).

Oblasť regionálneho školstva (základné

The development of the education structure shows that the proportion of the population with elementary education fell in the period 1990-2000 (from 39.5% to 32.1%, i.e. 7.5%) while the proportion with secondary and university and higher education grew. The growth in the proportion of the population with secondary school education in this ten-year period from 52.8% to 59.2%, i.e. by 6.4%, confirms hypotheses about (quantitatively) "strong" secondary education in Slovakia. The proportion of the population with high school education increased in the monitored period by 1%; the overall proportion of the population with university education in the population can be said to be very low. It does not correspond to current requirements for the training of the skilled labour force, which has subsequent negative consequences for increasing collective labour productivity.

In 2003 public expenditure on education amounted to 4.05% of GDP. This is the lowest level in any new or old member state of the EU (the average for EU-15 states is 4.95% of GDP, the average in the new member states is 4.86% of GDP).

Slovakia had the highest proportion of the population over 22 years of age who had completed at least secondary education of all EU Member States (Slovakia 94.6%, compared to an EU average of 75.4%).

The proportion of public funds invested in university education remained low. In 2003 it was 0.72% of GDP.

In 2003 4.9% of students left the school system prematurely, which places Slovakia among the elite in comparison with the EU average (in 2002 the EU average was 18.8%).

The area of regional schooling

a stredoškolské vzdelávanie) sa vyznačuje relatívne vysokou kvalitatívnou úrovňou formálneho vzdelávania. V roku 2003 študovalo na gymnáziách, stredných odborných školách a stredných odborných učilištiach 326 516 žiakov denného štúdia. Z tohto celkového počtu žiakov navštevovalo 34,7 % stredné odborné školy a 30,6 % gymnáziá, ktoré sú prípravou na vysoké školy.

Podiel žiakov stredných odborných škôl a gymnázií sa vyznačoval rovnomerným rastúcim trendom pri súčasnom poklese podielu žiakov stredných odborných učilíšť (v roku 2003 oproti roku 1990 nárast podielu žiakov SOŠ cca o 5 percentuálnych bodov a cca o 12 percentuálnych bodov podielu žiakov gymnázií, pokles cca o 17 percentuálnych bodov podielu žiakov SOU). Vytvára sa tak dostatočný predpoklad na naplnenie odporúčania OECD, ktoré kladie za cieľ zvýšiť podiel novoprijatých na vysoké školy (z príslušného referenčného ročníka 18, resp. 19 ročných) na 30 % v roku 2010.

Pokračoval pokles počtu žiakov základných a stredných škôl, ktorý sa zatiaľ výraznejšie neprejavil v redukcii, resp. v optimalizácii siete škôl ani v poklese počtu pedagógov. Riešenie postupného poklesu počtu žiakov základných a stredných škôl pri zachovaných kapacitách v regionálnom školstve sa riešilo od roku 2004 pomocou zavedenia normatífov na jedného žiaka. Valorizačný mechanizmus je viazaný na počet študentov a infláciu.

V oblasti ďalšieho vzdelávania v roku 2003 pôsobilo cca 2500 vzdelávacích subjektov. Určitý druh vzdelávania absolvovalo cca 4,8 % osôb vo veku 25 – 65 rokov z celkovej populácie tejto vekovej kategórie. Bola to iba polovica dosiahnutého priemeru EÚ15 (9,7%).

(elementary and secondary education) is marked by a relatively high level of formal education. In 2003, there were 326 516 full-time students in secondary grammar schools, secondary technical schools and vocational secondary schools. From this total number of students, 34.7% attended secondary technical schools and 30.6% secondary grammar schools, which prepare students for university.

The number of students in secondary technical schools and *secondary grammar schools* show a steady increasing trend, while at the same time the proportion of students in secondary vocational schools is falling (in 2003, the number of students in Secondary Technical School increased by 5 percentage points and the number of *gymnasium* students increased by 12 percentage points, while secondary vocational school students fell by 17 percentage points.) This trend tends to the achievement of OECD recommendations, which set a target of 30% of 18 or 19 year olds in each year entering university in 2010.

Pupil numbers in elementary and secondary schools continued to fall, but there has not yet been a large-scale reduction or optimisation of the network of schools or even a fall in the number of teachers. The gradual fall in pupil numbers in elementary and secondary schools while preserving capacity in regional schooling was addressed in 2004 by introducing standard payments for each pupil. The valorisation mechanism is linked to the number of students and inflation.

Approximately 2500 educational institutions were offering further education in 2003. Approximately 4.8% of the population aged 25 – 65 was engaged in some form of education. This represented only half the average level of the EU 15 (9.7%).

Narastajúci trend majú počty študujúcich na vysokých školách. V roku 2003 študovalo na VŠ 146 742 študujúcich (v porovnaní s rokom 1999 viac cca o 20 %). Novoprijatých študentov bolo 40 005 (v porovnaní s rokom 1999 viac cca o 20 %). Napriek tomu v porovnaní s vyspelými krajinami je počet mladých študujúcich na vysokých školách nízky. Študuje na nich 23,4 % 20-ročných, zatiaľ čo vo vyspelých krajinách Európy je to zhruba 30 aj viac % (údaj z roku 2000/2001 podľa Education at a Glance, OECD Indicators 2003).

V roku 2003 sa na vysoké školy prihlásilo 61 667 záujemcov o štúdium; cca 30 % nebolo prijatých. Dôvody spočívajú: v preexpo-novanom záujme prihlásených o určité študijné odbory, v nedostatočnej kapacite vysokých škôl a vo finančných problémoch.

Problém nezamestnanosti postihuje vysokoškolsky vzdelaných mladých ľudí relatívne najmenej (ku koncu roku 2003 predstavovali 14,6 % z celkového počtu nezamestnaných absolventov škôl, podiel absolventov iných typov škôl, s výnimkou gymnázií, sa pohyboval v rozpätí 25 – 30 %). Oproti iným vzdelanostným skupinám je pre nich navyše charakteristická vysoká miera absorpcie (výrazný úbytok z evidencie nezamestnaných v pomerne krátkom časovom období). Ich počet však napriek tomu nie je zanedbateľný.

Vyššie počty nezamestnaných sú v prípade niektorých študijných odborov výraznejšie podmienené štrukturálnou nevyváženosťou medzi počtami študujúcich a požiadavkami na trhu práce. (Týka sa to najmä strojárstva a poľnohospodársko-lesníckych vied, baníctva a baníckej geológie a do určitej miery aj ekonomických vied a ekonomiky a organizácie, obchodu a služieb).

There is a rising trend in the number of students at university. In 2003, there were 146 742 students in universities (approximately 20% up on 1999). There were 40 005 first year students (approximately 20% higher than in 1999). Nevertheless in comparison with developed countries the proportion of young people studying at university remains low. Not even one fourth of twenty year old (23.4%) study at university but in the developed European countries this number reaches the level of 30% and over (data for 2000/2001 from Education at a Glance, OECD Indicators 2003).

In 2003, there were 61 667 applicants for places at university; around 30% were not accepted. The reasons include: excessive interest in study in certain departments, insufficient capacity in universities and financial problems.

The problem of unemployment has relatively the smallest effect on university educated young people (as at the end of 2003, they represented 14.6% of the overall number of unemployed school graduates, while the share of graduates from other types of school apart from *secondary grammar schools* was in the range 25%-30%). Moreover, compared to other groups with different levels of education, their main characteristic is a high rate of absorption (significant reduction in the number of registered unemployed in a relatively short period of time). Nevertheless, their number is not negligible.

There are higher numbers of unemployed in the case of some subjects that are clearly the result of structural imbalances between the number of students and demand in the labour market. (This is mainly a problem of engineering and agricultural-forestry sciences, mining and mining geology and to a certain extent also the economic sciences and economics and

Problémom, ktorý znižuje vyhliadky absolventa na možnosť zamestnať sa môže byť aj nesúlad medzi kvalitou vzdelania a požiadavkami zamestnávateľskej sféry, ktorý spôsobuje, že zamestnávateľia sa orientujú skôr na tých uchádzačov, ktorí už majú skúsenosti s prácou v danom odbore, resp. lepšie vyhovujú ich špecifickým požiadavkám ako čerství absolventi daného študijného odboru.

Súčasný vzdelávací systém prechádza radikálnymi zmenami a "bojuje" s viacerými nedostatkami:

- Je výrazne zameraný na jednorazové vzdelávanie v mladšom veku so skorou a úzkou odbornou špecializáciou. Dynamika rozvoja technológií a služieb však vyžaduje celoživotné vzdelávanie a prípravu mladých ľudí naň už v ranom veku.
- Prežíva výučba orientovaná na zapamätanie a reprodukciu veľkého objemu mnohokrát i čiastkových informácií. Takéto „vedomosti“ však rýchlo starnú; Väčší dôraz by sa mal klásť na rozvoj zručností potrebných pre prácu a život (ako identifikovať a riešiť problémy, ako vyhľadávať informácie a pracovať s nimi, komunikovať, vedieť sa učiť).
- Základné a stredné školstvo poskytuje iba obmedzenú ponuku vzdelávacích ciest a obsah vzdelávania je stále značne unifikovaný, takže neumožňuje uspokojovať diferencované potreby a záujmy odlišných skupín populácie. Starostlivosť o talenty ani o tých, ktorí potrebujú špecifickú pozornosť tak nie je náležito rozvinutá. V dôsledku toho sa primerane nerozvíja a nevyužíva celý vzdelávací potenciál detí a mládeže.
- Je nedostatočne previazaný s trhom práce.
- Odvetvia rozvoja človeka, medzi ktoré zaradujeme aj školstvo, sú trvalo

organisations, trade and services).

A problem that reduces graduates' employment perspective is the mismatch between the quality of education and the requirements of employers, which means that employers focus more on job seekers who have experience of work in a given area or better meet their specific requirements than fresh graduates in a given subject.

The current education system is undergoing radical changes and "struggling" with a number of inadequacies:

- It is focussed on one-off education at a young age with early and narrow specialisation. The direction in which technology and services are developing, however, requires life-long learning and young people's preparation for it at an early age.
- Learning is based on memorisation and the reproduction of a large volume of, often partial, information. This "knowledge" ages fast: greater emphasis should be placed on the development of skills necessary for work and life (how to identify and solve problems, how to find information and work with it, how to communicate, how to learn).
- Elementary and secondary schools provide only a limited range of educational paths and the content of education is still uniform to a large extent, so it does not enable the different needs and interests of different sections of the population to be met. For this reason, the system does not pay sufficient attention to the talented or those who require specific attention. The result of this is that the full educational potential of children and young people is not appropriately developed and exploited.
- It is insufficiently linked to the labour market.
- Areas of human development, such as

podfinancované.

Napriek tejto situácii školstvo začína postupne budovať základňu pre celoživotné učenie sa prostredníctvom skvalitnenia a modernizáciou základného a stredného vzdelávania.

Realizované opatrenia

Pre zabezpečenie takých zručností jednotlivcov, ktoré by napomohli zníženiu nesúladu medzi kvalifikáciami a požiadavkami trhu práce, sa postupne v spolupráci so sociálnymi partnermi inovujú učebné plány a učebné dokumenty učebných a študijných odborov tak, aby spĺňali požiadavky praxe.

S cieľom zabezpečiť pružnejšiu reakciu na potreby trhu práce rezort školstva rozhoduje na základe žiadosti zriaďovateľov škôl o zaradení/vyradení škôl, školských zariadení, stredísk praktického vyučovania a pracovísk praktického vyučovania do/zo siete, pričom prihliada na zabezpečenie účelného rozmiestnenia škôl, s dôrazom na regionálne požiadavky, dopyt, záujem o vzdelávanie podľa jednotlivých druhov i typov škôl, školských zariadení, stredísk praktického vyučovania a pracovísk praktického vyučovania.

Rezort školstva začal uskutočňovať reformu systému vysokoškolského vzdelávania. Prijatým novým Zákonom o vysokých školách sa vytvára priestor pre väčšiu rozmanitosť druhov a foriem štúdia tak, aby vyhovovali rôznym skupinám záujemcov. (V praxi sa nedarí uviesť tieto formy do života; pretrvávajú stále nízky počet súkromných vysokých škôl, neuniverzitných vysokých škôl, nedostatok kratších študijných (bakalárskych) programov orientovaných na prax a pod.).

Realizovaním projektu Infovek sa rezort zamerlal na prípravu mladej generácie pre

education, have been underfinanced for a long time.

Despite this situation, education is gradually building up the basis for life-long learning through modernisation and increases in the quality of elementary and secondary education.

Measures taken

To ensure that individuals have the skills necessary to facilitate reduction in the skills mismatch in the labour market, new teaching curricula, textbooks and subjects are being introduced, in co-operation with social partners, to meet practical requirements.

In order to react more flexibly to labour market requirements, the Ministry of Education will decide in response to requests from school founders on the opening or closing of schools, educational facilities, practical training centres and practical training workplaces while ensuring effective locations of school in response to regional requirements and demand for and interest in education in particular types of school, educational facilities, practical training centres and practical training workplaces.

The Ministry of Education has begun to implement reform of the university education system. The new Act on University Education creates a space for greater variety in the types and forms of study that suit various interest groups. (In practice it is not possible to launch these new forms; there are still too few private universities, non-university forms of higher education, insufficient shorter (bachelor's) study programmes focussed on practical experience etc.).

uplatnenie sa v informačnej spoločnosti. Znamená to postupné budovanie a vybudovanie adekvátnej hardvérovej infraštruktúry na školách a prípravenie učiteľov tak, aby boli schopní aplikovať moderné informačno-komunikačné technológie vo vyučovaní svojich predmetov.

Jednou z priorít aktívnej politiky trhu práce je podporiť zvýšenie zamestnateľnosti nezamestnaných občanov formou vzdelávania a prípravy pre trh práce. Na tento účel bol vypracovaný a realizuje sa národný projekt „Vzdelávanie a príprava nezamestnaných pre trh práce“, ktorý je spolufinancovaný z prostriedkov ESF. Cieľom projektu je na základe identifikácie individuálnych kvalifikačných potrieb uchádzačov o zamestnanie a potrieb moderného trhu práce a konkrétnych pracovných miest poskytovať široký okruh programov vzdelávania a prípravy pre trh práce. V rámci projektu úrady práce, sociálnych vecí a rodiny uhrádzajú dodávateľom vzdelávania a prípravy časť nákladov na túto činnosť. S cieľom dosiahnuť rovnaký prístup všetkých skupín uchádzačov o zamestnanie k vzdelávaniu a príprave pre trh práce prispieva sa im na cestovné, stravné a ubytovanie a na služby starostlivosti o deti. Uchádzačom o zamestnanie, ktorí sú odkázaní na pomoc v hmotnej núdzi, sa za účasť na vzdelávaní a príprave pre trh práce poskytuje aktivačný príspevok k dávke v hmotnej núdzi.

MPSVR SR v spolupráci s MŠ SR pripravuje projekt na podporu ukončenia základnej školy. Cieľom projektu je umožniť uchádzačom o zamestnanie, ktorí predčasne ukončili základnú školu a tým, ktorí ukončili špeciálnu základnú školu pre deti s ľahším mentálnym postihnutím, ukončiť si základné vzdelanie a takto zvýšiť ich prístup k ďalšiemu vzdelávaniu. Projekt sa pilotne odskúša v okresoch, kde sa nachádza nadpriemerný počet ľudí

The Ministry of Education used the implemented project “Infovek” to prepare the young generation to join the information society. This means the gradual building up and completion of an adequate hardware infrastructure in schools and training of teachers, who will be able to apply modern information-communications technology to the teaching of their subjects.

One of the priorities for active labour market policy is to increase the employability of the unemployed through training and retraining for the labour market. For this purpose there has been elaborated and implemented a national project "Training of the unemployed for the labour market", which is co-financing from the ESF resources. The aim of the project is to provide a wide range of labour market preparation and training programmes based on the individual skills requirements identified for job seekers and the needs of the modern labour market and specific jobs. In this project the Offices of Labour, Social Affairs and the Family make a contribution to training suppliers towards the costs of this activity. In order to achieve equal access to labour market training for all groups of job seekers, participants receive a contribution towards the costs of travel, food, accommodation and child care. Job seekers who are dependent on material need assistance receive an activation allowance in addition to their material need assistance if they attend labour market training.

MLSAF SR, in co-operation with the SR Ministry of Education has prepared a project to support completion of elementary schooling. The aim of the project is to enable job seekers who have not completed their elementary schooling or who completed special elementary schooling for children with mild mental disability, to complete elementary education and thus have easier access to further education. A pilot project is being run in districts where

s neukončeným základným vzdelaním.

MPSVR SR ako riadiaci orgán pre ESF vyhlásilo v máji 2004 prvé kolo výziev na predkladanie projektov na rozvoj vzdelávania a prípravy uchádzačov o zamestnanie, na podporu ďalšieho vzdelávania, na poskytovanie potrebnej kvalifikácie a na zvyšovanie odbornosti zamestnancov a zamestnávateľov s dôrazom na malé a stredné podniky. V rámci regiónov Cieľa 1 bolo podaných 211 projektov a v rámci regiónov Cieľa 3 18 projektov. Ďalšie výzvy budú zamerané na vzdelávanie zamestnancov podnikov, ktoré prechádzajú reštrukturalizáciou a zamestnancom hrozí hromadné prepúšťanie.

Na výzvy vyhlásené MŠ SR bolo predložených v rámci Cieľa 1 198 projektov (alokovaná čiastka vo výške 200 mil. Sk) a v rámci Cieľa 3 59 projektov (alokovaná čiastka vo výške 130 mil. Sk).

Plánované opatrenia

Pre úspešné dosiahnutie jednotlivých strategických cieľov rozvoja celoživotného vzdelávania je dôležitá aktívna účasť všetkých relevantných subjektov: štátu, vzdelávacích inštitúcií, sociálnych partnerov, občanov.

V oblasti ďalšieho vzdelávania sa v rokoch 2004-2005 realizujú nasledujúce prioritné úlohy:

- zavedenie systému hodnotenia kvality vo vybraných prvkoch systému celoživotného vzdelávania do praxe;
- vybudovanie integrovaného národného informačno-poradenského systému pre oblasť vzdelávania a prípravy pre trhu práce;
- vypracovanie stratégie viaczdrojového financovania celoživotného vzdelávania

an above average number of people have uncompleted elementary education.

MLSAF SR, as the controlling body for the ESF, declared in May 2004 the first round of a call for projects to develop job seeker training, to support further education, provide necessary qualifications and raise the skill levels of employees and employers, with an emphasis on small and medium enterprises. In the "Objective 1 regions" 211 projects were submitted; and in the "Objective 3 regions" 18 projects. Other calls for projects will focus on training for employees in companies undergoing restructuring and employees threatened with mass redundancy.

A call for projects issued by the SR Ministry of Education resulted in 198 Objective 1 projects (amount allocated SKK 200 million) and 59 Objective 3 projects (amount allocated SKK 130 million).

Planned measures

The successful achievement of individual strategic goals for the development of lifelong learning depends on the active involvement of all relevant stakeholders: the state, educational institutions, social partners and citizens.

In the area of further education, the following tasks will be carried out as a priority:

- introduction of a system to evaluate quality in the practical implementation of selected features of the lifelong learning system;
- building of an integrated national information and advice system for the area of training and retraining;
- preparation of a strategy for the multi-

s cieľom zvýšiť úroveň finančných prostriedkov vynakladaných na vzdelávanie;

- zavedenie možnosti daňových úľav pre zamestnávateľov s cieľom zvýšiť ich investície do vzdelávania zamestnancov;
- zriadenie regionálnych rád pre celoživotné vzdelávanie, ktoré zabezpečia jeho rozvoj na regionálnej a miestnej úrovni s možnosťou ovplyvňovať odborné vzdelávanie a prípravu aj na stredných školách na základe miestnych požiadaviek;
- vytvorenie legislatívnych predpokladov pre uznávanie neformálneho vzdelávania napr. na báze kreditného systému hodnotenia, ktoré bude porovnateľné s uznávaním výsledkov formálneho vzdelávania;
- pokračovanie v aktivitách zameraných na získavanie zručnosti a znalosti v oblasti informačných a komunikačných techno-lógií (príprava detí a mládeže, ďalšie vzdelávanie učiteľov a ostatných pracovníkov v školstve, štátnych zamestnancov a občanov);
- realizovanie aktivít zameraných na spoluprácu zamestnávateľských subjektov so školami (strednými a vysokými), smerujúce do tvorby nových vzdelávacích programov a do koncipovania obsahu vzdelávania vo vzťahu k aktuálnym potrebám na trhu práce;
- zvýhodňovanie tých zamestnávateľov (finančne, daňovými úľavami a pod.), ktorí spolupracujú s vysokými školami pri koncipovaní študijných programov, pri zabezpečení praxe študentov a taktiež pri ich konzultantskej spolupráci, resp. pri vedení ročníkových a diplomových prác a pod.;
- zakomponovanie do hodnotiacich kritérií kvality vzdelávania na vysokých školách ich spoluprácu so zamestnávateľskou sférou (počet spoločných projektov, na ktorých

source financing of lifelong learning in order to raise the level of financial resources invested in education;

- making available of tax incentives for employers to encourage them to invest in the training of their employees;
- establishment of regional councils for lifelong learning, which will develop it at the regional and local level and will be able to influence technical education and training in secondary schools according to local needs;
- creation of a legislative framework for recognising informal education, e.g. on the basis of a credit system of evaluation, which will be comparable to the recognition of the results of formal education;
- continuation of activities focussed on building skills and knowledge in the area of information and communication technology (training for children and young people, further education of teachers and other workers in education, state employees and citizens);
- implementation of activities focussed on the co-operation of employers' organisations with schools (secondary and university) in order to create new educational programmes and plan educational content that matches the current needs of the labour market;
- provision of incentives to employers (financial, tax relief etc.) who co-operate with universities in planning study programmes, provide students with work experience and to those who act as consultants or supervise projects, dissertations etc.;
- inclusion of universities' co-operation with employers in the categorisation scheme for evaluating the quality of university education (number of joint projects that students participate in);
- inclusion of the number of employed/unemployed graduates in the

participujú študenti);

- zakomponovanie do hodnotiacich kritérií kvality vzdelávania počet zamestnaných/nezamestnaných absolventov;
- vytvorenie podmienok pre rozšírenie ponuky ďalšieho vzdelávania, resp. celoživotného vzdelávania na vysokých školách (napr. už zaužívané formy rozširujúceho či špecializačného kvalifikačného či dopĺňujúceho štúdia, Univerzita tretieho veku a pod.).

Ministerstvo školstva SR v období rokov 2004 – 2005:

- vypracuje návrh nového zákona o výchove a vzdelávaní, ktorým sa vytvoria základné predpoklady na rozvoj osobnosti človeka, a to aj v oblasti výkonu povolania, uplatnenia sa na trhu práce a spôsobilosti na celoživotné vzdelávanie;
- zabezpečí pripravenosť vysokých škôl k zavedeniu kreditového systému štúdia na princípe ECTS;
- zruší prvý cyklus akreditácie študijných programov všetkých vysokých škôl v SR, a to v nadväznosti na novú sústavu študijných odborov v súlade s novým systémom kvality obsiahnutým v kritériách akreditácie študijných programov (so zámerom prijímania uchádzačov na vysokoškolské štúdium akreditovaných študijných programov);
- vytvorí legislatívne predpoklady pre účasť SR v komunitárnom programe Erasmus Mundus (ustanovenie o spoločných diplomoch a študijných programoch);
- zabezpečí vytvorenie systému hodnotenia kvality i vedecko-výskumného potenciálu.

Z prostriedkov ESF bude podporovaný rozvoj komplexných systémov na identifikáciu zmien v kvalifikačných potrebách trhu práce, ktorého výsledky

categorisation scheme for evaluating the quality of university education;

- creation of conditions for the expansion of further education supply or life-long learning in universities (e.g. the forms of extension and specialised qualifications and supplementary study already in use, the University of the Third Age and so on).

In the period 2004 – 2005 the Ministry of Education will:

- prepare a new draft law on education that will create a basic framework for developing human personality, including the area of careers, participation in the labour market and lifelong learning skills;
- ensure that schools are ready for the introduction of a credit system of study on ECTS principles;
- cancel the first round of accreditation for study programmes in all universities in SR with the introduction of the new system of subjects in harmony with the new quality system contained in the criteria for the accreditation of study programmes (with the aim of accepting applicants to study for accredited study programmes at university).
- create a legislative framework for Slovakia's participation in the community programme Erasmus Mundus (provisions on common diplomas and study programmes);
- provide for the creation of a system to evaluate the quality and R&D potential.

ESF funds will be used to support the development of a comprehensive system to identify changes in skills requirements in the labour market, the results of which will subsequently be used in the development of teaching plans for educational institutions.

budú následne využívané pri príprave učebných plánov vzdelávacích inštitúcií. Zdroje ESF sa využijú aj na rozvoj systému poradenstva pre voľbu povolania (career guidance) v rámci verejných služieb zamestnanosti a inštitúcií vzdelávania.

Zásada č. 5: Zvýšiť ponuku pracovníkov a podporovať aktívne starnutie

Členské štáty budú podporovať dostupnosť pracovníkov a pracovných príležitostí na podporu hospodárskeho rastu a zamestnanosti, berúc do úvahy pracovnú mobilitu, ako je uvedené v osobitnej zásade 3. Obzvlášť budú:

- zvyšovať účasť na trhu práce využívaním potenciálu všetkých skupín obyvateľstva, prostredníctvom komplexného prístupu zabezpečujúceho najmä dostupnosť a atraktivnosť pracovných miest, ktoré by robili prácu výhodnou, zvyšovaním zručností a poskytovaním vhodných podporných opatrení,
- podporovať aktívne starnutie, konkrétne podporovaním pracovných podmienok napomáhajúcich udržaniu zamestnania – ako napr. prístupom k sústavnej odbornej príprave, uznaním mimoriadnej dôležitosti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci, inovatívnym a pružným formám organizácie práce – a odstránením stimulov pre skorý odchod z trhu práce, konkrétne reformovaním systémov predčasného odchodu do dôchodku a zabezpečením toho, aby sa oplatilo zostať aktívnym na trhu práce; a podporovať zamestnávateľov zamestnávať starších pracovníkov,

Osobitne sa politiky do roku 2010 zamerajú na dosiahnutie zvýšenia skutočného priemerného veku odchodu z trhu práce na úrovni Európskej únie o 5 rokov (odhadovaný v roku 2001 na

ESF funding will also be used to develop a system of career guidance for use in public employment services and education institutions.

Guideline 5: Increase labour supply and promote active ageing

Member States will promote an adequate availability of labour and employment opportunities to support economic growth and employment, taking into account labour mobility, as indicated in specific guideline 3. In particular, they will:

- *increase labour market participation by using the potential of all groups of the population, through a comprehensive approach covering in particular the availability and attractiveness of jobs, making work pay, raising skills, and providing adequate support measures,*
- *promote active ageing, notably by fostering working conditions conducive to job retention – such as access to continuing training, recognising the special importance of health and safety at work, innovative and flexible forms of work organisation – and eliminating incentives for early exit from the labour market, notably by reforming early retirement schemes and ensuring that it pays to remain active in the labour market; and encouraging employers to employ older workers,*

In particular, policies will aim to achieve by 2010 an increase by five years, at European Union level, of the effective average exit age from the labour market (estimated at 59.9 in 2001). In this respect, the social partners have an important role to play. Any national targets should be consistent with the outcome expected at the European

59,9). V tomto smere sociálni partneri musia hrať významnú úlohu. Akékoľvek vnútroštátne ciele by mali byť konzistentné s výsledkami očakávanými na úrovni Európskej únie a mali by brať do úvahy osobitné vnútroštátne okolnosti,

- a, ak je to vhodné, brať plný zreteľ na ďalších pracovníkov pochádzajúcich z imigrácie.

Union level and should take account of particular national circumstances,

- ...and, where appropriate, give full consideration to the additional labour supply resulting from immigration.

Charakteristika súčasného stavu

Pozitívny trend v zamestnanosti SR, ktorý nastal v roku 2001 sa premieta i do rastu zamestnanosti starších pracovníkov vo veku 55-64 rokov. Napriek tomu v porovnaní s krajinami EÚ25 je pozícia SR v participácii starších osôb na zamestnanosti stále najhoršia.

Characteristics of the current situation

The positive trend in employment that began in 2001 is also apparent in growth in the employment of older workers aged 55-64. Nevertheless, in comparison with other EU25 countries, Slovakia continues to have the worst figures for the employment of older people.

2003		SR	EU 25
Miera zamestnanosti starších pracovníkov v % Employment rate for older workers in %	spolu total	24,6	40,2
	M (men)	41,8	50,3
	Ž (women)	11,2	30,8

Zdroj (Source): Eurostat, Structural indicators (Employment)

Prijaté opatrenia na oživenie zamestnanosti (zníženie daňového zaťaženia podnikateľských subjektov, zjednodušenie podmienok zdaňovania pre malých podnikateľov, prijaté opatrenia na prílev priamych zahraničných investícií) nemajú priamy dopad na vekovú skupinu starších pracovníkov. V spoločnosti pretrváva neochota zamestnávať osoby vyšších vekových kategórií, čo potvrdili aj výsledky reprezentatívneho prieskumu, ktorý uskutočnil Výskumný ústav práce a sociálnych vecí v máji 2002. Takmer dve tretiny respondentov, predstaviteľov podnikovej sféry, považuje vysoký vek za vážny faktor odmietnutia pracovníka.

Measures that have been taken to increase employment (reduction of the tax burden for enterprises, simplification of tax conditions for small entrepreneurs, measures taken to increase foreign direct investment) do not have a direct impact on the older workers' age group. Society continues to be unwilling to employ people in higher age groups, which is also shown by the results of a representative survey carried out by the Research Institute of Labour and Social Affairs in May 2002. Nearly two thirds of respondents, representatives of the business sector, consider high age to be a serious reason for rejecting a worker.

Hoci väčšina realizovaných programov s dopadom na starších občanov bola prijatá

Although the majority of

len pred rokom, prípadne sa len zavádza do praxe a v plnej miere nie je možné v súčasnosti hodnotiť ich dopad či možné riziká, kladné smerovanie reformných krokov naznačujú tendencie poklesu skupiny dôchodcov medzi ekonomicky neaktívnym obyvateľstvom, medziročný nárast miery zamestnanosti starších pracovníkov, ktorý dosiahol v roku 2003 dvojnásobok rastu celkovej miery zamestnanosti a mierny posun vo využívaní práce na skrátený pracovný čas vekovou skupinou 50 a viac ročných (podľa údajov VZPS I.Q 2004 podiel pracujúcich 50 a viac ročných na skrátený pracovný čas (21,1 %) sa priblížil podielu v krajinách EÚ v roku 2001 (21,7 %).

Realizované opatrenia

V oblasti dôchodkového poistenia s účinnosťou od 1. januára 2004 došlo k zásadným zmenám, ktoré popri zabezpečení trvalej udržateľnosti a stability dôchodkového systému motivujú pracujúcich zotrvať na trhu práce a svojou aktívnou činnosťou prispieť k zvýšeniu svojich dôchodkových dávok pri odchode do dôchodku:

- postupne sa zvyšuje a zjednocuje vek odchodu do starobného dôchodku na 62 rokov v časovom horizonte rokov 2004 - 2005 pre mužov a v časovom horizonte 2004 - 2014 pre ženy (doteraz stanovený dôchodkový vek bol u mužov 60 rokov a u žien 53 - 57 rokov v závislosti od počtu vychovaných detí);
- zavádza sa nový valorizačný mechanizmus zvyšovania dôchodkov, ktorý zvýhodňuje tie fyzické osoby, ktoré vykonávajú zárobkovú činnosť po splnení podmienok nároku na starobný dôchodok a pritom nepoberajú dôchodok;
- znížila sa atraktivita odchodu do

programmes that will affect older citizens were accepted only a year ago or are just being put into practice and it is not yet possible to assess their impact or possible risks, there are indications of a decline in pensioners in the economically inactive population. Annual growth in the employment rate of older workers was twice as fast as growth in the overall rate of employment and there is also positive trend in using of part time work by elderly workers. The proportion of the over-50 age group working part time (according to data from LFS for Q1 2004) was 21.1%, which is approaching the EU average for 2001 (21.7%).

Measures taken

In the area of pensions insurance, significant changes were introduced as of 1 January 2004, which, in addition to preserving the long-term sustainability and stability of the pensions system, motivate the working population to remain on the labour market and actively contribute to raising their pensions contributions prior to retirement:

- the age at which an old-age pension becomes available is being raised gradually to 62 years over the period 2004-2005 for men and 2004-2014 for women (previously, men were eligible for an old-age pension at 60 and women at 53-57, depending on the number of children they had raised);
- a new calculation system has been introduced for pensions, which benefits those persons who continue to work after becoming eligible for an old-age pension without claiming that pension;
- the attractiveness of taking early retirement has been reduced: When

predčasného starobného dôchodku: pri výpočte predčasného starobného dôchodku sa suma dôchodku znižuje o 0,5% sumy za každých 30 dní skoršieho odchodu do dôchodku, pričom na predčasný dôchodok nevzniká nárok, ak nedosahuje ustanovenú minimálnu sumu (1,2 násobok sumy životného minima). Podmienky nastavenia predčasného starobného dôchodku vytvárajú predpoklad, že bude využívaný len osobami, ktoré reálne nenachádzajú uplatnenie na trhu práce;

- upustilo sa od zásady „dôchodok alebo zárobok“: dôchodkový systém umožňuje poberateľom dôchodkov v plnom rozsahu bez obmedzenia sumy dôchodku pracovať a dosahovať príjem.

V oblasti vzdelávania a prípravy pre trh práce, ktoré poskytuje ÚPSVR sa medziročne takmer zdvojnásobil počet evidovaných nezamestnaných vo veku nad 50 rokov, ktorí ukončili rekvalifikáciu. V roku 2003 ukončilo rekvalifikáciu zameranú predovšetkým na zvýšenie počítačovej gramotnosti 8,6% evidovaných nezamestnaných tejto vekovej skupiny.

V oblasti prístupu k zamestnaniu zákon o službách zamestnanosti obsahuje ustanovenie, na základe ktorého zamestnávateľ nesmie zverejňovať ponuky zamestnania, ktoré obsahujú akékoľvek obmedzenie a diskrimináciu vrátane veku. Kritériá pre výber zamestnanca musia zaručovať rovnosť príležitostí pre všetkých občanov.

Plánované opatrenia

K posilneniu motivácie občanov zotrvať aktívne na trhu práce prispeje zavedenie systému starobného dôchodkového sporenia do povinného dôchodkového systému od 1. januára 2005. Z dôvodu silnej väzby medzi zaplatenými a odvedenými príspevkami na starobné dôchodkové

calculating the value of an old-age pension for early retirement, the amount is reduced by 0.5% of the amount for every 30 days earlier the pensioner retires, and there is no entitlement to a pension if the amount is lower than a set minimum (1.2 times the survival minimum). The conditions for setting an old-age pension with early retirement mean that only people who are really unable to participate on the labour market, will use it;

- the principle "pension or earnings" has been abandoned: the pensions system enables pensioners to receive their pension in full without restriction on income they receive from work.

In the area labour market preparation and training provided by Offices of Labour, Social Affairs and the Family (OLSAF), the number of registered unemployed taking requalification courses has doubled year-on-year. In 2003, 8.6% of the registered unemployed in this age group completed requalification courses, mainly courses to raise computer literacy.

In the area of access to employment, the Act on Employment Services contains provisions that prevent employers from advertising job offers containing any form of restriction or discrimination, including age. The criteria for selecting employees must guarantee equal opportunities for all citizens.

Planned measures

The following measures will increase citizens' motivation to remain active in the labour market the introduction of a saving system for old-age pensions as part of the compulsory pensions system as of 1 January 2005. The strong relationship between the amount contributed and paid

sporenie a výšky dôchodkových dávok, ktoré bude tento systém v budúcnosti poskytovať, je reálne očakávať dlhšie zotrvanie občanov na trhu práce s cieľom dosiahnuť vyššiu úroveň vyplácaných dôchodkových dávok v budúcnosti.

V rámci zabezpečenia prístupu ku kvalitným informáciám a poradenstvu o možnostiach vzdelávania pre každého a počas celého života do septembra 2005 bude vybudovaný integrovaný národný informačno-poradenský systém pre oblasť vzdelávania a trhu práce. Z prostriedkov ESF sa budú podporovať programy vzdelávania šité na mieru individuálnych potrieb uchádzačov o zamestnanie a záujemcov o zamestnanie pre vekovú skupinu nad 50 rokov. Podporovať sa budú aj programy vzdelávania starších zamestnancov s cieľom prispôsobiť ich zručnosti spoločnosti založenej na vedomostiach a predchádzať ich nadbytočnosti.

MPSVR SR pripraví novelu zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia, kde bude posilnená možnosť účasti zamestnancov pri riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, najmä možnosť vyjadriť sa k otázkam, ktoré rozhodujúcou mierou ovplyvňujú pracovné podmienky a výkon práce.

V oblasti osvedy budú prijaté opatrenia na prekonávanie predsudkov zamestnávateľov voči zamestnávaniu starších občanov a na rozširovanie dobrých praktík.

Zásada č. 6: Rodová rovnosť

Členské štáty budú prostredníctvom integrovaného prístupu kombinujúceho uplatňovanie rodového hľadiska (gender mainstreaming) s osobitnými akčnými krokmi, podporovať účasť žien na trhu práce a dosahovať podstatné zníženie

into the old-age pension system and the amount of the resulting pension that this system will provide in future means that citizens are likely to remain on the labour market in order to achieve a higher pension in the future.

Within the framework of providing access to quality information and guidance on the training options available to all throughout life, an integrated national information-guidance system on training and the labour market will be built by September 2005. ESF funding will be used to support training programmes tailor-made for the individual needs of career changers and job seekers in the 50-plus age group. Programmes for the education of older employees will also be supported in order to adapt their skills to the requirements of a knowledge-based society and prevent them becoming redundant.

MLSAF SR is preparing an amendment to the Act on Health and Safety, which will strengthen employees' participation in addressing issues of health and safety at work, in particular their ability to express themselves on issues that have a decisive influence on working conditions and the performance of work.

In the area of public education, measures will be taken to break down employers' prejudices against employing older citizens and to disseminate good practice.

Guideline 6: Gender equality

Member States will, through an integrated approach combining gender mainstreaming and specific policy actions, encourage female labour market participation and achieve a substantial reduction in gender gaps in employment rates, unemployment

rodových rozdielov v miere zamestnanosti, v miere nezamestnanosti a odmeňovaní do roku 2010. V tomto ohľade je podstatná úloha sociálnych partnerov. Zvlášť, s cieľom jej odstránenia, budú politiky zamerané do roku 2010 na dosiahnutie významného zníženia rodových rozdielov v odmeňovaní v každom členskom štáte prostredníctvom mnohostranného prístupu riešiaceho základné faktory rodových rozdielov v odmeňovaní, vrátane sektorovej a profesnej segregácie, vzdelávania a odbornej prípravy, klasifikácie zamestnaní a systémov odmeňovania, zvyšovania povedomia a transparentnosti.

Osobitná pozornosť sa bude venovať zosúladeniu pracovného a súkromného života, najmä zabezpečením služieb starostlivosti o deti a ďalšie závislé osoby, podporovaním podieľania sa na rodinných a profesných povinnostiach a uľahčovaním návratu do práce po období neprítomnosti. Členské štáty by mali odstrániť zábrany pre účasť ženskej pracovnej sily a usilovať sa, berúc do úvahy dopyt po zariadeniach starostlivosti o deti a v súlade s vnútroštátnymi vzormi poskytovania starostlivosti o deti, poskytovať starostlivosť o deti do roku 2010 najmenej pre 90 % detí od 3 rokov do veku povinnej školskej dochádzky a najmenej pre 33 % detí do troch rokov veku.

Charakteristika súčasného stavu

Miera ekonomickej aktivity obyvateľov vo veku 15 a viacročných dosahovala v roku 2003 úroveň 60,3 %, pričom u mužov bola o 15,5 percentuálneho bodu vyššia (68,4 %) ako u žien (52,9 %). Obdobná situácia je i v miere zamestnanosti obyvateľov vo veku 15-64 rokov. V roku 2003 bolo celkovo v priemere 2 634,3 tis. ekonomicky aktívnych obyvateľov, z ktorých bolo 45,6 % žien. V porovnaní s rovnakým obdobím roku 2002 sa počet ekonomicky aktívnych obyvateľov zvýšil o 6,0 tis. osôb t.j. o 14,4 %, pričom sa zvýšil len počet ekonomicky

rates, and pay by 2010. The role of the social partners is crucial in this respect. In particular, with a view to its elimination, policies will aim to achieve by 2010 a substantial reduction in the gender pay gap in each Member State, through a multi-faceted approach addressing the underlying factors of the gender pay gap, including sectoral and occupational segregation, education and training, job classifications and pay systems, awareness-raising and transparency.

Particular attention will be given to reconciling work and private life, notably through the provision of care services for children and other dependants, encouraging the sharing of family and professional responsibilities and facilitating return to work after a period of absence. Member States should remove disincentives to female labour force participation and strive, taking into account the demand for childcare facilities and in line with national patterns of childcare provision, to provide childcare by 2010 to at least 90 % of children between three years old and the mandatory school age and at least 33 % of children under three years of age.

Characteristics of the current situation

The Economic activity rate of the population over the age of 15 that was was 60.3% in 2003, with the economic activity rate of men being 15.5 percentage points higher (68.4%) than the economic activity rate of women (52.9%). There is the same situation in the overall employment rate of people aged 15-64 years. In 2003 there were on average a total of 2 634 300 economically active inhabitants, of whom 45.6% were women. In comparison with the same period in 2002, the number of economically active inhabitants rose by

aktívnych žien o 7 tis. osôb, naopak počet ekonomicky aktívnych mužov sa medziročne znížil o 1 tis. osôb. V roku 2003 bola priemerná miera nezamestnanosti žien 17,7 % a bola o 0,5 percentuálnych bodov vyššia ako u mužov (17,2 %).

Zákonník práce obsahuje princíp zákazu rodovej mzdovej diskriminácie. Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za prácu rovnakej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, vykonávanú pri rovnakých pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej výkonnosti a výsledkov práce. Napriek tejto skutočnosti pretrvávajú v odmeňovaní pracovníkov určité mzdové rodové rozdiely. Priemerná mzda žien za posledné roky dosahuje približne 71 % – 75 % priemernej mzdy mužov, pričom ženy dosahujú nižšiu mzdu v každej vzdelanostnej kategórii (priemerná nominálna mzda v roku 2003 bola 14 365 Sk). Z tradičného stereotypného rozdelenia práce na tzv. typicky ženskú a mužskú vyplýva, že ženy pracujú väčšinou v odvetviach, pre ktoré je typické nižšie ohodnotenie práce a nižší spoločenský status.

Ustanovenia kolektívnych zmlúv vrátane mzdových častí sú formulované rodovo neutrálnym spôsobom. V roku 2003 sa uskutočnili dôležité pozitívne zmeny pri presadzovaní agendy rovnosti príležitostí. Uskutočnilo sa ustanovujúce zasadnutie Komisie rovnosti príležitostí žien a mužov KOZ SR. Realizuje sa projekt „Politika rovnosti príležitostí mužov a žien v odboroch na roky 2002 - 2004“, ktorého súčasťou je aj vzájomná informovanosť, konzultácie a lektorská činnosť. Aktivity smerujú najmä k rozšíreniu kolektívneho vyjednávania o otázky rovnosti príležitostí a antidiskriminácie v pracovnom procese. V rámci projektu sa každoročne uskutočňuje seminár k uplatňovaniu rovnosti príležitostí žien a mužov v pracovnom procese. Posledný seminár sa

6 000 persons (i.e. by 14.4%), whereas the number of economically active women increased by 7 000 persons while on the other hand the number of economically active men fell year on year by 1 000 persons. In 2003 the average unemployment rate of women was 17.7% that was 0.5 percentage points higher than the unemployment rate of men (17.2%).

The Labour Code contains a principle banning gender wage discrimination. Women and men are entitled to equal wages for work of the same level of complexity, responsibility and difficulty performed under the same working conditions and upon achievement of the same efficiency and work results. Nevertheless there continue to be gender differences in the remuneration of workers. Women's average wage in recent years amounted to approximately 71% – 75% of men's average wages, and women received lower pay in every education category (the average nominal wage in 2003 was SKK 14 365). The traditional stereotypical division of work into men's and women's work means that women tend to be employed in sectors where there is typically a lower valuation of work and lower social status.

The provisions of collective agreements including the sections on wages are formulated in a gender-neutral fashion. In 2003 important positive changes took place with the promotion of the agenda for equality of opportunity. The inaugural meeting of the Commission for Equal Opportunities for Men and Women of the SR Confederation of Trade Unions took place. The project "Equal Opportunities Policies for Men and Women in Trade Unions for Years 2002 – 2004" is being implemented, which includes providing mutual information, consultation and tutoring. Activities aim primarily at expanding collective bargaining to include questions of equality of opportunities and

uskutočnil v apríli 2004 a počíta sa s pokračovaním podobných aktivít aj v ďalšom období.

Na stimulácii ochoty zamestnávateľov vytvárať flexibilné pracovné režimy pre pracovníkov s deťmi sa podieľala súťaž „Zamestnávateľ ústretový k rodine“ v rámci auditu „Rodina a práca“. Do súťaže sa prihlásili organizácie, ktoré venujú systematickú pozornosť harmonizácii pracovného a rodinného života svojich zamestnancov a snahou je rozšíriť súťaž aj na obce – „Obec priateľská k rodine“.

Z existujúcej ponuky služieb pre deti zamestnaných rodičov je doteraz najviac rozvinutá a súčasne aj najviac využívaná sieť materských škôl a špeciálnych materských škôl, na prevádzku ktorých ešte finančne prispieva štát. Ich zriaďovateľom podľa platného právneho stavu môže byť obec, cirkev alebo iná právnická a fyzická osoba (k 30.9.2002 existovalo v SR 3 206 štátnych MŠ, v ktorých bolo zapísaných 150 182 detí, 12 súkromných s 346 zapísanými deťmi a 17 cirkevných s 597 deťmi. Podiel dvojročných detí, ktoré navštevujú materské školy, predstavuje 18,8 % detí z príslušného populačného ročníka. Vekom detí tento podiel stúpa. Existujúca kapacita a sieť služieb je nedostačujúca. Navyše je ohrozená zánikom týchto zariadení najmä v malých obciach v dôsledku nedostatku finančných zdrojov na ich prevádzku v súvislosti s decentralizáciou týchto služieb na obce. Nedostatkem finančných zdrojov je ohrozená aj prevádzka školských klubov detí pri základných školách.

V ponuke služieb rodine sú v súčasnosti minimálne zastúpené služby v starostlivosti

anti-discrimination in the working process. The project includes an annual seminar on the application of equal opportunities for men and women in the working process. The last seminar took place in April 2004 and it is expected that similar activities will continue in the next period.

To encourage employers to create flexible working regimes for workers with children, a competition "Family Friendly Employer" was organised as part of the "Family and Work" audit. The competition attracted entries from organisations that pay systematic attention to the balancing the work and family life of their employees and it is hoped that the competition will expand to include municipalities – "Family Friendly Municipality".

The most developed and widely used service for the children of working parents is the network of nursery schools (kindergarten) and special nursery schools (special kindergarten), whose running costs are still partly met by the state. According to current legislation they may be run by the municipality, a church or another legal or natural person (as at 30.9.2002 there were 3 206 state nursery schools in Slovakia, at which 150 182 children were registered, 12 private nursery schools with 346 registered children and 17 church nursery schools with 597 children). The proportion of two-year-old children attending nursery school was 18.8% of children in that age group. As children get older their proportion in school increases. The existing staff and network of services is insufficient. Furthermore, there is a danger that these facilities will close down, especially in small towns as a result of insufficient funding for their running costs following decentralisation of these services to the municipality. Lack of financing is also a threat to the operation of school clubs for elementary school children.

The child-care services least

o deti pre prípad vzniku neočakávaných alebo krátkodobých udalostí či situácií, ktoré by pomohli najmä osamelým rodičom bezprostredne a na nevyhnutný čas poskytnúť starostlivosť o deti vo vlastnom rodinnom prostredí alebo mimo neho. Podľa dostupných štatistík (Infostat Bratislava, 2004) je na území SR registrovaných iba 22 osôb - živnostníkov, ktorí vykonávajú hlavnú činnosť ako „opatrovatelky detí, vychovávateľky“.

Predpoklady pre zosúladenie pracovného a rodinného života vytvárajú sociálne služby (tzv. odľahčovacie služby) tak, že umožňujú aktívnu účasť na trhu práce ženám a mužom zabezpečením starostlivosti o rodinných príslušníkov odkázaných na ich pomoc. V roku 2003 sieť týchto služieb nepokrývala dopyt občanov (cca 12 tis. čakaťel'ov na poskytovanie starostlivosti v zariadeniach sociálnych služieb a cca 2 tis. čakaťel'ov na poskytovanie opatrovatel'skej služby).

Realizované opatrenia

Rovnosť v odmeňovaní upravuje Zákonník práce tak, že mzdové podmienky musia byť rovnaké pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za prácu rovnakej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, vykonávanú pri rovnakých pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej výkonnosti a výsledkov práce, čím sa zaručuje úplná rovnosť podmienok odmeňovania mužov a žien.

Zákonník práce zakotvuje uplatňovanie základných práv vyplývajúcich z pracovno-právnych vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie vrátane podľa pohlavia, okrem prípadu, ak to ustanovuje zákon, alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe práce, ktorú má

available to families at present are services to take care of children in the event of unexpected or short-term events or situations directly either in the family environment or outside it, a service that would be particularly useful for single parents. According to the available statistics (Infostat Bratislava, 2004) there are only 22 licensed sole traders in Slovakia whose main activity is "child care" (licensed au-pair).

Social services (so-called facilitative services) help to balance work and family life and enable men and women to participate actively in the labour market by taking care of family members who are dependent on their assistance. In 2003, these services were unable to meet the demand from citizens (around 12 000 people on waiting lists for care in social service facilities and around 2 000 people on waiting lists to receive care services).
Measures taken

The Labour Code enforces equal pay by requiring that men and women must be subject to the same conditions of remuneration without any gender discrimination. Women and men are entitled to equal wages for work of the same level of complexity, responsibility and difficulty performed under the same working conditions and upon achievement of the same efficiency and work results, which means that there is complete equality in the conditions for the remuneration of men and women.

The Labour Code enacts fundamental rights in contractual relations without any sort of restriction or direct or indirect discrimination on grounds including gender, with the exception of cases established in law, or in the event of material reasons relating to the performance of the work, consisting in the preconditions

zamestnanec vykonávať. Nediskriminačný prístup – obmedzenie priamej alebo nepriamej diskriminácie v prístupe k zamestnaniu okrem iného aj z hľadiska rodovej rovnosti, je zabudovaný aj v zákone o službách zamestnanosti.

Formou príspevku na služby pre rodinu s deťmi sa podporuje účasť na vzdelávaní a príprave pre trh práce uchádzačov o zamestnanie, ktorí sa starajú o dieťa pred začatím školskej dochádzky. Zámerom je podporiť uchádzačov o zamestnanie s rodičovskými povinnosťami vzdelávať sa a zvýšiť svoje šance uplatniť sa na trhu práce.

Pokračovala decentralizácia sociálnych služieb na samosprávne orgány. Finančná dostupnosť sociálnych služieb v prípade verejných poskytovateľov sa garantuje zákonnou právnou ochranou občana pred platením úhrady za sociálnu službu neprimeranej jeho príjmu, majetku a rodinným pomerom.

V oblasti finančnej podpory iniciatív súkromných poskytovateľov sociálnych služieb z verejných prostriedkov sa novelou zákona o sociálnej pomoci ustanovila minimálna výška finančného príspevku na poskytovanie sociálnych služieb a sociálneho poradenstva pre súkromných poskytovateľov. Zámerom bolo vytvoriť podmienky na zvýšenú podporu zriaďovania zariadení sociálnych služieb a odľahčovacích služieb, ich rozširovanie a skvalitňovanie, čo prispeje k vytvoreniu podmienok pre zosúladenie pracovného a rodinného života.

Plánované opatrenia

MPSVR SR pripraví legislatívnu úpravu poskytovania príspevku na služby starostlivosti o deti zárobkovo činným

or requirements and the nature of the work that the employee is to perform. The non-discriminatory principle – the prevention of direct or indirect discrimination, including gender discrimination, in access to employment is also built into the Act on Employment Services.

A contribution is given towards services for families with children to support participation in training and retraining for job seekers who are responsible for pre-school-age children. The aim is to help parents with responsibility for children to increase their chances of succeeding in the labour market.

The decentralization of social services into the control of local government bodies has continued. The financial accessibility of social services provided by public bodies is guaranteed by legal measures that prohibit charging citizens fees for social services that are not proportionate to their income, assets and family conditions.

In the area of public financial support for initiatives of private providers of social services, the amendment to the Act on Social Assistance has set a minimum level for financial contributions to the provision of social services and social guidance for private providers. The aim was to facilitate increased support for the establishment of social services facilities and facilitative services, because of their expansion and increased quality help to balance work and family life.

Planned measures

MLSAF SR is preparing legislation to regulate the provision of contributions to childcare services for working parents of

rodičom detí do troch rokov veku, ktorej účinnosť sa predpokladá začiatkom roka 2005. Nová legislatívna úprava rozšíri možnosť voľby tejto skupiny rodičov medzi osobnou starostlivosťou o dieťa a vykonávaním zárobkovej činnosti pri zabezpečení individuálnej starostlivosti o dieťa do troch rokov veku nielen inou fyzickou osobou (ako to umožňuje súčasný právny stav), ale aj právnickou osobou, resp. fyzickou osobou, ktorá tieto služby poskytuje.

V oblasti presadzovania zníženia rodových rozdielov v odmeňovaní budú kľúčovú úlohu zohrávať sociálni partneri. Ťažiskové aktivity sociálnych partnerov v tejto oblasti budú smerovať k rozšíreniu kolektívneho vyjednávania o otázky rodovej rovnosti a antidiskriminácie pri súčasnom zapracovaní ustanovení o rovnosti príležitostí do kolektívnych zmlúv.

Na uplatnenie rodovej rovnosti v pracovnom procese sú plánované nasledovné opatrenia:

- realizácia reprezentatívneho výskumu uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnom procese z rodového aspektu;
- právna analýza implementácie Smernice č. 75/117/EHS o rovnakom odmeňovaní žien a mužov v legislatíve SR;
- podpora vypracovania podnikových a firemných plánov rodovej rovnosti formou vzdelávacích aktivít;
- účinnejšia kontrola a efektívnejšie indikátory na odhaľovanie diskriminácie z rodového hľadiska na základe legislatívy EÚ a judikatúry ESD osobitne v oblasti tarifného a mimotarifného odmeňovania.

Z prostriedkov ESF sa budú podporovať aktivity zamerané na dosiahnutie rodovej rovnosti na trhu práce a zosúladienie

children under three years, which is expected to come into force at the beginning of 2005. The new legislation will expand the range of options available to this group of parents to include not only looking after the child under the three years personally or transferring this type of child care to another natural person while working (as is the case at present), but also the option to transfer child care to another legal or natural person that provides childcare services.

Social partners will play a key role in promoting the reduction of gender differences in remuneration. The social partner's main activity in this area will be to expand collective bargaining to include questions of gender equality and antidiscrimination, while simultaneously working to include provisions on equal opportunities in collective agreements.

The following measures are planned to increase gender equality in the working process:

- implementation of a representative survey of how the principle of equal treatment is applied in the working process with regard to gender issues;
- a legal analysis of the implementation of Directive no. 75/117/EEC on equal pay for women and men in Slovak legislation;
- support for the development of company plans for gender equality in the form of education activities;
- more effective control and more effective indicators, based on EU legislation and European Court judgements, for detecting gender discrimination, particularly in the areas of tariff and non-tariff remuneration.

ESF funds will be used to support activities focussed on achieving gender equality in the labour market and the

rodinného a pracovného života. V rámci Iniciatívy Spoločenstva EQUAL sa podporia aktivity zamerané na redukciiu horizontálnej segregácie, na otváranie oblastí, v ktorých tradične dominujú muži a nových konjunkturálnych odvetví ženám, na získavanie rodovo diferencovaných údajov v oblasti rovnosti žien a mužov na trhu práce.

Zásada č. 7: Podporovať integráciu a bojovať proti diskriminácii ľudí znevýhodnených na trhu práce

Členské štáty budú podporovať integráciu osôb, ktoré majú osobitné ťažkosti na trhu práce, ako sú osoby s neukončenou školskou dochádzkou, nízko kvalifikovaní pracovníci, osoby so zdravotným postihnutím, imigranti a etnické menšiny rozvíjaním ich zamestnateľnosti, zvyšovaním pracovných príležitostí a predchádzaním všetkých foriem diskriminácie proti nim.

Predovšetkým sa politiky zamerajú na dosiahnutie do roku 2010:

- *Priemernej miery v EÚ najviac 10 % osôb s neukončenou školskou dochádzkou,*
- *Významného zníženia rozdielov v nezamestnanosti u ľudí so znevýhodnením v každom členskom štáte, podľa akýchkoľvek národných cieľov a definícií,*
- *Významného zníženia rozdielov v nezamestnanosti medzi štátnymi príslušníkmi EÚ a štátnymi príslušníkmi mimo EÚ v každom štáte, podľa akýchkoľvek národných cieľov.*

Charakteristika súčasného stavu

Znevýhodnené skupiny uchádzačov o zamestnanie definuje zákon o službách

balancing of work and family life. Within the Community Initiative EQUAL, activities are being supported that focus on the reduction of horizontal segregation; on opening up to women areas that have been traditionally dominated by men and new fast-growing areas; and on gaining gender-differentiated data in relation to men's and women's equality in the labour market.

Guideline 7: Promote the integration of and combat the discrimination against people at a disadvantage in the labour market

Member States will foster the integration of people facing particular difficulties on the labour market, such as early school leavers, low-skilled workers, people with disabilities, immigrants, and ethnic minorities, by developing their employability, increasing job opportunities and preventing all forms of discrimination against them.

In particular, policies will aim to achieve by 2010:

- *an EU average rate of no more than 10 % early school leavers,*
- *a significant reduction in each Member State in the unemployment gaps for people at a disadvantage, according to any national targets and definitions,*
- *a significant reduction in each Member State in the unemployment gaps between non-EU and EU nationals, according to any national targets.*

Characteristics of the current situation

Disadvantaged groups of jobseekers are defined in the Act on Employment

zamestnanosti v súlade s Nariadením komisie (ES) č. 2204/2002 z 12. decembra 2002 o uplatňovaní článkov 87 a 88 Zmluvy o ES o štátnej pomoci pre zamestnanosť. Princíp ich nediskriminácie na trhu práce sa dôsledne uplatňuje pri tvorbe legislatívnych noriem.

V roku 2003 bol priemerný počet evidovaných nezamestnaných znevýhodnených na trhu práce celkom 350,0 tis. osôb. Z toho v štruktúre podľa metodiky vykazovania týchto počtov v roku 2003 bolo 30,9 tis. absolventov, 3,8 tis. mladistvých, 24,4 tis. osôb so ZPS a osôb so ZPS s ŤZP, 218,3 tis. dlhodobo nezamestnaných a 72,6 tis. osôb vo veku nad 50 rokov veku.

Problémom slovenského trhu práce je vysoký počet ťažko zamestnateľných evidovaných nezamestnaných. Patria sem dlhodobo a veľmi dlhodobo nezamestnané osoby s nízkou úrovňou zručností a osoby s kvalifikáciou, ktorá nezodpovedá požiadavkám trhu práce, mladí ľudia vrátane absolventov, osoby so zdravotným postihnutím, starší občania, osamelí rodičia s nezaopatrenými deťmi, osoby s problémom zosúladenia ich pracovného a rodinného života a osoby, ktoré stratili schopnosť vykonávať svoje povolanie z dôvodu, že boli dlhodobo mimo trhu práce. Významný podiel z tejto skupiny reprezentujú Rómovia.

Ekonomická transformácia a vývoj na trhu práce sformoval fenomén etnicky špecifickej rómskej nezamestnanosti, ktorej rozsah, ako aj sociálne dopady sú väčšie a hlbšie ako u majoritného obyvateľstva. Značná časť Rómov čelí vážnym problémom pri hľadaní si zamestnania, ktoré súvisia s nízkou úrovňou ich vzdelania a zručností, ale aj faktickému znevýhodneniu v prístupe k zamestnaniu spôsobenému negatívnymi stereotypnými postojmi zamestnávateľov k príslušníkom

Services in accordance with Commission Regulation (EC) No 2204/2002 of 12 December 2002 on the application of Articles 87 and 88 of the EC Treaty to State aid for employment. The principle of elimination of their discrimination on the labour market is consistently applied in the creation of legislation.

In 2003, the average number of registered disadvantaged unemployed on the labour market amounted to 350 000 people in total. Using the structure of the sampling method, this number for 2003 included 30 900 graduates, 3 800 young people, 24 400 disabled people, 218 300 long-term unemployed people and 72 600 people over the age of 50.

A problem of the Slovak labour market is the large proportion of the registered unemployed with low employability. These include the long-term and very long-term unemployed with low skills levels and those with qualifications that do not correspond to the needs of the labour market, young persons including graduates, persons with disabilities, older citizens, single parents with dependent children, persons with problems balancing working and family life and persons who have lost the ability to carry out their profession due to long-term absence from the labour market. A significant proportion of this group are Roma.

The economic transformation and development of the labour market has created a phenomenon of Roma-specific unemployment whose scope and social impact are greater and deeper than in the majority population. A significant share of the Roma community faces serious problems in looking for employment, relating to their low levels of education and skills, and also real disadvantage in access to employment due to negative stereotypical attitudes on the part of employers to

tohto etnika a diskrimináciou z dôvodu etnickej príslušnosti.

Sociálna exklúzia na Slovensku je takmer výlučne prepojená s nezamestnanosťou. Skupinu osôb na okraji spoločnosti tvoria väčšinou dlhodobo nezamestnaní s nízkymi vyhliadkami opätovného začlenenia na trh práce. Toto tiež platí pre časť rómskej komunity, ktorá čelí rôznym prekážkam pri vstupe do zamestnania.

Celkový počet osôb znevýhodnených na trhu práce umiestnených prostredníctvom nástrojov aktívnej politiky trhu práce v roku 2003 bol 69 452 osôb, čo je 19,8 % z celkového počtu znevýhodnených evidovaných nezamestnaných. Z tohto bolo 9 376 absolventov škôl (30,3 %), 293 mladistvých (7,6 %), 6 478 ZPS a ZPS-ŤZP (26,6 %), 26 094 dlhodobo nezamestnaných (12,0 %) a 6 699 vo veku nad 50 rokov (9,2 %).

Poznámka: V zátvorkách sa uvádza percento umiestnenia evidovaných nezamestnaných z príslušnej znevýhodnenej skupiny k celkovému počtu danej skupiny evidovaných nezamestnaných.

Aktuálny stav (k 31.5. 2004) počtu uchádzačov o zamestnanie s neukončeným vzdelaním je 15 677 z toho 13 492 ZŠ, 166 osobitné, praktické a iné školy 142 SOU a OU, 1 877 ostatní nezamestnaní.

members of this ethnic group and discrimination for membership of an ethnic group.

Social exclusion in Slovakia is almost exclusively linked to unemployment. A group of people on the margin of society forms the majority of the long-term unemployed with little prospect of rejoining the labour market. The same applies to a part of the Roma community that faces various obstacles to entering employment.

The total number of disadvantaged persons on the labour market who found a job thanks to active labour market policies in 2003 was 69 452 persons, which is 19.8% of the total number of disadvantaged registered unemployed. This figure includes 9 376 school graduates (30.3 %), 293 under-eighteens (7.6%), 6 478 disabled persons (26.6%), 26 094 long term unemployed (12.0%) and 6 699 over the age of 50 (9.2%).

Note: The number in brackets shows the percentage of placed registered unemployed from the relevant disadvantaged group in comparison to the total number of registered unemployed belonging to that group.

The current situation (as at 31.5.2004) with regard to the number of job seekers who are early school leavers is 15 677 of whom 13 492 elementary school, 166 special, practical and other schools, 142 secondary vocational school and vocational school, 1 877 other unemployed.

*Porovnanie miery predčasne opúšťajúcich vzdelávanie
Comparison of the rate of early school leavers*

	Rok 2002 (Year 2002)			Rok 2003 (Year 2003)		
	EÚ 25	EÚ 15	SK	EÚ 25	EÚ 15	SK
Spolu (Total)	16,5	18,5	5,6	15,9	18,0	4,9
Ženy (Women)	14,2	16,2	4,6	13,9	15,9	4,7
Muži (Men)	18,7	20,9	6,7	17,2	20,2	5,2

Zdroj (Source): Structural Indicators Eurostat

Rovnaké právne postavenie na trhu práce ako občan SR má aj cudzinec, ktorý je účastníkom právnych vzťahov vznikajúcich podľa zákona o službách zamestnanosti, ak mu bolo udelené povolenie na zamestnanie a povolenie na prechodný pobyt na účel zamestnania.

V rámci migračného pohybu obyvateľstva bola SR po svojom vzniku predovšetkým tranzitnou krajinou. Napriek tomu od roku 1993, keď bolo 96 žiadateľov o azyl, ich počet vzrástol a v roku 2003 predstavoval 10 358 žiadateľov o azyl. Aj keď počet azylantov na Slovensku nie je vysoký, vláda SR podporuje projekty, ktoré sú zamerané na ich sociálnu inklúziu. Migračný úrad v roku 2002 na integráciu azylantov vynaložil zo štátneho rozpočtu 1 106 175 Sk a v roku 2003 čiastku 1 355 400 Sk, a to najmä na výučbu slovenského jazyka, činnosť integračných stredísk, údržbu bytového fondu.

Realizované opatrenia

Stratégia vlády SR v oblasti zvyšovania miery zamestnanosti vychádza z presvedčenia, že každá zmysluplná práca je lepšia ako nečinnosť a rast zamestnanosti je najúčinnnejším spôsobom boja proti chudobe. Hlavným cieľom je podpora osôb, ktoré majú osobitné problémy na trhu práce. Medzi tieto skupiny patria dlhodobo nezamestnaní, osoby s nízkou úrovňou vzdelania a nevyhovujúcimi zručnosťami, mladí ľudia vrátane absolventov, osoby so zdravotným postihnutím, osoby nad 50 rokov veku a osamelí rodičia s nezaopatrenými deťmi. Na všetky uvedené skupiny sú prioritne cielené aktívne opatrenia na trhu práce zamerané na včasnú identifikáciu ich potrieb, na zvýšenie ich zamestnateľnosti a na podporu ich nového štartu (pozri zásadu č. 1).

Práva a povinnosti občanov pri uplatňovaní ich práva na zamestnanie sú v právnom

Foreigners contractually employed in accordance with the Act on Employment Services have the same legal status on the labour market as citizens of the Slovak Republic, if they have working permission and permission for temporary residence for the purpose of employment.

In terms of population migration, since its creation SR has been mainly a transit country. Nevertheless, since 1993, when there were 96 requests for asylum, the number of requests has increased and in 2003 there were 10 358 requests for asylum. Although the number of asylum seekers in Slovakia is not high, the SR government supports projects aimed at their social inclusion. In 2002 the Migration Office invested SKK 1 106 175 from the state budget in the integration of asylum seekers, and in 2003 a sum of SKK 1 355 400, which was spent mainly on teaching Slovak language, the activities of integration centres and maintenance of accommodation.

Measures taken

The SR government's strategy for increasing the employment rate is based on the belief that any meaningful work is better than inactivity and increasing employment is the most effective way to fight poverty. The main aim is to assist people who have particular problems in the labour market. These groups include the long-term unemployed, persons with a low level of education and inappropriate skills, young persons including graduates, disabled persons, persons over 50 years of age and single parents with dependent children. For all these groups, the priority is targeted active labour market measures aimed at early identification of their needs, increasing of their employability and support for their new start (see Guideline 1).

The rights and duties of citizens in applying their right to employment are

systéme definované na občianskom a nie na etnickom, náboženskom, resp. inom princípe. Uchádzači o zamestnanie svoje osobné údaje poskytujú dobrovoľne s tým, že tieto údaje sa bez ich vedomia zverejňovať nesmú a úrady práce, sociálnych vecí a rodiny a Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny musí garantovať ich ochranu. Z tohto dôvodu síce úrady práce, sociálnych vecí a rodiny vedú v evidencii Rómov, ale len tých, ktorí sa prihlásili k rómskej národnosti, avšak tento počet, už zo spomenutého dôvodu dobrovoľného poskytovania osobných údajov, nezodpovedá celkovému počtu Rómov, vedených v evidencii úradov práce, sociálnych vecí a rodiny. V prípade, že sa uchádzač o zamestnanie k určitej etnickej skupine alebo národnosti neprihlási, nesmie byť v rámci uvedenej identifikačnej skupiny vedený, resp. sledovaný. Občania rómskeho etnika boli a sú riešení v rámci niektorej zo skupín znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, ak splňajú charakteristiky týchto skupín. Dobrovoľné poskytovanie údajov zo strany uchádzačov o zamestnanie a ich ochrana platí aj pre občanov iných národností žijúcich na Slovensku.

Právny systém však zároveň v súlade s medzinárodnými dokumentmi, ktorými je Slovenská republika viazaná, počíta s prijatím dočasných vyrovnávacích opatrení, ktorých cieľom je dosiahnutie *de facto* rovnosti a dôstojných životných podmienok pre znevýhodňované skupiny. Vláda Slovenskej republiky prijatím uznesenia č. 278/2003 uznala, že značné percento príslušníkov rómskej menšiny nie je v súčasnosti z rôznych historických a iných dôvodov na tej istej východiskovej pozícii ako väčšinové obyvateľstvo na Slovensku. V tejto súvislosti sa zaviazala prijať špeciálne opatrenia v rôznych oblastiach vládnej politiky, vrátane politiky zamestnanosti, zamerané na vyrovnávanie ich príležitostí s cieľom dosiahnuť *de facto* rovnosť, ktorá je základnou podmienkou realizácie ostatných ľudských práv a

defined in the legal system on a civil rather than ethnic, religious or other basis. Job seekers provide personal data voluntarily on condition that their details cannot be published without their consent and offices of labour, social affairs and the family and the Central Office of Labour, Social Affairs and the Family must guarantee their protection. For this reason – voluntary provision of personal information, although the offices of labour, social affairs and the family keep records of Roma, but only those who declare Roma nationality, these records do not correspond to the total number of Roma registered with the offices of labour, social affairs and the family. If a job seeker does not declare membership of a nationality or ethnic group, they cannot be included or monitored with that identification group. Roma citizens have been and are addressed in a number of the groups of disadvantaged job seekers if they meet the characteristics of these groups. The same conditions of voluntary declaration and protection apply to other nationalities living in Slovakia.

At the same time however, the legal system, in accordance with international agreements that are binding upon the Slovak Republic, allows for the acceptance of temporary balancing measures whose aim is to achieve *de facto* equality and a reasonable standard of living for disadvantaged groups. Resolution 278/2003 of the SR government recognized that a significant percentage of the Roma minority is not in the same starting position as the majority of the population of Slovakia due to historical and other factors. In this context it has undertaken to pass special measures in various areas of government policy, including employment policy, focussed on balancing their opportunities in order to achieve *de facto* equality, which is the basic condition for achieving other

slobôd“.

Napriek uvedenej skutočnosti boli v r. 2003 realizované osobitné projekty na podporu zamestnateľnosti Rómov formou nasledovných aktivít:

- vyškolenie a zamestnanie príslušníkov rómskeho etnika ako sociálnych terénnych pracovníkov (vytvorenie 40 verejnoprospešných pracovných miest na obdobie 3 mesiacov a vytvorenie 18 verejnoprospešných pracovných miest na obdobie 12 mesiacov);
- vyškolenie 30 poradcov z radov evidovaných nezamestnaných Rómov vrátane ich zamestnania na dobu určitú na okresných úradoch práce;
- motivačné, poradenské projekty pre 800 Rómov;
- rekvalifikácia 237 evidovaných nezamestnaných klientov rómskej národnostnej menšiny na profesiu Rómsky asistent učiteľa a vytvorenie 200 verejnoprospešných pracovných miest s touto pracovnou pozíciou;
- rekvalifikácia a vytvorenie 19 verejnoprospešných pracovných miest na obdobie 12 mesiacov v profesii Rómsky asistent detského lekára.

V roku 2003 overovali svoju špecializovanú odbornú poradenskú a informačno-poradenskú činnosť tri pilotné poradensko-informačné centrá pre občanov so zdravotným postihnutím, v ktorých sa posudzovala aj funkčná kapacita klienta pre výkon práce (zostatkový pracovný potenciál) realizovaných prostredníctvom moderných posudzovacích metód.

Plánované opatrenia

Prioritou vlády SR v nasledujúcom období je ďalšie zlepšovanie zamestnateľnosti znevýhodnených skupín na trhu práce a prevencia vzniku novej dlhodobej nezamestnanosti najmä nasledujúcimi

rights and freedoms.

Despite what is written above, special projects to raise the employability of Roma people were carried out in 2003, in the form of the following activities:

- training and employment of members of the Roma ethnic group to act as social workers in the field (the creation of 40 public works jobs lasting 3 months and the creation of 18 public works jobs lasting 12 months);
- training of 30 registered unemployed Roma to act as advisors, including their fixed term employment contract in district labour offices;
- motivational, guidance projects for 800 Roma;
- requalification of 237 registered unemployed clients from the Roma minority nationality in the profession of Roma assistant teacher, and the creation of 200 public works jobs in this position;
- requalification and creation of 19 public works jobs for the period of 12 months for the profession of Roma assistant to paediatrician.

In 2003, three pilot guidance-information centres for the disabled tested their specialised technical guidance and information-advice activities, and also tested the functional capacity of their clients to carry out work (remaining working potential) by means of modern evaluation methods.

Planned measures

The SR government's priority in the next period is further improvement in the employability of disadvantaged groups on the labour market and preventing the creation of new long-term unemployment

nástrojmi:

- prispôsobením odbornej prípravy a vzdelávania požiadavkám spoločnosti založenej na vedomostiach (pozri zásadu č. 4);
- zabezpečením rovnosti prístupu k vzdelaniu pre všetky skupiny obyvateľstva;
- rozšírením a skvalitnením systému vzdelávania a prípravy pre trh práce šitých na mieru špecifickým potrebám znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie (orientácia najmä na poskytovanie mäkkých/prenosných zručností, znovunadobudnutie pôvodných zručností a získanie nových zručností vyžadovaných moderným trhom práce) (pozri zásadu č. 4);
- ďalším skvalitňovaním poskytovaných verejných služieb zamestnanosti s cieľom uľahčiť integráciu týchto skupín na trh práce (pozri zásadu č. 1);
- pokračujúcou realizáciou aktívnych opatrení na trhu práce v oblasti podpory vzdelávania, aktivácie a zamestnania týchto skupín prostredníctvom národných projektov spolufinancovaných z ESF (príloha č. 1)
- monitoringom a evaluáciou účinkov aktívnych opatrení na trhu práce na zotrvanie týchto skupín na otvorenom trhu práce;
- podporou a stimuláciou činností agentúr dočasného zamestnania a agentúr podporovaného zamestnania na integráciu znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie na trh práce.

Nad rámec štandardných aktívnych opatrení na trhu práce, ktoré sa realizujú prostredníctvom národných projektov, MPSVR SR pripravuje tieto ďalšie projekty a programy:

- projekt podpory ukončenia základnej školy (pozri zásadu č. 4);

using principally the following instruments:

- adaptation of professional training to meet the requirements of a knowledge-based society (see Guideline 4);
- provision of equal access to education for all population groups;
- expansion and improvement in the quality of labour market training systems tailor made to the specific needs of disadvantaged job seekers (oriented especially towards the provision of soft/transferable skills, refreshing of original skills and the acquisition of new skills required in the modern labour market) (see Guideline 4);
- further improvement in the provision of public employment services to facilitate the integration of these groups on the labour market (see Guideline 1);
- continued implementation of active labour market measures in the area of support for education, activation and employment of these groups through national projects co-financed from the ESF (Guideline 1);
- through monitoring and evaluation of the effects of active labour market measures on the retention of these groups on the open labour market;
- through support and stimulation of the activities of temporary employment agencies and supported employment agencies that integrate disadvantaged job seekers into the labour market.

Outside the framework of standard active labour market measures implemented in national projects, MLSAF SR is preparing the following additional projects and programmes:

- a project to support the completion of

- program podpory rozvoja komunitnej sociálnej práce v obciach s vysokou mierou sociálneho vylúčenia;
- projekt na podporu zamestnávania dlhodobo nezamestnaných uchádzačov o zamestnanie „Získanie odborných zručností formou zamestnania na skúšku“;
- projekt podpory prechodu na polosamozásobiteľstvo skupín, ktoré majú osobitné ťažkosti pri integrácii na trh práce s perspektívou začatia malého podnikania v oblasti poľnohospodárskych produktov;
- akčný plán aktivít a postupov zameraných na riešenie situácie občanov so zdravotným postihnutím po prehodnotení ich zdravotného stavu Sociálnou poisťovňou.

MPSVR SR zriadilo vo februári 2004 príspevkovú organizáciu Fond sociálneho rozvoja (FSR), ktorej hlavným cieľom je zlepšenie procesu sociálneho začleňovania marginalizovaných skupín obyvateľstva SR ohrozených chudobou a sociálnym vylúčením priamo v regióne či oblasti, a to prostredníctvom podpory komunitného rozvoja. FSR sa prioritne zameriava na vytváranie a rozvíjanie partnerstiev sociálnej inklúzie, ktoré budú schopné pripraviť a realizovať programy na podporu inkluzívneho trhu práce v danej lokalite, teda na zlepšovanie možnosti zamestnávania rizikových skupín obyvateľstva a ich celkovú integráciu do spoločnosti. V roku 2004 sa inkluzívne partnerstvá pilotne overujú v troch najchudobnejších regiónoch. Od roku 2005 bude FSR operovať na celom území Slovenska.

V rokoch 2005 - 2006 sa uvažuje s posilnením existujúcich poradensko-informačných centier pre občanov so zdravotným postihnutím a s zriadením ďalších v regiónoch Slovenska.

- elementary school (see Guideline 4);
- a program to support the development of community social work in municipalities with high rate of social exclusion;
- a project to support the employment of long-term unemployed job seekers, "Gaining specialist skills through trial employment";
- a project to support the transfer to semi-self-sufficiency groups that have special difficulty in entering the labour market, with the possibility of establishing small businesses in agricultural products.
- an action plan of activities and procedures to address the situation of disabled job seekers after their health has been re-evaluated by the Social Insurance Agency.

In February 2004, MLSAF SR established the Social Development Fund (SDF) as a contributory organisation whose main purpose is to improve the social integration process for marginalised groups in the Slovak population who are threatened by poverty and social exclusion by support for community development directly in the region or area. The priority of the SDF is to create and develop partnerships for social inclusion that will be capable of preparing and carrying out programmes to support an inclusive labour market in the given area, thus improving the employment prospects of at-risk groups in the population and their overall integration into society. In 2004 a pilot programme tested inclusive partnerships in three of the poorest regions. From 2005 the SDF will operate throughout Slovakia.

In 2005-2006 it is expected that the existing guidance-information centres for the disabled will be strengthened and others will be opened in the Slovak regions.

V rámci podpory zvyšovania zamestnanosti v marginalizovaných regiónoch s dôrazom na rómske komunity plánuje MH SR vyčleniť na rok 2005 finančné prostriedky v sume 20 mil. Sk. Pôjde o program „Podpora podnikania Rómov“, na základe ktorého budú môcť záujemcovia predkladať projekty, ktorých cieľom bude zvyšovanie zamestnanosti a rozvoj malého a stredného podnikania u rómskeho etnika.

Pripravené sú aj opatrenia orientované na integráciu migrantov, azylantov a ľudí žiadajúcich o azyl. Cieľom politiky integrácie týchto skupín je pomoc pri prekonávaní ich adaptačných problémov, pričom sa kladie dôraz predovšetkým na jazykovú prípravu, riešenie bývania a integráciu na trhu práce.

Zásada č. 8: Zabezpečiť, aby sa oplátilo pracovať prostredníctvom stimulov na zvýšenie atraktívnosti práce

Členské štáty zreformujú finančné stimuly s cieľom zatraktívniť prácu a povzbudiť mužov a ženy hľadať si prácu, prijať prácu a zotrvať v nej. V tomto kontexte by členské štáty mali vytvoriť primerané politiky s cieľom zníženia počtu chudobných pracujúcich. Prehodnotia, a kde je to vhodné, zreformujú systémy daní a dávok a ich vzájomné pôsobenie s cieľom odstrániť nezamestnanosť, chudobu a pascu neaktívnosti a povzbudiť účasť žien, nízko kvalifikovaných osôb, starších pracovníkov, osôb so zdravotným postihnutím a tých najvzdialenejších od trhu práce na zamestnanosti.

Pri zachovaní primeranej úrovne sociálnej ochrany prehodnotia členské štáty najmä miery náhrad a trvanie dávok; zabezpečia účinné riadenie dávok, obzvlášť s ohľadom na prepojenie s účinným hľadaním

As part of its support for increasing employment in marginalised regions, the SR Ministry of the Economy plans to spend SKK 20 million in 2005. This will be used for the programme "Support for Roma business", in which applicants will be able to present projects that will increase employment and develop small and medium size businesses in the Roma ethnic group.

Measures have also been prepared for the integration of migrants, refugees and people seeking asylum. The aim of the integration policy for these groups is to assist them in overcoming their adaptation problems, with the main emphasis being on language teaching, addressing housing and integration on the labour market.

Guideline 8: Make work pay through incentives to enhance work attractiveness

Member States will reform financial incentives with a view to making work attractive and encouraging men and women to seek, take up and remain in work. In this context, Member States should develop appropriate policies with a view to reducing the number of working poor. They will review and, where appropriate, reform tax and benefit systems and their interaction with a view to eliminating unemployment, poverty and inactivity traps, and encouraging the participation of women, low-skilled workers, older workers, people with disabilities and those furthest from the labour market in employment.

Whilst preserving an adequate level of social protection, Member States will in particular review replacement rates and benefit duration; ensure effective benefit management, notably with respect to the

zamestnania, vrátane prístupu k aktivizačným opatreniam na podporu zamestnateľnosti, zohľadňujúc individuálne situácie; zväžia poskytovanie pracovných výhod tam, kde je to vhodné; a budú odstraňovať pasce neaktivity.

Zvlášť sa politiky zamerajú do roku 2010 na dosiahnutie významného zníženia vysoko marginálnych účinných daňových sadzieb a tam, kde je to vhodné, daňového zaťaženia pracovníkov s nízkym príjmom, odzrkadľujúc vnútroštátne pomery.

Charakteristika súčasného stavu

Priemerný mesačný počet poberateľov dávky sociálnej pomoci (od roku 2004 dávka v hmotnej núdzi) v roku 2003 predstavoval 278 563 poberateľov a finančné prostriedky boli vyplatené vo výške 9 028 625 tis. Sk. Priemerný mesačný počet poberateľov dávky sociálnej pomoci oproti predchádzajúcemu roku poklesol cca o 13,1 % pri cca 21 %-nom znížení čerpanie finančných prostriedkov na túto dávku.

Pri započítavaní celkového počtu vyživovaných osôb poberateľmi dávky sociálnej pomoci v roku 2003 bolo v hmotnej núdzi 543 036 osôb.

Podiel občanov v hmotnej núdzi na celkovom počte obyvateľov dosiahol 10,1%, oproti rovnakému obdobiu minulého roku poklesol o 1,4 percentuálneho bodu.

Z celkového priemerného mesačného počtu 278 563 poberateľov dávky bola najviac zastúpená skupina jednotlivcov, a to v počte 180 619 samostatne posudzovaných osôb.

Rodiny s deťmi (86 698) boli druhou najpočetnejšou skupinou. Ďalšou skupinou

link with effective job search, including access to activation measures to support employability, taking into account individual situations; consider the provision of in-work benefits, where appropriate; and work with a view to eliminating inactivity traps.

In particular, policies will aim at achieving by 2010 a significant reduction in high marginal effective tax rates and, where appropriate, in the tax burden on low paid workers, reflecting national circumstances.

Characteristics of the current situation

In 2003 the average monthly number of recipients of social assistance benefits (from 2004 material need assistance) was 278 563 recipients and funds paid out amounted to SKK 9 028 625 000. The average monthly number of recipients of social assistance benefits payments was 13.1% lower in comparison with the previous year with a 21% reduction in the funds expended on this benefit.

If the total number of people supported by recipients of social assistance benefit is included in the calculation, there were 543 036 people in material need in 2003.

The proportion of citizens in material need represented 10.1% of the total population, and compared to the same period in the previous year this represented a fall of 1.4 percentage points.

From the total average monthly number, 278 563 benefit recipients, the largest group is represented by 180 619 individuals.

Families with children (86 698) represented the second most numerous

sú nezaopatrené deti, ktoré sa posudzujú v rámci rodiny nachádzajúcej sa v hmotnej núdzi. Ich priemerný počet bol 194 605 z celkového počtu osôb v hmotnej núdzi.

Realizované opatrenia

Z celkového počtu poberateľov dávky sociálnej pomoci bolo v roku 2003 cca 90 % evidovaných nezamestnaných. Z uvedeného dôvodu je stratégiou vlády SR riešiť chudobu najmä prostredníctvom rastu zamestnanosti a motivácie jednotlivcov nájsť a udržať si zamestnanie.

V roku 2003 bol vytvorený legislatívny rámec pre reformu systému dávok, daní a odvodov, ktorých podstatou bolo vytvorenie právnych podmienok a rámca pre zníženie demotivačných účinkov daňového a odvodového zaťaženia pracovnej sily, posilnenie motivácie jednotlivca nájsť a udržať si zamestnanie, podporu ekonomickej a sociálnej aktivity jednotlivca a jeho zamestnateľnosti, spružnenie trhu práce a obmedzenie zneužívania sociálneho systému.

Od 1. januára 2004 došlo k zásadným zmenám v systéme poskytovania sociálnej pomoci občanom v hmotnej núdzi (zmena v štruktúre dávky a výšky dávok; poskytovaná na šiestich úrovniach podľa štruktúry rodiny, k základnej dávke možno získať príspevky na zdravotnú starostlivosť, príspevok na bývanie, ochranný príspevok, aktivačný príspevok). Poskytovaná dávka a príspevky k dávke slúžia na zabezpečenie základných životných podmienok a nie na náhradu príjmu. Systém poskytovania pomoci v hmotnej núdzi obsahuje viaceré prvky zvyšujúce motiváciu ľudí v hmotnej núdzi uprednostniť príjem zo zárobkovej činnosti pred príjmom zo sociálnych dávok:

group. Another group was dependent children belonging to families in material need, who amounted to 194 605 of the total number of persons in material need.

Measures taken

From the total number of recipients of social assistance benefit in 2003, approximately 90% were registered unemployed. For this reason there is the SR government's main strategy to address poverty by means of increasing employment and the motivation for individuals to find and retain a job.

In 2003, a legislative framework was created for the reform of the benefits, tax and contributions system, the essence of which was the creation of legal conditions and a framework for reducing the demotivating effects of the tax and contributions burden on the workforce, strengthening of individuals' motivation to find and retain a job, support for the economic and social activities of individuals and their employability, increasing the flexibility of the labour market and preventing abuse of the social security system.

Since 1 January 2004 there has been fundamental changes in the system for providing social assistance to citizens in material need (change in the structure of benefits and the amount paid; provided at six levels according to family structure, basic benefit may be supplemented by an allowance for health care, a housing allowance, a protective allowance and an activation allowance). The benefit provided and the allowances added to the benefit serve to meet the basic requirements of survival and are not a replacement for income. The system for providing assistance in material need contains several elements that increase the motivation of people in material need to prefer income from work to income from social benefits:

- nezapočítavanie prídavku na dieťa, resp. 25 % z príjmu občana zo závislej činnosti do príjmu posudzovaného na účel hmotnej núdze;
- poskytovanie aktivačného príspevku k dávke v sume 1 500 Sk mesačne, ak si občan aktívne hľadá uplatnenie na trhu práce, zvyšuje si kvalifikáciu a zručnosti, vykonáva práce v prospech obce alebo dobrovoľnícke práce;
- poskytovanie aktivačného príspevku súbežne so mzdou 6 mesiacov dlhodobo nezamestnanej osobe vtedy, ak si nájde zamestnanie a ak pred nástupom do zamestnania jej bola poskytovaná pomoc v hmotnej núdzi, pričom jej príjem bude aspoň na úrovni minimálnej mzdy.

V prílohe č. 4 je uvedená tabuľka s prepočtami celkových príjmov rodín v hmotnej núdzi, ktoré sa zamestnávajú, a to podľa starého a nového systému (pozri prílohu č. 4).

K posilneniu motivácie jednotlivca nájsť a udržať si zamestnanie ďalej prispievajú:

- zníženie daňového a odvodového zaťaženia: zjednotením sadzby dane z príjmov fyzických a právnických osôb sa zjednotila miera zdanenia fyzických a právnických osôb, odstránilo sa množstvo výnimiek a úľav, čím sa dosiahlo aj celkové sprehľadnenie a zjednodušenie systému. Rovná daň výrazne znížila progresivitu zdanenia príjmov. Sadzba rovnej dane sa ustanovila na 19 % (u fyzických osôb sa zvýšila hodnota odpočítateľnej položky na daňovníka na 19,2 násobok životného minima). Bol vytvorený legislatívny rámec pre zníženie príspevkového zaťaženia zamestnávateľov a zamestnancov (zníženie celkovej výšky sociálnych príspevkov platených zamestnancami a zamestnávateľmi). Celková sadzba

- child allowance or 25% of a citizen's income from dependent activity is encompassed into income used for the purposes of assessing material need;
- an activation allowance amounting to SKK 1 500 per month is provided if the citizen actively seeks job , increases his or her qualifications or skills, is doing small municipal services or volunteer work;
- an activation allowance is payable for a maximum of six months to a long-term unemployed person if he or she finds job and was receiving material need assistance prior to entering into employment and his or her income will be at the level of the minimum wage.

In Annex 4 there is a table with calculations of the total income of families in material need who find work under both the old and new systems (see Annex 4).

Other factors that strengthen the motivation of individuals to find and retain employment are:

- reductions in the tax and contributions burden: the unification of income tax rates for natural and legal entities has unified the tax rate for natural and legal entities, removed many exceptions and loopholes, which has made the system simpler and more transparent. The flat tax has significantly reduced the progressive taxation of income. The flat tax rate has been set at 19% (the value of the tax deduction for natural persons has been increased to 19.2 times the subsistence minimum). A legislative framework has been created for reducing the contributions burden on employers and employees (reduction in the total amount of social contributions paid by employees and employers). The overall contribution to social security (excluding accident insurance) is being

poistného na sociálne poistenie (bez úrazového poistenia) sa zníži v roku 2004 o 3,0 percentuálneho bodu, pričom zamestnávateľom až o 3,6 percentuálneho bodu. Dôležitejšie je, že celkový daňový klin sa kombináciou účinkov daňovej a sociálnej reformy zníži. Najpodstatnejšie budú úľavy na mzdových nákladoch pri nízkych mzdách (vysoký daňový klin predstavuje prekážku pri určitých typoch zamestnania s pomerne nízkymi mzdami a brzdu pre uchádzačov o zamestnanie pri prijímaní takéhoto zamestnania; pozri prílohu č. 4a).

- zmeny v úprave prídavku na dieťa, ktorý sa poskytuje na všetky nezaopatrované deti vo veku do 25 rokov veku dieťaťa v sume 500 Sk mesačne bez ohľadu na vek detí a príjem rodičov; zárobkovo činní rodičia majú navyše nárok na daňový bonus (odpočítateľná položka z dane) na každé nezaopatrované dieťa v sume 400 Sk mesačne. Nárok na bonus sa nestráca ani v prípade nezdaniteľného príjmu (pri nízkej mzde), ale vyplatí sa v hotovosti. Zámerom týchto úprav je motivovanie rodičov k snahe zamestnať sa a zabezpečiť potreby rodiny predovšetkým príjmami z vykonávania práce;
- oslobodenie dôchodkov v rámci I. piliera dôchodkového zabezpečenia od dane z príjmov (pozri aj zásadu č. 5);
- poskytovanie dávky v nezamestnanosti za nových podmienok: vznik nového nároku na dávku v nezamestnanosti poistencovi vzniká, ak v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie bol poistený v nezamestnanosti najmenej tri roky, výška dávky v nezamestnanosti bude 50 % denného vymeriavacieho základu a doba poskytovania dávky v nezamestnanosti bude najviac 6 mesiacov, čo je sprísnenie oproti predchádzajúcej právnej úprave.

reduced in 2004 by 3.0 percentage points, and 3.6 percentage points for employers. More important is that combined effects of tax and social reforms reduce the total tax wedge. The most fundamental will be relief on wage costs at low wage levels (a high tax wedge is a barrier to certain types of employment with relatively low wages and therefore it is a crucial break for job seekers to take up such kind of a job; see Annex 4a).

- changes in the regulations relating to the child allowance of SKK 500 per month that is provided for all dependent children aged up to 25 years without regard to the age of the child or the income of the parents; a parent in work is additionally entitled to a tax bonus (tax deduction) for each dependent child amounting to SKK 400 per month. Entitlement the bonus is not lost if income is not taxable (because of low wages), but is paid in cash. The aim of these changes is to motivate parents to work and provide for their family the income mainly from work;
- pensioners are exempt from income tax within the framework of the first pillar of the pensions system (see also Guideline 5);
- new conditions for the provision of unemployment benefit: a job seeker may make a new claim for unemployment benefit if he or she paid unemployment insurance for three years in the four years period prior to registering as unemployed and the level of benefit will be 50% of the daily assessment base and the period for which unemployment benefit will be paid is up to 6 months, which is stricter than previous rules.

Plánované opatrenia

Zmeny v systéme poskytovania sociálnych dávok budú smerovať k zvyšovaniu ich adresnosti tak, aby sa ďalej posilňovala motivácia poberateľov pre dosiahnutie alebo zvýšenie pracovných príjmov. Predpokladá sa, že rýchly rast HDP a pokles počtu poberateľov sociálnych dávok spolu s miernym nárastom objemu prostriedkov na dávky prinesú úsporu do roku 2007 vo výške 0,7 % HDP.

Ďalšie zmeny v dôchodkovom systéme nastanú od 1. januára 2005 v súvislosti s nadobudnutím účinnosti zákona o starobnom dôchodkovom sporení, ktorým sa v rámci reformy dôchodkového systému zavádza systém starobného dôchodkového sporenia ako druhého, kapitalizačného piliera dôchodkového systému.

V ďalšom období sa opatrenia vlády sústreďujú najmä na podporu nefinančných motivačných opatrení pre zotrvanie na trhu práce, a to najmä na podporu rozvoja systému služieb starostlivosti o osoby odkázané na starostlivosť zamestnaných osôb.

Do konca r. 2004 vypracuje MPSVR SR stratégiu boja proti zneužívaniu sociálneho systému a podvodom, ktorá sa začne realizovať v r. 2005. Stratégia bude založená na nasledujúcich princípoch budovania legitimacy, udržateľnosti a funkčnosti systému ochrany a kontroly a prepojenia IT systémov.

Cieľmi stratégie sú:

- minimalizácia zneužívania sociálneho systému a podvodov (legislatívne a nelegislatívne formy zneužívania);
- zvýšenie rizika pre tých, čo systém zneužívajú aj tých, čo im napomáhajú;

Planned measures

Changes in the system for providing social benefits will be directed towards increasing their targeting, so that they continue to motivate recipients to achieve or increase income from work. It is expected that fast GDP growth and the fall in the number of recipients of social benefits combined with growth in the volume of funding for benefits will bring savings amounting to 0.7% of GDP by 2007.

Other changes will come into force in the pensions system as of 1 January 2005 as a result of the implementation of the Act on Old-Age Pensions contributions, which introduces a system of pensions saving into the pensions system as a second, capitalisation pillar of the pensions system.

In the next period government measures will concentrate mainly on support for non-financial motivational measures to maintain people on the labour market, in particular support for the development of a system of care services for those who are dependent on the care of working people.

By the end of 2004, MLSAF SR will develop a strategy for fighting abuse and fraud in the social welfare system, implementation of which will begin in 2005. The strategy will be based on the following principles for increasing the legitimacy, sustainability and functionality of the security and control system and the connection of IT systems.

The aims of the strategy are:

- to minimize abuse and fraud in the social welfare system (legislative and non-legislative forms of abuse);
- to increase risk for those who abuse the system and those who help them;

- identifikácia prierezových oblastí zneužívania sociálneho systému a podvodov (výsledky auditu a následné výstupy).

V r. 2005 sa opatrenia stratégie zamerajú na nasledujúce potenciálne oblasti zneužívania:

- posudková činnosť pre účely invalidity a ŤZP;
- zneužívanie v oblasti pomoci v hmotnej núdzi a služieb zamestnanosti (neoprávnené poskytovanie DHN a aktivačného príspevku...);
- nelegálne zamestnávanie a nelegálna práca;
- neoprávnená práceneschopnosť a jej dôsledky;
- predchádzanie vzniku pohľadávok a riešenie vzniknutých pohľadávok;
- kontrolné a auditové mechanizmy, ich kvalita a rozsah.

Zásada č. 9: Premeniť nedeklarovanú prácu na riadne zamestnanie

Členské štáty by mali vypracovať a vykonať rozsiahle aktivity a opatrenia na odstránenie nedeklarovanej práce, ktoré kombinujú zjednodušenie podnikateľského prostredia, odstraňovanie zábran, zabezpečenie vhodných stimulov do systémov daní a dávok a zlepšenie schopnosti presadzovať právo a uplatňovať sankcie. Mali by podniknúť potrebné úsilie na vnútroštátnej úrovni a na úrovni EÚ, aby zachytili rozsah problému a dosiahnutý pokrok na vnútroštátnej úrovni.

Charakteristika súčasného stavu

Rozsah nedeklarovanej práce je možné odhadnúť na základe bilančného rozdielu, ktorý vznikne porovnaním počtu zamestnaných osôb z ponukovej a dopytovej stránky, po odpočítaní osôb pracujúcich na dohodu vo svojom hlavnom zamestnaní (odhad na základe informácií

- to identify general areas of abuse and fraud in the social welfare system (results of an audit and subsequent conclusions).

In 2005, strategic measures will focus on the following potential areas of abuse:

- evaluations for the purposes of disability and severe disability;
- abuse in the area of material need assistance and employment services (unauthorised provision of material need assistance and activation allowances...);
- illegal employment and illegal work;
- unauthorised incapacity for work and subsequent results;
- avoiding the creation of outstanding debt and addressing existing debts;
- control and audit mechanisms, their quality and scope.

Guideline 9: Transform undeclared work into regular employment

Member States should develop and implement broad actions and measures to eliminate undeclared work, which combine simplification of the business environment, removing disincentives and providing appropriate incentives in the tax and benefits system, improved law enforcement and the application of sanctions. They should undertake the necessary efforts at national and EU level to measure the extent of the problem and progress achieved at national level.

Characteristics of the current situation

The scope of undeclared work can be estimated by calculating the difference between the number of employed persons on the supply and demand side, allowing for the deduction of people working on agreement in their main job (estimate based on LFS information):

z VZPS):

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Zamestnané osoby (ponuka) Employed persons (supply)	2 083 902	2 100 331	2 039 118	2 006 424	2 019 675	2 011 325	2 046 590
Zamestnané osoby (dopyt) Employed persons (demand)	1 983 393	1 951 721	1 899 564	1 867 480	1 849 034	1 867 064	1 897 983
Rozdiel Difference	100 509	148 610	139 554	138 944	170 641	144 261	148 608
Podiel bil. podielu na celkovej ponuke PS Share of the difference in overall workforce	4.82	7.08	6.84	6.92	8.45	7.17	7.26
Bil. rozdiel po úprave Adjusted difference	98 479	117 104	108 967	108 848	126 458	114 798	113 651
Podiel neregistrovanej práce Proportion of unregistered work	4.73	5.58	5.34	5.42	6.28	5.71	5.55

Zdroj (Source): Infostat

Uvedený odhad počtu neregistrovanej práce je len približný. Je ovplyvnený použitou metódou a súvisiacimi odhadmi, ktoré vstupujú do bilancovania pracovných síl. Odhad za rok 2003 je len predbežný a bude korigovaný neskôr na základe administratívnych údajov, resp. zisťovaní z tohto obdobia.

This estimate of the amount of unregistered work is approximate. It is influenced by the method used and related estimates, which enter into workforce balancing. The estimate for 2003 is only provisional and will be corrected later based on administrative data and/or findings for this period.

Na základe analýzy vývoja jednotlivých komponentov trhu práce, ktoré významne ovplyvňujú bilančný rozdiel medzi ponukou a dopytom po práci, boli identifikované nasledovné trendy vo vývoji nedeklarovanej práce:

- z dlhodobého pohľadu rast podielu neregistrovanej, nedeklarovanej práce v SR pretrvával v období rokov 1995 – 2001. V rokoch 2002 – 2004 sa očakáva spomalenie rastu, resp. pokles podielu nedeklarovanej práce na celkovej ponuke pracovných síl hlavne v dôsledku prijatých nových zákonov a opatrení;
- narastajúci počet osôb odchádzajúcich za prácou do zahraničia významne znižuje diferenciu medzi ponukou a dopytom po práci na domácom trhu.
- miera zamestnanosti v roku 2001-2002 v ekonomike sa mierne zvýšila predovšetkým v dôsledku rastu podielu neformálneho sektora, t.j. podnikateľov a ich zamestnancov.

Analysis of the development of individual components of the labour market with a strong influence on the difference between labour supply and labour demand has revealed the following trends in the development of undeclared work:

- in the long-term perspective, growth in the proportion of work that was unregistered and undeclared took place in the period 1995-2001. From 2002 to 2004 it is expected that growth will be getting slower or there will be a fall in proportion of undeclared work in relation to the overall workforce thanks to the introduction of new legislation and measures;
- the growing number of persons migrating to work abroad is significantly reducing the difference between the labour supply and demand in the domestic market.
- the employment rate in the economy in 2001-2002 increased slightly, mainly due to growth in the share of the informal sector, i.e. entrepreneurs and their employees.

Odhady nepozorovanej ekonomiky z roku 2001 urobené v Infostate predstavovali sumu 98,3 mld. Sk, čo tvorilo 9,73% z HDP (vrátane nelegálnych aktivít). Bez nelegálnych aktivít (ako je pašovanie, drogy, prostitúcia a pod.) odhady nepozorovanej ekonomiky predstavovali 88,3 mld. Sk, t.j. 8,74 % z HDP.

V týchto odhadoch sú zahrnuté:

- odhady neregistrovaných miezd a podhodnotenie vo vykazovaných mzdách;
- podhodnotenie v registrovaných príjmoch podnikateľov a právnických jednotiek;
- odhad príjmov za ďalšie aktivity jednotlivcov, resp. domácností.

Realizované opatrenia

Za účelom zjednodušenia podnikateľského prostredia, odstraňovania bariér a zabezpečenia vhodných stimulov do systémov daní a dávok boli prijaté legislatívne zmeny vo viacerých oblastiach a sú uvedené v predchádzajúcich zásadách. Zmeny vecného, právneho a regulačného rámca podnikateľského prostredia sú podrobne analyzované v rámci zásady č. 2.

Kompetencia v oblasti kontroly dodržiavania pracovnoprávných predpisov, v rámci ktorej sa kontroluje aj výkon práce bez založenia pracovnoprávneho vzťahu, prislúcha orgánom inšpekcie práce. Do kontroly nelegálnej práce sú zapojené aj ďalšie orgány napríklad úrad práce, sociálnych vecí a rodiny (pred 1.1.2004 okresné úrady práce), živnostenské úrady, cudzinecká polícia a pod. Prehľad o výsledkoch kontrol nelegálnej práce pozri v prílohe č. 5.

Orgány inšpekcie práce v hodnotenom období (rok 2003) venovali aj naďalej

Estimates made by INFOSTAT of the size of shadow economy in 2001 amounted to SKK 98.3 billion, which represented 9.73% of GDP (including illegal activities). Excluding illegal activities (such as smuggling, drugs, prostitution etc.) the shadow economy is estimated to have a total value of SKK 88.3 billion, i.e. 8.74% of GDP.

These estimates include:

- estimates of unregistered earnings and earnings under-reported in accounts;
- under-reporting in the registered incomes of entrepreneurs and legal units;
- an estimate of income from other activities undertaken by individuals or households.

Measures taken

Legislative changes have been made to simplify the business environment, remove barriers and provide appropriate incentives in the tax and benefits system, as stated in the previous guidelines. The changes in the material, legal and regulative framework of the business environment are described in detail in Guideline 2.

Checking that labour law regulations are not broken, including checking work carried out outside the framework of relations governed by labour law, is in the competence of the relevant bodies of the labour inspectorate. Other bodies are also involved in combating illegal work: the Offices of Labour, Social Affairs and the Family (before 1.1.2004, District Labour Offices), the sole trade supervisory offices, the immigration police and so on. A survey of the results of the inspection for illegal work can be found in Annex 5.

The bodies of the labour inspectorate continued to pay increased attention to detecting and checking illegal

zvýšenú pozornosť odhaľovaniu a kontrole nelegálnej práce. Dlhodobejšie poznatky kontrolnej činnosti potvrdzujú, že pomerne nízka účinnosť odhaľovania nelegálnej práce (0,36) je spôsobená aj daným legislatívnym prostredím.

V súčasnom období je preto pripravený návrh zákona o nelegálnej práci a o nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý nadobudne účinnosť v r. 2005. V tomto návrhu zákona sú novo definované nástroje na znižovanie a napomáhanie jej odhaľovaniu a ustanovujú sa sankcie za nelegálnu prácu a nelegálne zamestnávanie.

Plánované opatrenia

Hlavnou úlohou bude ďalšie zlepšovanie podnikateľského prostredia tak, aby odrádzalo od vykonávania nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania:

- znižovanie odvodového zaťaženia a celkových nákladov zamestnávateľov na pracovnú silu;
- zvyšovanie flexibility trhu práce;
- odstraňovanie administratívnych bariér pri zakladaní nových podnikov.

Pre presnejšie identifikovanie nedeklarovanej práce sa zdokonalia niektoré postupy v použitej metóde, najmä pokiaľ ide o odhad podnikateľov a ich zamestnancov. Pritom sa preskúmajú možnosti využitia aj ďalších zdrojov údajov, predovšetkým z daňových úradov a zo Sociálnej poisťovne. Získané výsledky sa budú konfrontovať a prepájať s podobnými odhadmi, ktoré sa robia na iných inštitúciách.

V roku 2005 sa vytvorí a v nasledujúcich rokoch sa bude uplatňovať mechanizmus monitorovania

work in the evaluated period (2003). Long-term experience in inspection activities confirms that the relatively low effectiveness of the detection of illegal work (0.36) is caused by the given legislative environment.

Therefore a draft law on illegal work and illegal employment is now being prepared and should become effective in 2005. This draft law provides new definitions for instruments to reduce and aid the detection of illegal work and illegal employment, and sets penalties.

Planned measures

The main task will be to further improve the business environment so as to discourage illegal work and illegal employment:

- reduction in the burden of social contributions and overall workforce costs on employers;
- increasing the flexibility of the labour market;
- removing administrative barriers to the establishing of new businesses.

In order to more accurately identify undeclared work, a number of procedures in the currently used methodology have been improved, especially in relation to the estimation of entrepreneurs and their employees. At the same time the possibilities for using other data sources is being investigated, mainly the tax authorities and the Social Insurance Agency. The results that are produced will be compared and inter-connected with similar estimates produced in other institutions.

A mechanism to monitor the impact of the Act on Illegal Work and Illegal

dosahu uplatnenia zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní v praxi.

Zásada č. 10: Riešiť regionálne nerovnosti v zamestnanosti

Členské štáty by mali vykonávať široký prístup smerom k znižovaniu nerovností v regionálnej zamestnanosti a nezamestnanosti. Mali by podporovať potenciál pre vytváranie pracovných miest na miestnej úrovni, vrátane sociálnej ekonomiky, a mali by podporiť partnerstvá medzi všetkými príslušnými aktérmi. Členské štáty budú:

- *podporovať priaznivé podmienky pre činnosti súkromného sektora a pre investície do zaostávajúcich regiónov,*
- *zabezpečovať, aby sa verejná podpora v zaostávajúcich regiónoch zamerala na investície do ľudského a vedomostného kapitálu, rovnako ako do primeranej infraštruktúry (pozri BEPGs, zásady 18 a 19).*

Plne sa má využívať potenciál Kohézneho a štrukturálnych fondov a Európskej investičnej banky.

Charakteristika súčasného stavu

Regionálny trh práce SR je charakteristický pomerne stabilným rozložením počtu ekonomicky aktívnych obyvateľov a zamestnaných osôb v rámci jednotlivých regiónov. Neexistujú výrazné rozdiely v podiele zastúpenia jednotlivých krajov na počte ekonomicky aktívnych obyvateľov (v intervale od 10,7 % do 13,8 %) ako aj v miere ekonomickej aktivity (rozdiel medzi najnižšou a najvyššou mierou ekonomickej aktivity bol medzi jednotlivými krajmi 5,1 percentuálnych bodov pri priemernej miere ekonomickej aktivity 60,3 %), ani v podiele zastúpenia jednotlivých krajov na počte pracujúcich (v intervale od 11,2 % do 14,2 %).

Employment will be created in 2005 and put into practice over the following years.

Guideline 10: Address regional employment disparities

Member States should implement a broad approach towards reducing regional employment and unemployment disparities. The potential for job creation at the local level, including in the social economy, should be supported and partnerships between all relevant actors should be encouraged. Member States will:

- *promote favourable conditions for private sector activity and investment in regions lagging behind,*
- *ensure that public support in regions lagging behind is focused on investment in human and knowledge capital, as well as adequate infrastructure (see also BEPGs, Guidelines 18 and 19).*

The potential of the Cohesion and Structural Funds and the European Investment Bank should be fully exploited.

Characteristics of the current situation

The Slovak regional labour market is characterised by a relatively stable distribution of the number of economically active citizens and employed persons within individual regions. There are not significant differences in the proportional share of individual regions in the number of economically active inhabitants (the proportion ranges from 10.7% to 13.8%), nor in the rate of economic activity (the difference between the lowest and highest rate of economic activity for individual regions was 5.1 percentage points with an average rate of economic activity of 60.3%), nor in the proportional share that individual regions have in the number of working people (ranging from 11.2% to

Na druhej strane sú výraznejšie rozdiely v podiele jednotlivých krajov na počte nezamestnaných (podľa VZPS v intervale od 5 % do 18,1 %, podľa evidencie NÚP od 3,2 % do 20,1 %,.) ako aj v miere nezamestnanosti (podľa VZPS rozdiel medzi najnižšou a najvyššou mierou nezamestnanosti medzi jednotlivými krajmi bol 16,9 percentuálnych bodov a podľa evidencie NÚP to bolo 18,2 percentuálnych bodov, pričom priemerná miera nezamestnanosti v roku 2003 dosahovala úroveň 17,4 %, resp. 15,2 % podľa evidencie NÚP). Výraznejšie regionálne rozdiely sú aj v miere zamestnanosti obyvateľov vo veku 15-64 rokov (rozdiel medzi najnižšou a najvyššou mierou zamestnanosti obyvateľov vo veku 15-64 rokov bol medzi jednotlivými krajmi 15,5 percentuálnych bodov pri priemernej miere zamestnanosti tejto vekovej skupiny 57,6 %). (Podrobnejšie v Prílohách k zásadám zamestnanosti, príloha č. 6, tabuľka č. 1.)

Tieto rozdiely sa prejavujú aj v uplatnenosti absolventov škôl v praxi. Najvyššiu mieru nezamestnanosti absolventov dosahovali v sezóne 2003 - 2004 Košický, Prešovský a Banskobystrický kraj, najnižšia je trvalo v Bratislavskom kraji. Priemerná miera nezamestnanosti absolventov gymnázií sa pohybovala od 2,0 % v Bratislavskom kraji do 7,1 % v Banskobystrickom a 7,3 % v Košickom kraji. Najvyššia miera nezamestnanosti absolventov SOŠ bola v Prešovskom (21,0 %) a Banskobystrickom kraji (21,4 %). V Bratislave dosahovala len 4,6 %. Priemerná miera nezamestnanosti absolventov SOU bola najvyššia v Banskobystrickom (33,0 %) a Košickom kraji (34,9 %) a najnižšia v Bratislavskom kraji (7,7 %).

Pri porovnaní úrovne miery zamestnanosti za rok 2002 a 2003 sa ukazuje, že obdobie uplatňovania systémových reformných

14.2%).

On the other hand there are significant differences in the share of individual regions in the number of unemployed (according to LFS ranging from 5% to 18.1%, according to NLO records from 3.2% to 20.1%,) as well as in the unemployment rate (according to LFS the difference between the lowest and highest unemployment rates for individual regions was 16.9 percentage points and according to NLO records it was 18.2 percentage points with an average unemployment rate amounting to 17.4% or 15.2% according to NLO records). There are also stronger regional differences in the employment rate for inhabitants aged 15-64 years (the difference between the lowest and highest employment rate among individual regions for inhabitants aged 15-64 years was 15.5 percentage points with an average employment rate for this age group of 57.6%). (More detailed information in the Annexes to the Employment Guidelines, Annex 6, Table 1)

These differences can be seen in the entry of graduates into the labour market. The highest unemployment rates of the graduates in 2003-2004 were in Košice, Prešov and Banská Bystrica regions, and the lowest is in Bratislava Region. The average unemployment rate for those finishing secondary grammar schools ranged from 2.0% in Bratislava Region to 7.1% in Banská Bystrica Region and 7.3% in Košice Region. The highest unemployment rate for those finishing secondary technical schools was in Prešov (21.0%) and Banská Bystrica (21.4%) regions. In Bratislava it was only 4.6%. The average unemployment rate for those finishing secondary vocational schools was highest in the Banská Bystrica (33.0%) and Košice (34.9%) regions and lowest in Bratislava Region (7.7%).

A comparison of the employment rates for 2002 and 2003 shows that in the period

krokov vlády nasmerované na zníženie regionálnych disparít v sociálno-ekonomickej situácii regiónov malo pozitívny vplyv na zníženie medziregionálnych rozdielov v miere zamestnanosti. Miera disparity meranej rozdielom medzi najnižšou a najvyššou mierou zamestnanosti za jednotlivé kraje sa medziročne znížila o 0,6 percentuálneho bodu (z 16,1 percentuálneho bodu v roku 2002 na 15,5 v roku 2003).

Súčasne vplyvom uvedených reformných krokov vlády sa od roku 2001 miera evidovanej nezamestnanosti znížila vo všetkých krajoch a zároveň dochádza k zníženiu intraregionálnych disparít (najmä v Bratislavskom, Trnavskom a Banskobystrickom kraji). Priemerná miera evidovanej nezamestnanosti v krajoch sa v roku 2003 pohybovala v rozpätí od 3,9 % – 22,05 %, čo predstavuje rozdiel 18,1 percentuálnych bodov a v roku 2002 tento rozdiel predstavoval 19,1 percentuálnych bodov. Medzi okresom s najvyššou mierou evidovanej nezamestnanosti (30,1 %) a najnižšou mierou evidovanej nezamestnanosti (2,8 %) bol v roku 2003 rozdiel 27,3 percentuálnych bodov a v roku 2001 tento rozdiel predstavoval 30,9 percentuálnych bodov.

Úroveň ne/zamestnanosti v jednotlivých krajoch je v značnej miere determinovaná aj rozložením podnikateľských subjektov a fyzických osôb – podnikateľov v rámci jednotlivých regiónov. Aj v medziregionálnom rozložení podnikateľských subjektov sa prejavuje výrazné dominantné postavenie Bratislavského kraja, ktorý sa podieľal až 31 % na počte podnikateľských subjektov v roku 2003 v SR. Podiel ostatných krajov na celkovom počte podnikateľských subjektov je rovnomernejší a dosahoval úroveň od 9 % do 12 %. Rovnomernejšie bolo rozloženie aj počtu fyzických osôb – podnikateľov. Ak neberieme do úvahy

when the government's systematic reforms to reduce regional disparities in the socio-economic situation of the regions were implemented, there was a positive influence in terms of the reduction of inter-regional differences in the employment rate. The level of disparity measured in terms of the difference between the lowest and the highest employment rate for individual regions fell year on year by 0.6 percentage points (from 16.1% in 2002 to 15.5% in 2003).

At the same time, these government reforms have reduced the rate of registered unemployment from 2001 levels in all regions and also brought about a reduction in intraregional disparities (especially in the Bratislava, Trnava and Banská Bystrica regions). The average rate of registered unemployment in the regions in 2003 ranged from 3.9% to 22.05%, which represents a difference of 18.1 percentage points, while in 2002 the difference amounted to 19.1 percentage points. The difference between the districts with the highest rate of registered unemployment (30.1%) and with the lowest rate (2.8%) was 27.3 percentage points in 2003, while in 2001 the difference had been 30.9 percentage points.

The level of (un)employment in individual regions is determined to a significant extent by the distribution of companies and sole traders within individual regions. At the inter-regional level Bratislava region has a dominant status, having 31% of the total number of companies in Slovakia in 2003. The share of the other regions in the total number of companies is more equal, ranging from 9% to 12%. The distribution of sole traders was also more equal. If we do not take into consideration Bratislava region, which had 16.4% of the total number of sole traders in Slovakia in 2003, the share of the other regions was in the range 10.7% to 14.1% (more detailed

Bratislavský kraj, ktorý sa podieľal 16,4 % na celkovom počte fyzických osôb – podnikateľov v SR v roku 2003, podiel ostatných krajov sa pohyboval v intervale od 10,7 % do 14,1 % (podrobnejšie v Prílohách k zásadám zamestnanosti, príloha č. 7, tabuľka č. 2).

Realizované opatrenia

Podpora a posilňovanie rozvoja menej rozvinutých alebo štrukturálnymi zmenami najviac postihnutých regiónov patrí medzi priority regionálnej politiky vlády SR.

Vláda SR už prijala rad opatrení, ktoré svojím charakterom napĺňajú cieľ vytvárať podmienky pre zníženie sociálno-ekonomických rozdielov medzi regiónmi, hlavne v snahe odstrániť disparity na trhu práce. Niektoré z týchto opatrení sú už aplikované v praxi, v iných prípadoch sa očakáva uvedenie legislatívy do praxe v najbližšom období.

Nevyhnutnou súčasťou vládnej politiky pri riešení regionálnych disparít na trhu práce je podpora územnej mobility. Mobilita pracovnej sily zohráva kľúčovú úlohu pri odstraňovaní rozdielov životnej úrovne medzi regiónmi. Vláda SR realizuje politiku, ktorá je zameraná na zvyšovanie vnútornej mobility pracovnej sily. Jednotlivé opatrenia, ktoré smerovali k podpore v tejto oblasti, sú podrobnejšie uvedené v zásade č. 3.

Dôležitú úlohu zohrávajú i opatrenia smerujúce k podpore prispôbovania sa pracovnej sily v jednotlivých regiónoch k požiadavkám regionálneho trhu práce. Tieto opatrenia sú podrobnejšie uvedené v zásade č. 4.

information in the Annexes to the Employment Guidelines, Annex 7, Table 2).

Measures taken

Support for and strengthening of development in the regions that are less developed or most badly affected by structural change is a priority of the SR government's regional policy.

The SR government has already passed a series of measures whose character conforms to the aim of creating conditions for reducing socio-economic differences among regions, mainly in an attempt to remove disparities in the labour market. Some of these measures have already been put into practice and in other cases it is expected that the legislation will come in the force in the near future.

A necessary component of the government's policy for addressing regional disparities in the labour market is support for territorial mobility. Labour force mobility plays a key role in removing differences among living standards in different regions. The SR government is implementing a policy aimed at increasing internal labour force mobility. The individual measures directed towards support in this area are described in more detail in Guideline 3.

Another important role is played by measures aimed supporting workforce adaptation in individual regions to the requirements of the regional labour market. These measures are described in more detail in Guideline 4.

V roku 2003 bolo jedným z dôležitých hľadísk vytváranie nástrojov na posilňovanie hospodárskej a sociálnej úrovne regiónov a postupne i zvyšovanie zamestnanosti výstavbou priemyselných parkov financovaných z domácich a zahraničných zdrojov. Do konca roku 2006 Ministerstvo hospodárstva SR chce do zriaďovania priemyselných parkov investovať zo štátneho rozpočtu a zdrojov Európskej únie okolo 1,4 mld. Sk. Predpokladá sa, že v lokalitách priemyselných parkov sa vytvorí niekoľko tisíc potenciálnych pracovných miest. V už existujúcich ako aj plánovaných priemyselných parkoch sa v značnej miere využívajú zdroje pracovných síl s istou kvalifikačnou orientáciou, ktoré boli v súvislosti s ekonomickou transformáciou a najmä likvidáciou strojárnskej výroby ale aj značnej časti spotrebného priemyslu uvoľňované. Tým sa efektívne využívala pôvodne nadobudnutá zručnosť a kvalifikácia a súčasne to prispelo k oživeniu hospodársky upadajúcich oblastí.

Ďalším dôležitým krokom vlády, ktorý smeroval k znižovaniu regionálnych sociálno-ekonomických disparít, bola podpora podnikania. Vláda SR pokračovala v stabilizácii podmienok rozvoja malého a stredného podnikania, čo prinieslo pozitívny efekt takmer vo všetkých základných štatistických ukazovateľoch. Prejavilo sa to zvýšením počtu živnostníkov, pracovníkov v slobodných povolaniach, právnických osôb, ale aj v ich podiele na zamestnanosti či pridanej hodnote vo všetkých krajoch. Podrobnejšie o podpore podnikateľského prostredia je uvedené v zásade č. 2 a v prílohe č. 2, tabuľka č. 2.

V marci 2003 bol vládou SR schválený Program pomoci de minimis na rozvoj okresov s vysokou mierou nezamestnanosti ako aj kritériá na jeho realizáciu. Predmetom programu je poskytnutie dotácie malým

In 2003 one of the important methods for creating instruments to strengthen the economic and social level of regions and gradually increase employment there was the construction of industrial parks financed from domestic and foreign sources. By the end of 2006 the SR Ministry of the Economy wants to invest around SKK 1.4 billion from the state budget and European Union funds in the construction of industrial parks. It is expected that several thousand potential jobs will be created in the area around the industrial parks. The existing and, to a large extent, also the planned industrial parks make use of workforces that have a certain type of qualification and have lost their jobs as a result of economic transformation, in particular the liquidation of the engineering industry and large parts of the consumer goods industry. This has allowed effective use of an original skill or qualification and at the same time it contributes to revival in economically depressed areas.

Support for business is another important step that the government has taken to reduce regional socio-economic disparities. The SR government has continued to stabilize the conditions for the development of small and medium size enterprises, which has had a positive effect on nearly all basic statistical indicators. It has led to an increase in the number of sole traders, free professions, legal persons, and also in their share of employment and added value in all regions. More detailed information on support for the business environment is given in Guideline 2 and in Annex 2, Table 2.

In March 2003, the SR government approved "Aid Programme de minimis for the development of districts with high levels of unemployment" and also criteria for its implementation. The programme involves the provision of

podnikateľom zo štátneho rozpočtu na obstaranie investičného majetku potrebného na začatie výroby (poskytovania služieb) novovzniknutým podnikateľom alebo na rozširovanie výroby (poskytovania služieb) alebo na činnosti, ktoré vyžadujú zmeny vyrábaných tovarov (služieb) alebo výrobného procesu podnikateľa. Na rok 2003 bola na program pomoci de minimis schválená suma vo výške 98,857 mil. Sk a bolo schválených 114 projektov.

Finančné príspevky, resp. stimuly v rámci aktívnych opatrení na trhu práce, ktoré sú svojou povahou štátnou pomocou, sú pripravované tak, aby zohľadňovali princíp poskytovania vyššej intenzity pomoci v okresoch, ktoré patria do zaostávajúceho regiónu. Zmyslom takto koncipovaných nástrojov je podnietiť vo vyššej miere tvorbu pracovných miest v týchto okresoch. Prehľad o výške príspevkov je v prílohe č. 9, tabuľky č. 1 až 3.

Nový systém financovania samospráv, ktorý je založený na posilnení samostatnosti a zodpovednosti územnej samosprávy pri rozhodovaní o použití verejných zdrojov na poskytovanie služieb občanovi v značnej miere vytvorí podmienky pre riešenie regionálnych problémov v oblasti zamestnanosti, resp. nezamestnanosti. Už v rámci systému, ktorý sa uvedie do praxe v roku 2005, budú mať samosprávy možnosť zvoliť si vlastné priority a venovať na ne príslušné prostriedky. Dôraz sa bude klásť na lokálne iniciatívy a projekty.

Plánované opatrenia

Pri stanovení ambícií SR v tejto oblasti je potrebné vychádzať zo špecifik Slovenska. Napriek tomu, že rozdiely medzi regiónmi sú na Slovensku vnímané ako problematické, výrazné disproporcie sú takmer výhradne medzi Bratislavským krajom a ostatným

subsidies from the state budget for small businesses to obtain assets necessary to begin production (service provision) in a new business or to expand production (service provision) or for activities that require changes in some of the business's goods (services) or the production process. In 2003 SKK 98.857 million was assigned to the de minimis aid programme and 114 projects were approved.

Financial contributions or incentives in the frame of active labour market measures, which have the character of state assistance, are prepared taking into consideration the principle that higher intensity assistance should be provided for districts in regions that are lagging behind. The aim of planning instruments in this way is to provide greater incentives for jobs to be created in these districts. A summary of amounts contributed is given in Annex 9, tables 1 to 3.

The new system for financing local government based on strengthening the autonomy and responsibility of local authorities in deciding on the use of public funds to provide services to citizens makes a significant contribution to creating the conditions for addressing regional problems in relation to employment or unemployment. In the system that will be put into practice in 2005, local government will be able to choose its own priorities and contribute the relevant funds to them. The emphasis will be placed on local initiatives and projects.

Planned measures

When setting the ambitions for the Slovak Republic in this area it is necessary to start from the specific situation in Slovakia. Although regional differences are seen to be problematic in Slovakia, strong disproportions exist almost exclusively

územím Slovenska, v rámci ktorého sú regionálne disparity na relatívne nevýznamnej úrovni.

Problém Slovenska nie je v medziregionálnych odlišnostiach v životnej úrovni, ale v životnej úrovni celkovo. Slovensko potrebuje vyššiu úroveň HDP na obyvateľa, vyššiu úroveň zamestnanosti a nižšiu úroveň nezamestnanosti. Cesta k týmto cieľom vedie na jednej strane cez rast a úlohou štátu je štrukturálnymi reformami vytvárať priestor pre ekonomický rast sprevádzaný rastom zamestnanosti.

Okrem celkového ekonomického rastu by k dosiahnutiu zníženia regionálnych disparít mali napomôcť aj nasledujúce mechanizmy:

- vyššia intenzita pomoci v rámci aktívnych opatrení na trhu práce v zaostávajúcich regiónoch a pre znevýhodnené skupiny na trhu práce;
- investície do vzdelávania a prípravy, ktoré zodpovedajú požiadavkám regionálneho trhu práce (pozri zásadu č. 4);
- investície do vzdelávacieho systému s cieľom zabezpečiť, aby na trh práce vstupovali ľudia vybavení schopnosťami a zručnosťami požadovanými moderným trhom práce, schopní prispôbovať sa zmenám (pozri zásadu č. 4);
- implementácia pravidiel pre regionálnu podporu strategických investícií (štát môže poskytovať investičné stimuly len ak ide o investície do krajov, kde miera nezamestnanosti za predchádzajúci rok presahuje stanovenú hranicu);
- podpora územnej mobility za prácou, vrátane cezhraničnej, a to najmä v prihraničných okresoch (pozri zásadu č. 3);
- riešenie otázky bytovej výstavby, najmä nájomných bytov (pozri zásadu č. 3);
- rozvoj dopravnej infraštruktúry.

between the Bratislava region and the rest of Slovakia, where the disparities among regions are relatively insignificant.

Slovakia's problem is not inter-regional differences in living standards but the living standard generally. Slovakia needs a higher GDP per capita, a higher level of employment and a lower level of unemployment. The way to this objective leads on one side through growth and the state's task is to implement structural reforms that create room for economic growth accompanied by growth in employment.

In addition to overall economic growth, regional disparities could also be reduced by the following mechanisms:

- higher intensity of assistance in the framework of active labour market measures for disadvantaged groups on the labour market in regions that are lagging behind;
- investment in training that corresponds to the needs of the regional labour market (see Guideline 4);
- investment in the education system with the aim of ensuring that people enter the labour market equipped with the skills and abilities that the modern labour market requires, able to adapt to change (see Guideline 4);
- implementation of rules for regional support for strategic investments (the State can provide investment subsidies only to investments that are made in regions where the unemployment rate in the previous year exceeded a set minimum);
- support for territorial mobility for work, including across borders, especially in border districts (see Guideline 3);
- addressing issues of housing construction, especially rental housing (see Guideline 3);
- development of transport infrastructure.

III. Dobré riadenie a partnerstvo pri vykonávaní zásad zamestnanosti

Partnerstvo pri implementácii zásad zamestnanosti

Príprava Národného akčného plánu zamestnanosti sa uskutočňuje na základe zodpovedného riadenia a partnerstva. Koordináciou vypracovania návrhu Národného akčného plánu zamestnanosti vláda SR poverila Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (MPSVR SR).

Spolupráca ministerstiev, regionálnej samosprávy a regionálnej štátnej správy

V úzkej spolupráci s ekonomickými ministerstvami (Ministerstvo financií SR, Ministerstvo hospodárstva SR, Ministerstvo pôdohospodárstva SR, Ministerstvo dopravy, pôšt a telekomunikácií SR, Ministerstvo životného prostredia SR) MPSVR SR koordinuje návrhy riešení a politík na zvýšenie dopytu na trhu práce. Samosprávne kraje a regionálne orgány štátnej správy vyzývajú na predkladanie návrhov na riešenia a politík na zlepšovanie vzťahu medzi ponukou a dopytom na regionálnych trhoch práce za súčinnosti zamestnávateľov v regiónoch.

MPSVR SR v úzkej súčinnosti s Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny, s Ministerstvom školstva SR, Štatistickým úradom SR a s Národným inšpektorátom práce má vytvorené podmienky na detailné poznanie problémov ponuky trhu práce, čo využíva na navrhovanie politík na zlepšovanie jej štruktúry, smerujúcich k zvyšovaniu rovnováhy na trhu práce.

III. Good governance and partnership in the implementation of the employment guidelines

Partnerships for the implementation of employment guidelines

The National Employment Action Plan is prepared in accordance with good governance and partnership. The Ministry of Labour, Social Affairs and the Family of the Slovak Republic (MLSAF SR) has been charged by the SR government with the co-ordination of preparation of the National Employment Action Plan.

Co-operation of ministries, regional government and the state administration in the regions

MLSAF SR works closely with the economic ministries (the Ministry of Finance, the Ministry of the Economy, the Ministry of Agriculture and the Ministry of Transport, Posts and Telecommunications of the Slovak Republic) to co-ordinate proposals for projects and policies aimed at increasing demand in the labour market. It invites the regional governments and regional state administration bodies to present proposals for projects and policies for improving the relation between supply and demand in the regional labour markets with the co-operation of employers in the region.

MLSAF SR co-operates closely with the Central Office for Labour, Social Affairs and the Family, with the Ministry of Education of the Slovak Republic, the Statistical Offices of the Slovak Republic and the National Labour Inspectorate to create conditions to gain detailed information on the problems of labour market supply, which is used to design policies that improve the structure of supply and increase balance in the labour market.

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a úrady práce, sociálnych vecí a rodiny (46) sú inštitúcie, ktoré vznikli v januári 2004 z Národného úradu práce, útvarov sociálnych vecí bývalej regionálnej a okresnej štátnej správy v rámci reformy sociálneho systému. Ich prioritnou úlohou je dostať čím skôr a čím viac uchádzačov o zamestnanie a poberateľov dávky v hmotnej núdzi na otvorený trh práce (spravidla po absolvovaní aktivačných aktivít a ďalších aktívnych opatrení na trhu práce). Tieto inštitúcie sú po reforme bližšie ku klientom a sú oslobodené od činností, ktoré nesúvisia bezprostredne so službami pre klientov, podporujúcimi ich návrat na otvorený trh práce (napr. neposkytujú dávky v nezamestnanosti).

Sociálna poisťovňa

Sociálna poisťovňa je vyberateľom poistného na nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie, úrazové poistenie, garančné poistenie a poistného na poistenie v nezamestnanosti. Zároveň je poskytovateľom dávky v nezamestnanosti pre uchádzačov o zamestnanie. Jej pobočky na regionálnej úrovni úzko spolupracujú s úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny.

Vláda Slovenskej republiky

Návrh Národného akčného plánu zamestnanosti predkladá minister práce, sociálnych vecí a rodiny na schválenie vláde, čím sa zabezpečuje, že slovenská stratégia zamestnanosti má podporu vlády SR.

Súčinnosť Národnej rady Slovenskej republiky

Central Office for Labour, Social Affairs and the Family

The Central Office for Labour, Social Affairs and the Family and the offices for labour, social affairs and the family (46) are institutions created in January 2004 from the National Labour Office and the social affairs divisions of the former regional and district state administration offices as part of the reforms of the social system. Their main task is to get back as many job seekers and recipients of material need assistance as possible on the labour market in the shortest possible time (as a rule after completing activation activities and other active labour market measures). Reform has brought these institutions closer to the job seeker and they are released from carrying out activities that have no direct relation to services that support clients' return to the open labour market (e.g. they do not distribute unemployment benefit).

Social Insurance Agency

The Social Insurance Agency collects insurance for sickness benefit, pension insurance, accident insurance, guarantee insurance and contributions for unemployment insurance. At the same time it pays unemployment benefit to job seekers. Its branches at the regional level co-operate closely with offices of labour social affairs and the family.

Government of the Slovak Republic

The Minister of Labour, Social Affairs and the Family presents the draft National Action Plan for Employment for approval by the government, which ensures that the Slovak strategy for employment has the approval of the SR government.

Co-operation of the National Council of the Slovak Republic

Národná rada Slovenskej republiky prispieva významnou mierou najmä k realizácii Národného akčného plánu zamestnanosti, pretože ňou schválené zákony sú dôležitým legislatívnym rámcom politik podporujúcich a realizujúcich zmeny a zlepšenie situácie na trhu práce.

Súčinnosť sociálnych partnerov

Sociálni partneri sa na príprave Národného akčného plánu zamestnanosti podieľajú predkladaním čiastkových podkladov do rozpracovania príslušných zásad (len zástupcovia zamestnávateľov).

Návrh Národného akčného plánu zamestnanosti, pred jeho predložením na rokovanie vlády SR je spravidla predmetom rokovania Rady hospodárskej a sociálnej dohody (RHSD). Na tomto rokovaní k Národnému akčnému plánu zamestnanosti predkladá stanovisko Konfederácia odborových zväzov SR a Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR a RHSD ho odporučí (alebo neodporučí) na prerokovanie vo vláde SR.

Sociálni partneri sa však aktívne zapojili do prípravy právnych predpisov, ktoré umožňujú realizovať európsku stratégiu zamestnanosti v SR (Zákonník práce, zákon o kolektívnom vyjednávaní, zákon o službách zamestnanosti, Kolektívna dohoda vo verejnej službe, Kolektívna zmluva vyššieho stupňa v štátnej službe).

Na podnikovej úrovni sa v rámci kolektívneho vyjednávania dohoduje priaznivejšia úprava pracovných podmienok, vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania (jednotlivé úpravy závisia od podmienok zamestnávateľa).

The National Council of the Slovak Republic has a significant role to play, particularly in the implementation of the National Action Plan for Employment, because it passes the laws that provide the important legislative framework for policies supporting and implementing changes and improving the situation in the labour market.

Co-operation of social partners

Social partners participate in the preparation of the National Action Plan for Employment by presenting partial documentation for the elaboration of the relevant guideline (representatives of employers only).

As a rule, the draft National Action Plan for Employment is discussed in the Council for Economic and Social Agreement (CESA) before it is presented for discussion by the SR government. At this discussion of the National Action Plan for Employment, the SR Confederation of Trade Unions and the SR Federation of Employers' Associations present their standpoints and CESA recommends either that the plan should or should not be discussed by the SR government.

Social partners were, however, actively involved in preparing legislation to enable the implementation of the European employment strategy in SR (the Labour Code, the Act on Collective Bargaining, the Act on Employment Services, the Collective Agreement for Public Services, the Higher-level Collective Agreement for the State Administration).

At the company level they can negotiate, through the process of collective bargaining, better regulation of working conditions including remuneration and employment conditions (particular amendments depend on the employer's conditions).

Štát nemá právo priamo vstupovať do kolektívneho vyjednávania sociálnych partnerov (okrem určovania sprostredkovateľov a rozhodcov pri kolektívnych sporoch), taktiež nemôže „nariadovať“, čo zakomponovať do kolektívnych zmlúv; systém ingerencie sa deje iba prostredníctvom rôznych prednášok, seminárov, resp. projektov (napr. projekt Rozvoj sociálneho dialógu na bipartitnej úrovni), ktorých výsledky sa odporúčajú zahrnúť aj do príslušných kolektívnych zmlúv.

Na miestnej úrovni je do realizácie Národného akčného plánu zamestnanosti zapojená územná samospráva, najmä v úzkej súčinnosti s úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny.

Súčinnosť mimovládnych organizácií a organizácií zdravotne postihnutých občanov

Na vypracovanie podkladov do Národného akčného plánu zamestnanosti sú vyzývané aj mimovládne organizácie spravidla prostredníctvom Grémia tretieho sektora a združenia a zväzy zdravotne postihnutých občanov.

Súčinnosť vedeckých inštitúcií a výskumnej sféry

Na vypracovaní Národného akčného plánu zamestnanosti, ale aj na jeho realizácii sa podieľajú aj vedecké ustanovizne (napr. Slovenská akadémia vied a jej Prognostický ústav a Ústav slovenskej a svetovej ekonomiky, rezortné výskumné ústavy a vysoké školy).

Finančné riadenie

Distribúcia zdrojov na

The state has no right to intervene in the collective bargaining of social partners (except to determine mediators and arbitrators for collective disputes), and it cannot "direct" what should be included in a collective agreement; the system of integration takes place only by means of various lectures, seminars or projects (the project Development of Social Dialogue at a Bipartite Level), whose results are recommended for inclusion in the relevant collective agreements.

At the local level, the local government is involved in the implementation of the National Action Plan for Employment, and co-operates most closely with the offices of labour, social affairs and the family.

Co-operation with non-governmental organisations and organisations for the disabled

During the preparation of documentation for the National Action Plan for Employment, non-governmental organisations are invited to participate, as a rule through the Gremium of the Third Sector and the federations and associations of disabled citizens.

Co-operation of scientific institutions and the research sector

Scientific institutions (e.g. The Slovak Academy of Sciences and its Institute of Forecasting and Institute of Slovak and World Economics, ministerial research institutes and universities) take part in the development of the National Action Plan for Employment, and also in its implementation.

Financial management

The distribution of resources for

implementáciu zásad zamestnanosti sa uskutočňuje v rámci rozpočtového procesu. Národná rada SR schvaľuje vládny návrh štátneho rozpočtu na príslušný rok na základe priorít štátu a disponibilných zdrojov, rozhoduje o príjmoch a výdavkoch štátu na ročnej báze. Rozpočet na ďalšie dva rozpočtové roky nasledujúce po rozpočtovom roku, na ktorý sa prekladá zákon o štátnom rozpočte, je orientačný a spresňuje sa v ďalšom rozpočtovom roku. Štátny rozpočet je základným ekonomickým nástrojom finančnej politiky štátu. Jeho obsahom sú rozpočtované príjmy, rozpočtované výdavky, maximálna výška schodku alebo minimálna výška prebytku štátneho rozpočtu; podrobné členenie príjmov a výdavkov štátneho rozpočtu určí zákon o štátnom rozpočte na príslušný rozpočtový rok.

Štátny záverečný účet predstavuje výsledky hospodárenia za príslušný rozpočtový rok. Vláda systematicky monitoruje výsledky, využívanie prostriedkov a efektívnosť opatrení z hľadiska finančnej náročnosti. Výsledky hospodárenia zverejňuje Ministerstvo financií SR štvrťročne.

Oblasť aktívnej politiky trhu práce je legislatívne upravená zákonom č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti. V zmysle schválených sektorových programových dokumentov a sektorových operačných programov sa predpokladá zvyšovanie prílevu finančných zdrojov z EÚ. Aktívne opatrenia na trhu práce, ktoré sú zadefinované v citovanom zákone, sú zabezpečované prostredníctvom úradov práce, sociálnych vecí a rodiny.

Vo finančnom pláne pre realizáciu jednotlivých opatrení Národného akčného plánu zamestnanosti na roky 2004 - 2006 sa uvažuje o použití predovšetkým finančných prostriedkov, ktoré sú alokované na

implementing the Employment Guidelines is carried out within the framework of the budget process. The National Council of the Slovak Republic passes the government's proposal for the state budget for the relevant year based on the priorities of the state and the resources that are available and decides on the income and expenditure of the state on a yearly basis. The budget for the two fiscal years following the fiscal year in which the Act on the State Budget is presented is for guidance purposes only and is specified in the following fiscal year. The state budget is the basic economic instrument of the state's financial policies. It includes fiscal revenues, fiscal expenditure, the maximum level of the deficit or the minimum surplus of the state budget; detailed assignment of revenues and expenditure of the state budget is set by the Act on the State Budget for the relevant fiscal year.

The state's closing account presents its economic results for the relevant fiscal year. The government systematically monitors the results, the use of funds and the effectiveness of measures as regards financial demands. The Ministry of Finance of the Slovak Republic once per quarter presents the economic results.

The legislative framework for the area of active labour market policy is Act no. 5/2004 Coll. on Employment Services. In accordance with the approved single programming documents and the sectoral operational programmes it is anticipated that there will be increasing inflows of EU funding. Active labour market measures, as defined in the act quoted, are implemented through the offices of labour, social affairs and the family.

The financial plan for the implementation of individual measures of the National Action Plan for Employment for 2004-2006 concerns the use mainly of

jednotlivé sektorové operačné programy v rámci Národného rozvojového plánu. Ide o nasledovné sektorové operačné programy: Sektorový operačný program - Priemysel a služby, Sektorový operačný program - Ľudské zdroje, Sektorový operačný program - Poľnohospodárstvo a rozvoj vidieka, Operačný program - Základná infraštruktúra. Na realizáciu opatrení tohto Národného akčného plánu zamestnanosti sa v najväčšej miere budú využívať finančné prostriedky, ktoré sú určené na realizáciu jednotlivých opatrení Sektorového operačného programu – Ľudské zdroje, Jednotného programového dokumentu Bratislava Cieľ 3 a Iniciatívy Spoločenstva EQUAL. To znamená, že budú využívané zdroje Spoločenstva, národných verejných zdrojov a súkromných zdrojov podľa rozpisu na jednotlivé opatrenia príslušných operačných programov. V prípade domácich finančných zdrojov to budú finančné prostriedky štátneho rozpočtu rozdelené do rozpočtových kapitol a rozpočtových programov jednotlivých ministerstiev. Príslušné ministerstvá budú zodpovedať za realizáciu jednotlivých priorít a opatrení ako aj za transparentnosť vynakladaných finančných prostriedkov na realizáciu týchto priorít a opatrení.

Európsky sociálny fond

V súlade s článkom 18, ods. 2, písm. d) všeobecného nariadenia bolo uznesením vlády SR č. 133/2002 MPSVR SR určené ako riadiaci orgán pre Sektorový operačný program Ľudské zdroje. Riadiaci orgán má priamu zodpovednosť za riadenie a implementáciu operácií v rámci operačného programu financovaného z ESF (článok 34.1 všeobecného nariadenia). Je zodpovedný za zhromažďovanie spoľahlivých informácií a za zabezpečenie poskytovania informácií o správnej implementácii činností s ohľadom na dodržiavanie pravidiel Spoločenstva.

financial resources allocated to particular sector operational programmes within the National Development Plan. The following sectoral operational programmes are involved: Sectoral Operational Programme – Industry and Services, Sectoral Operational Programme – Human Resources, Sectoral Operational Programme – Agriculture and Rural Development, Operational Programme – Basic Infrastructure. The implementation of this National Action Plan for Employment will be financed mainly from funds intended for the implementation of individual measures of the Sectoral Operational Programme – Human Resources, Single Programming Document Bratislava NUTS II Objective 3 and Community Initiative EQUAL. This means that Community funds, national public funds and private funds will be used, depending on the breakdown of individual measures for the relevant operational programme. In the case of domestic financial resources, financial resources from the state budget will be used, divided into the budget chapters and budget programmes for individual ministries. The relevant ministries will be responsible for implementing individual priorities and measures and also for the transparency with which financial resources are managed during the implementation of these priorities and measures.

European Social Fund

In accordance with Article 18 clause 2 (d) of the statutory orders, Decree no. 133/2002 the SR government appointed MLSAF SR as the managing authority for the Sectoral Operational Programme – Human Resources. The managing authority is directly responsible for managing and implementing operations within the framework of the operational programme financed from ESF (Article 34.1 statutory orders). It is responsible for the collection of reliable information and ensuring that information is provided on the correct

V SR je ako sprostredkovateľský orgán pod riadiacim orgánom (SO/RO) pre SOP ĽZ určené Ministerstvo školstva SR.

V zmysle uznesenia vlády SR č. 617 z 5. júna 2002 bolo Ministerstvo financií SR určené ako jediný platobný orgán pre štrukturálne fondy.

Platobný orgán deleguje výkon niektorých svojich funkcií na platobné jednotky. Celková zodpovednosť za delegované právomoci má platobný orgán. Platobný orgán nedeleguje na platobnú jednotku certifikáciu výdavkov a predkladanie žiadosti o platbu komisii a príjem prostriedkov z ESF. Základnou úlohou platobnej jednotky je, v súlade s legislatívou SR, zabezpečiť prevod finančných prostriedkov EÚ a spolufinancovania zo štátneho rozpočtu z výdavkového účtu príslušného ministerstva na účet konečného prijímateľa na základe vykonania predbežnej finančnej kontroly, účtovníctva, vykonávať ex ante kontrolu, správu Registra dlžníkov.

Prehľad o zdrojoch použitých alebo plánovaných na plnenie opatrení tohto Národného akčného plánu zamestnanosti sú uvedené v prílohách č. 11 – 16.

implementation of activities, with regard to compliance with Community rules.

In the Slovak Republic the SR Ministry of Education is appointed as an intermediate body under the paying/managing authority for SOP HR.

In accordance with SR Government Decree No. 617 of 5 June 2002, the SR Ministry of Finance was appointed as the sole paying authority for the structural funds.

The paying authority delegates the performance of some of its functions to payment units. The paying authority retains overall responsibility for the delegated powers. The Paying Authority may not delegate to the payment unit the functions of submitting certifications of expenditure and applications for payment to the Commission, and of acceptance of payments from the EC. The basic role of the payment unit is to ensure transfer, in accordance with SR legislation, of EU funds from the state budget from the expenditure account of the relevant Ministry to the account of the final beneficiary based on the performance of a provisional financial control, accounts, to carry out ex-ante control, administration of the debtors ledger.

A summary of resources used or planned for use in implementing the measures of the National Action Plan for Employment are given in Annexes 11 – 16.