



SOCIÁLNA POLITIKA A ZAMESTNANOSŤ

mesačník Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny a Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Téma mesiaca

- ▶ **Cezhraničná spolupráca v praxi**

Z obsahu

- ▶ **Na skusoch v Estónsku**
- ▶ **Cezhraničná spolupráca v okresoch Dunajská Streda, Veľký Krtíš, Čadca a Stará Ľubovňa**
- ▶ **Na čo nezabudnúť pri odchode za prácou do zahraničia?**



AUGUST 2005

Vážené kolegyně a kolegovia,

v tohtoročnom januárovom vydaní nášho časopisu som v úvodnom slove vyslovila želanie, aby časopis *Sociálna politika a zamestnanosť* bol jedným z kanálov komunikácie s odbornou, ale aj laickou verejnosťou.



Ak hovorím nášho, tak mám na mysli nás všetkých, teda nielen redakčný kolektív, ale nás, všetkých pracovníkov úradov práce a detašovaných pracovísk, ministerstva práce, EURES-u, a to na všetkých úrovniach bez rozdielu. Chceli sme postupne vytvoriť z tohto periodika platformu na prezentáciu skúseností z bežnej každodennej práce, na odbornú diskusiu a výmenu názorov.

Postupná zmena dizajnu obálky a vnútra mala za cieľ posunúť časopis do kategórie moderných odborných periodík po formálnej stránke. V tomto trende budeme pokračovať, od septembra bude po predchádzajúcom zvýšení nákladu nasledovať zvýšenie rozsahu zo 16 na 24 strán. Neustále sa zvyšujúci dopyt po časopise v odborných kruhoch nám signalizuje, že bude zrejme nutné uvažovať nad ďalším zvyšovaním jeho nákladu.

V obsahu sme sa posunuli viac smerom k praktickým témam a ich prezentácii cez vaše pôvodné materiály. Táto voľba sa ukazuje ako správna – kto iný ako vy, ľudia „z terénu“, dokáže laickej verejnosti a svojim kolegom z iných pracovísk po celom Slovensku predostrieť svoje riešenia problémov, ktoré mu prináša denno-denná skúsenosť!

Snahou redakcie je aj monitorovať názory odbornej verejnosti na našu spoločnú prácu. Priebežné prieskumy hovoria o kladnom hodnotení časopisu *Sociálna politika a zamestnanosť* v odborných kruhoch, mnohé špecializované pracoviská s ním už v dnešnej dobe pracujú, dá sa povedať, že pravidelne. Tešia nás kladné ohlasy na časopis z iných ministerstiev.

Ešte viac nás však tešia všetky kritické pripomienky, doplnky a postrehy, ktoré sa postupne snažíme do tohto periodika zapracovať. Žiaden kritický ohlas nie je zo strany redakcie zabudnutý ani odsunutý. V januárovom vydaní som uviedla ešte jednu myšlienku, na ktorú by som chcela teraz nadviazať: v dnešnej dobe komunikačnej explózie nie je problém informácie získať, problémom je vybrať tú správnu a vedieť ju použiť – toto od nás občania očakávajú, to pre nich znamená skutočnú pomoc z našej strany pri orientovaní sa v ich problémoch, životných situáciách. Očakávajú od nás, že im poskytneme informácie, ktoré im pomôžu riešiť ich rodinné, sociálne a životné situácie – a to je naša prvoradá úloha a naše poslanie.

Časopis *Sociálna politika a zamestnanosť* je vynikajúcim nástrojom nás všetkých k tomu, aby sme toto naše poslanie smerom k nášmu slovenskému občanovi aktívne a profesionálne naplnili.

Želám nám všetkým veľa chuti do ďalšej práce na našom časopise.

KATARÍNA BELICKÁ,
šéfredaktorka

Obsah čísla 8/2005

- ▶ **Na skusoch v Estónsku** 3-4
- ▶ **Cezhraničná spolupráca v okresoch Dunajská Streda, Veľký Krtíš, Čadca a Stará Ľubovňa** 5-8
- ▶ **Národný projekt VII na ÚPSVR vo Zvolene** 8
- ▶ **Zákon o sociálnoprávnej ochrane detí** 9
- ▶ **Letné brigády pre študentov vysokých škôl v Spolkovej republike Nemecko** 10-11
- ▶ **Začínam pracovať v Írsku – ako mám platiť daň** 11
- ▶ **Na čo nezabudnúť pri odchode za prácou do zahraničia?** 12
- ▶ **Krížovka** 13
- ▶ **Pracovné ponuky v EÚ** 14
- ▶ **Fotoobjektívom** 15
- ▶ **Poradie podľa evidovanej miery nezamestnanosti v SR** 16

Sociálna politika a zamestnanosť

Vydáva Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR v náklade 10 000 ks. Nepredajné.

Redakčná rada

PhDr. Rudolf Sokol – predseda
Mgr. Martin Danko – podpredseda
Mgr. Katarína Belická – šéfredaktorka
Mgr. Peter Húska, Ing. Tatiana Matejovičová,
Ing. Ildikó Polačeková, Ing. Pavel Veverka,
Igor Kňazovický

Redakcia

Vazovova 7/A, 811 07 Bratislava
Tel.: 02/5729 1326
E-mail: spz@upsvar.sk

Šéfredaktorka

Mgr. Katarína Belická
Tel.: 02/5933 0511, Fax: 02/5441 0440

Foto na obálke: Ján Kuchta

Foto: archív redakcie

Jazyková úprava,

design, layout a tlač: public promotion, s. r. o.
Supervisor: Mgr. Štefan Berdis

Reg. číslo: 3197/2004, ISSN: 1336 5053

V júli tohto roku mali pracovníci úradov práce zo Zvolena a Banskej Štiavnice výnimočnú príležitosť zúčastniť sa pracovnej cesty do Estónska, ktorej cieľom bolo vymeniť si skúsenosti v riešení problematiky zamestnanosti žien na vidieku. Zúčastnené partnerské organizácie zo SR, Španielska, Talianska a Estónska sú členmi nadnárodného partnerstva EQUAL s názvom „Nové sociálne podoby vidieckych žien“, SR a Estónsko patria do skupiny novoprijatých členov EÚ.

Využili sme tiež možnosť navštíviť Radu pre trh práce (obdoba nášho Ústredia PSVR) a vymeniť si poznatky z riešenia problémov nezamestnanosti a jej regionálnej disparity i skúsenosti s implementáciou projektov spolufinancovaných Európskym sociálnym fondom.

Bez nadsádzky možno konštatovať, že táto cesta bola neoceniteľnou skúsenosťou, ktorá sa nevyrovná žiadnemu teoretickému vzdelávaniu.

a nastal proces konverzie zbrojárkej výroby, v Estónsku sa značná časť poľnohospodárskej a priemyselnej výroby orientovanej na Rusko úplne zastavila vďaka represívnym colným opatreniam zo strany Ruska.

V ČOM SA ODLIŠUJEME

Estónsko má výrazne nižší počet obyvateľov (1,34 milióna) a tým aj výrazne nižšiu hustotu zaľudnenia (32 obyv./km²). Na rozdiel od problémov národnost-

Na skusoch v Estónsku

ČO MÁME SPOLOČNÉ

Slovensko a Estónsko sa stali členom EÚ len v minulom roku, majú približne rovnakú rozlohu a približne rovnaký podiel zalesnenej plochy (44 % Estónsko, 42 % Slovensko). V oboch krajinách bolo hospodárstvo ovplyvnené procesom transformácie, ktoré bolo následkom získania samostatnosti a nezávislosti krajiny po roku 1990 (SR) a po roku 1992 (Estónsko) – hospodárstvo SR sa oddelilo od hospodárstva ČR

ných menšín u nás je v Estónsku veľkým problémom až 30-percentný podiel obyvateľov hlásiaci sa k ruskej národnosti, z ktorých skoro polovica vôbec neovláda oficiálnu reč – estónčinu, uzákonenú v roku 1992. Toto sťažuje riešenie vysokej nezamestnanosti v regiónoch hraničiacich s Ruskom – tamjší obyvatelia nemajú možnosť nájsť si náhradné zamestnanie inde v krajine. Estónsko je historicky viac orientované na škandinávské krajiny,

ktoré sú preňho zdrojom rozvoja a nových informácií, voči Rusku sa z dôvodu dlhodobej predchádzajúcej nadvlády vymedzuje skôr negatívne. Nájdeme tu napríklad 3 typy zrúcanín podľa historických období, ktorými prešlo: stredoveké hrady, honosné opustené sídla z čias nadvlády bohatých Nemcov a opustené veľké budovy poľnohospodárskych družstiev z čias ZSSR. Množstvo pôdy je tu stále väčšie, ako sú obyvatelia schopní obrábať, preto je jej cena veľmi nízka.

Vďaka tomu, že sme si mohli pozrieť farmy rodinného typu, ktorých zamestnanci pracujú celý rok v osamotených usadlostiach ďaleko od väčších sídiel, videli sme viac nedostatkov ako pozitív v poskytovaní sociálnych a zdravotníckych služieb štátom. Mnohí nezamestnaní v okrajových oblastiach sa ani nezaevidujú na úradoch práce, ktorých je 15 a sú v každom okresnom meste, a sú vedení ako tzv. neaktívni obyvatelia.

MULTIFUNKČNÉ FARMY

Študijná cesta zameraná v rámci nadnárodnej spolupráce na multifunkčné pôdohospodárstvo a podnikanie žien v pôdohospodárstve bola pre mnohých údesom. Navštívili sme multifunkčné farmy celého Estónska. Boli zamerané na rozličné formy podnikania v poľnohospodárstve (prevažne pestovanie poľnohospodárskych plodín, chov hovädzieho dobytku na mlieko a mäso, chov ošípaných) a výrobné aktivity spojené so spracovaním poľnohospodárskych produktov a drevnej hmoty.

Prvý deň bol zameraný hlavne na podnikanie žien v oblasti pôdohospodárstva, druhý a tretí deň na ukážku rozličných druhov podnikania na vidieku. V rámci tejto časti študijnej cesty sme navštívili farmy v národnom parku, kde boli prezentované možnosti multifunkčného hospodárenia na pôde v chránených oblastiach (pestovanie ekologických potravín, výroba tradičných predmetov a ich predaj, turizmus v národnom parku a pod.) a spôsoby, akými Estónsko podporuje začínajúcich podnikateľov. Ako príklad uvedieme pštrosiu farmu, ktorej rozbeh jej súčasná majiteľka financovala z peňazí získaných od úradu práce na začatie podnikania.

Na rozdiel od nášho Národného projektu č. 1 na podporu SZČ v Estónsku musia nezamestnaní žiadatelia o príspevok predložiť podnikateľský zámer, ktorý je niečím inovatívny, a musia dodržať podmienku, že neukončia podnikanie skôr ako za 1 rok. Žena so pštrosou farmou už podniká tretí rok, má 7 pštrosov a predáva pštrosy na mäso do najbližšieho bitúnku, ktorý jej spracované mäso vráti, aby ho ona mohla zase priamo predat konečným odberateľom – reštauráciám. ▶



Účastníci pracovnej cesty zo všetkých delegácií pri prvom zoznamovaní sa.

ZAMESTNANOSŤ A PRIEMERNÁ MESAČNÁ MZDA V ESTÓNSKU

V roku 2004 bola výška oficiálnej miery nezamestnanosti podľa Centrálného úradu pre trh práce 4,5 % (vyrátanej ako pomer evidovaných nezamestnaných voči počtu ekonomicky aktívneho obyvateľstva), ale miera nezamestnanosti uvádzaná Estónskym štatistickým úradom bola vykazovaná až na úrovni 9,9 %. Rozdiel spôsobuje odlišná metódika výpočtu, ktorá vychádza z podielu počtu nezamestnaných voči počtu ekonomicky aktívnych obyvateľov po odrátaní počtu neaktívnych obyvateľov. V absolútnych číslach to predstavuje 63 000 nezamestnaných, z nich 39 000 sú evidovaní nezamestnaní.

Výška minimálnej mesačnej mzdy bola stanovená na úrovni 2 690 estónskych korún (1 EURO – 15 estónskych korún EEK). Priemerná mesačná mzda brutto v roku 2004 bola v Estónsku na úrovni 7 287 estónskych korún. Pre priemernú mesačnú mzdu v Estónsku sú charakteristické výrazné sektorálne a regionálne rozdiely. Napríklad v poľnohospodárstve bola v roku 2004 vo výške 4 799 estónskych korún, vo verejnej správe 9 224 a vo finančnom sektore až 14 998. V hlavnom meste Talin bola priemerná mesačná mzda brutto 8 600 estónskych korún, ale v zostávajúcej časti Estónska len 6 512 estónskych korún.

Mzdové náklady platené zamestnávateľom sa skladajú z hrubej mesačnej mzdy, z odvodov do sociálnej a zdravotnej poisťovne (33 % z hrubej mzdy) a z príspevku na poistenie v nezamestnanosti (0,5 % z hrubej mzdy). Mzda zamestnanca je zaťažená 24 % daňou z príjmu a 1 % daňou na poistenie v nezamestnanosti. Výška podpory v nezamestnanosti je 400 estónskych korún (25,5 EURA).



Vedúci estónskej delegácie, minister pre sociálnu problematiku, zdravotnú starostlivosť, trh práce a rovnosť príležitostí Jaak Aab.

PROJEKT ESTÓNSKEHO PARTNERA

Samotný projekt, ktorým sa estónsky partner zapojil do nadnárodnej spolupráce EQUAL, spočíva v úmysle vytvoriť a štátom podporiť servisné centrum, ktoré vyškolí a poskytne farmárom rodinných fariem na obdobie dovoleniek ich zástupcov. Títo v čase dovoleniek budú schopní viesť celé hospodárstvo na farme, čím ich plne zastúpia a umožnia im odísť s celou rodinou za oddychom. Touto službou chcú docieľiť zatraktívnenie takejto práce, zlepšenie rodinných vzťahov a návrat ľudí na vidiek. Myšlienku prišiel podporiť na pondelkový workshop účastníkov študijnej cesty EQUAL aj osobne estónsky minister sociálnych vecí a zdravotníctva a zástupca ministra pôdohospodárstva.



Pštrosia farma, ktorej rozbeh majiteľka financovala z peňazí získaných od úradu práce.

ZHDNOTENIE CESTY A OZNAČENIA PROJEKTU ROZVOJOVÉHO PARTNERSTVA

A čo na záver? Hádám len tolko: kým človek neprekročí prah svojich dverí, nevie, čo dobré doma má.

Až keď vidíme, ako je to v iných krajinách, uvedomíme si, že máme byť na čo hrdí, len to nevieme dostatočne nahlas a zreteľne prezentovať. Každá krajina má svoje problémy, ktoré sa snaží vyriešiť. Pohľad na ne zvonku, cez problémy iných, ich môže zjednodušiť.

Je to zvláštne, ale mnohé zo sociálnej infraštruktúry, predškolských zariadení a štátnej podpory poskytovanej na Slovensku, nepoznajú nielen v Estónsku, no ani v Taliansku na vidieku. Túto samozrejmosť by sme si bez osobnej skúsenosti asi nikdy neuvedomili.

Úrady práce vo Zvolene a Banskej Štiavnici získali prostredníctvom partnerskej účasti v projekte EQUAL podaným hlavným partnerom za slovenskú stranu Lesníckym výskumným ústavom Zvolen na výzvu EQUAL pod názvom „Rodovým výskumom k rovnosti v zamestnatelnosti v podmienkach horských vidieckych oblastí Slovenska“, neskôr premenovaným na „RPP – rovnosť prístupu k práci (evidovaný pod č SK-50 (č. 123/04-I/33-4.1, IT MS 15140100005), neoceniteľnú osobnú skúsenosť a užitočné kontakty v Estónsku, Taliansku a Španielsku pre prípadné budúce pokračovanie odbornej spolupráce v oblasti zamestnanosti na vidieku alebo rovnosti príležitostí na trhu práce a gender mainstreaming. Je to problematika, ktorá je veľmi dôležitá z pohľadu politiky EÚ a aj úrady práce sa s ňou budú musieť vo veľmi krátkej dobe reálne zaoberať. Projekty EQUAL sú práve o tom.

Ing. LÍVIA KLIMENTOVÁ,
projektová manažérka
Oddelenia metodiky APTP a PR
ÚPSVR Zvolen

Cezhraničná spolupráca

v okresoch Dunajská Streda, Veľký Krtíš, Čadca a Stará Ľubovňa

Každá miestna a regionálna ekonomika musí reagovať na hrozby a príležitosti zamestnanosti, ktoré sú dôsledkom ekonomických, technologic- kých a sociálnych zmien. Dôležití aktéri na regionál- nom trhu práce môžu rôz- nym spôsobom prispie- vať k rozvoju zamest- nanosti a ľudských zdrojov.

Účinok ich úsilia býva znásobený, ak sa v nachádzaní ciest a riešení nezamestnanosti spájajú do partnerstiev a vytvoria spoločne zdieľanú stratégiu. Riaditeľ ÚPSVR v Čadci Ing. Peter Špita: „*Ak vychádzame z Lisabonskej stra- tégie zamestnanosti a snažíme sa ju uplatňovať v národnom a najmä v regionálnom kon- texte so splnením cieľa čo naj- vyššej zamestnanosti, nemôže- me vynechať najmä mobilitu práce.*“

Cezhraničná spolupráca je jedným z nástrojov ako riešiť nezamestnanosť na Slovensku, preto sme sa rozhodli venovať priestor štyrom prihraničným okresom z južného a severného Sloven- ska.



DUNAJSKÁ STREDA

Trh práce v regióne Dunajská Streda je nezanedbateľnou mierou ovplyvnený blízkosťou hraníc s Maďarskou republikou. Cezhraničná mobilita pracovnej sily je determinovaná najmä neexistujúcou jazykovou bariérou a finančným ohodnotením.

Najviac pracovníkov smeruje do Győr-Moson-Sopron-skej župy, individuálne sa umiestňujú i v iných regió- noch Maďarska. Najväčším zamestná- vateľom, už od leta roku 1999, v spomí- nanej župe je PHILIPS Kft. Győr. Veľký záujem o prácu v tejto firme je i v oko- litých okresoch, pretože ako zamestná- vateľ ponúka veľa výhod: bezplatné cestovanie, rôzne sociálne výhody, veľmi dobré pracovné i finančné pod- mienky. ▶



Nemalou mierou vstúpili do procesu sprostredkovania zamestnania sprostredkovatelia za úhradu i Agentúry dočasného zamestnávania sprostredkovávajúce pracovné príležitosti v MR v úzkej spolupráci s ÚPSVR v Dunajskej Strede. V jeho priestoroch sa pravidelne konajú výberové konania organizované za asistencie predstaviteľov jednotlivých agentúr. Podľa vyjadrení predstaviteľov úradu práce je táto spolupráca s dobrá, avšak občania by uvítali dlhodobejšiu prácu, nakoľko agentúry ponúkajú pracovné zmluvy väčšinou na dobu určitú (do 3 mesiacov).

Medzi ďalšie aktivity ÚPSVR v Dunajskej Strede, ktoré majú vplyv na cezhraničný pohyb pracovnej sily, bolo zorganizovanie Medzinárodnej burzy práce v Mestskom kultúrnom stredisku dňa 10. 6. 2005. Na burzu boli pozvaní zamestnávateľia z Maďarskej republiky i Agentúry dočasného zamestnávania a zúčastnilo sa jej cca 3 000 občanov z južných okresov.

V tomto roku sa rozbehol pilotný projekt preplácania časti cestovných výdavkov v prihraničných regiónoch. Týka sa tých občanov, ktorým úrad sprostredkoval vhodné zamestnanie, alebo ktorí si sami našli zamestnanie na trhu práce v Maďarsku. Jeho vplyv bude možné vyhodnotiť až na konci projektu, ale značným problémom je, že veľká časť občanov dochádza za prá-

cou na osobných autách, čo z rozpočtu nie je možné preplácať.

VELKÝ KRTÍŠ

Po prístupení nových krajín do EÚ sa otvorili možnosti pracovať v zahraničí, často bez nutnosti vybaviť si pracovné povolenie. Možnosť pracovať najmä v susednom Maďarsku využívajú aj UoZ z okresu Veľký Krtíš. Pracovné



ponuky maďarských zamestnávateľov majú možnosť nájsť na miestnom ÚPSVR, či už cez sieť EURES, alebo priamo od slovenských a maďarských pracovných agentúr a konkrétnych maďarských zamestnávateľov. Snahou úradu je aj motivovať samotných UoZ k aktívnemu prístupu a prebratiu zod-

povednosti za svoju situáciu – mnohí sú schopní a ochotní samostatne si hľadať prácu v Maďarsku. Prevažná väčšina evidovaných nezamestnaných, ktorí boli vyradení na základe odchodu za prácou do Maďarska, si zamestnanie našla sama.

Oproti iným regiónom susediacim s Maďarskom (Komárno, Győr) je situácia komplikovanejšia: oblasť severného Maďarska susediaca s okresom je menej rozvinutá a chudobnejšia na investorov a veľké fabriky, z čoho vyplýva vyššia miera nezamestnanosti a menšie priemerné zárobky u našich „susedov“, následne menšia možnosť a ochota zamestnať Slovákov. Na druhej strane to znamená aj menší záujem zo strany UoZ zamestnať sa v tejto časti Maďarska. Napriek tomu sa tu zamestnal nie zanedbateľný počet pracovníkov okresu.

Ďalší dochádzajú za prácou až do oblasti Budapešti (f. Samsung, Göd), ba aj do väčších vzdialeností.

Pomocou pre potenciálnych zamestnancov v Maďarsku je v súčasnosti pilotný projekt preplácania časti

cestovných výdavkov, ako aj ochota mnohých maďarských zamestnávateľov zdarma zabezpečiť dopravu do práce, či poskytnúť ubytovanie.

ČADCA

ÚPSVR v Čadci má v rámci svojej pôsobnosti ideálnu geografickú polohu, nakoľko susedí s dvoma štátmi EÚ – s Českom a Poľskom. Táto skutočnosť sa vstupom EÚ stala skôr komparatívnou výhodou, pretože odstránením hraničných bariér sa otvorili možnosti väčšieho vycestovania do ČR a Poľska, pričom možnosť uplatnenia sa na trhu práce v prihraničí priamo súvisí s mierou nezamestnanosti v danej lokalite – ak stúpa, príslušné štátne inštitúcie majú prirodzenú snahu chrániť svoj trh práce pred inou pracovnou silou.

Pre zaujímavosť uvádzame prehľad základných údajov miery nezamestnanosti vo vytypovaných prihraničných regiónoch z ČR, v ktorých je zamestnaný pomerne vysoký počet obyvateľov Kysúc.





STARÁ ĽUBOVŇA

ÚPSVR v Starej Ľubovni sa od vstupu SR do EÚ aktívne podieľa na posilňovaní cezhraničnej spolupráce, ktorá sa vytvára v prihraničných oblastiach spadajúcich do regiónov Zamagurie, Beskydy a Podunajsko. V rámci spádového postavenia tohto regiónu v oblasti Zamagurie sa v roku 2004 nadviazala spolupráca verejných služieb zamestnanosti v prihraničnej oblasti s Poľskou republikou, istá spolupráca s Úradom práce v Nowom Sączu pretrváva už od roku 1991.

Nevyhnutnou sa ukázala úzka spolupráca inštitúcií služieb zamestnanosti, preto sa v začiatkoch zamerlal úrad práce na pracovné stretnutia zamestnancov, ktorí sa venujú cezhraničnej spolupráci. Celkovo sa ich uskutočnilo 7, z toho 3 v Nowom Sączu, 4 v Starej Ľubovni, zameraných na vzájomnú výmenu informácií z oblasti problematiky zamestnanosti (situácia na trhu práce, právne normy, voľné pracovné miesta) a vytváranie základov pre ďalšiu spoluprácu.

Predstavitelia slovenských a poľských služieb zamestnanosti sa dohodli na spolupráci pri:

- ▶ spracovávaní analýz situácie na trhu práce a sociálnej situácie obyvateľov prihraničných obcí;
- ▶ realizácii spoločných pracovných stretnutí zamestnancov služieb zamestnanosti;
- ▶ výmene informácií týkajúcich sa platných právnych noriem z oblasti služieb zamestnanosti;
- ▶ spolupráci v rámci iniciatívy INTERREG IIIA a projektu EURES T;
- ▶ realizácii ankety zameranej na zistenie záujmu občanov pracovať v prihraničnej oblasti a
- ▶ o ochote zamestnávateľov prijať do pracovného pomeru občanov prihraničných oblastí.

Od novembra 2004 do marca 2005 realizoval Úrad práce v Starej Ľubovni u zamestnávateľov anketu zameranú na zistenie záujmu zamestnať cezhraničných pracovníkov z PR, dotazníkovou metódou zisťoval záujem UoZ pracovať v prihraničnom regióne.

ČESKO

| OKRES/MESIAC | I.05 | II.05 | III.05 | IV.05 | V.05 | VI.05 |
|---------------|-------|-------|--------|-------|------|-------|
| Přerov | 13,4 | 13,3 | 12,8 | 12,1 | 11,8 | 11,7 |
| Frýdek-Místek | 14,6 | 14,5 | 14,2 | 13,4 | 12,7 | 12,5 |
| Karviná | 19,9 | 19,7 | 19,5 | 19,1 | 18,8 | 19 |
| Nový Jičín | 12,9 | 12,6 | 12 | 11,3 | 10,8 | 10,8 |
| Opava | 11,9 | 11,8 | 11,7 | 11,1 | 10,5 | 10,6 |
| Ostrava-město | 16,8 | 16,5 | 16,3 | 15,7 | 15,3 | 15,2 |
| Vsetín | 11,3 | 11,2 | 11 | 10,6 | 10,2 | 9,9 |
| Čadca | 11,85 | 11,36 | 10,82 | 9,83 | 9,16 | 8,87 |

POLSKO

| OKRES | VÝŠKA NEZAMESTNANOSTI (MÁJ 2005) |
|---------------|----------------------------------|
| Białsko Biala | 9,7 % |
| Poľský Tešín | 14,8 % |
| Żiwiec | 14,6 % |

Údaje zreteľne dokumentujú prirodzenú ochotu obyvateľov Kysúc cestovať za prácou. Sezónnosť zamestnaní, vykonávaná formou turnusov, umocnená kurzom českej a slovenskej koruny, dáva široký priestor na pracovné uplatnenie našich obyvateľov, ale žiaľ najmä v menej kvalifikovaných zamestnaniach. Je pravdepodobné, že v prípade sprísnenia sociálneho systému v ČR sa aj táto výhoda pre obyvateľov Kysúc zúži.

Podľa riaditeľa ÚPSVR Ing. Petra Špitu sa citlivou otázkou stáva aktuálny vývoj lokálnych trhov práce v prihraničných oblastiach, preto je vhodné ťažisko spolupráce preniesť na vzájomné poradenské a informačné činnosti v dvoch častiach: prvá je zameraná na vybrané zamestnávateľské subjekty, ktoré majú nedostatok vlastnej pracovnej sily (ako je TCT a. s., Rožňov pod Radhoštem, výroba obrazoviek, doneďavna Loana a. s. Rožňov pod Radhoštem, textilná výroba, strojárské firmy, napr. Ronal s. r. o. Rožňov, ...), a agentúry sprostredkovania zamestnania, ktoré sa spolupráce priamo dožadujú (najmä z ČR), druhá na spoluprácu s úradmi práce, najmä s Úradom práce Vsetín v oblasti profesijného poradenstva a iných preventívnych aktivít.

Do budúcnosti je potrebné aktívne rozširovať kontakty so zamestnávateľmi s cieľom pokrytia trvale deficitných profesií, napr. v ČR, a získavania stabilných pracovných miest pred

sezónnymi, ďalej skvalitniť spoluprácu s úradmi práce v ČR a Poľsku na spoločných projektoch.

Z pohľadu prirodzeného vývoja nie je spolupráca s Poľskom na takej úrovni, ako sa sformovala s ČR (dôvod: minimálne legislatívne a jazykové bariéry), snahou je preto zintenzívnenie spolupráce s úradmi práce v prihraničných regiónoch (Białsko Biala, Poľský Tešín, Żiwiec, Katowice), s cieľom výmeny informácií o pracovných podmienkach a vytvorenia spoločných projektov. V tejto súvislosti v súlade s Prioritou 2 Programu INTERREG IIIA Poľsko – Slovenská spolupráca budú spoločné iniciatívy smerované do sociálno-ekonomického rozvoja s dôrazom na Opatrenie č. 1: Rozvoj ľudských zdrojov a podpora podnikania. Zapojenie sa do tohto programu bude realizované v rámci partnerstva s Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny v Námestove.

K týmto aktivitám prispieje aj rozbiehajúca sa cezhraničná spolupráca na pomedzí spomínaných troch štátov „EURES“, ktorá sa orientuje na potreby „pendlerov“ a potenciálnych „pendlerov“. Je zameraná na informovanie danej skupiny o vývoji v oblasti zákonných noriem potrebných na výkon práce v prihraničí.



Počet UoZ v okrese STARÁ ĽUBOVŇA, ktorí boli v období od 1. 1. 2005 do 30. 6. 2005 vyradení z evidencie UoZ z dôvodu odchodu do cudziny:

| | |
|---------|----|
| január | 14 |
| február | 10 |
| marec | 11 |
| apríl | 30 |
| máj | 16 |
| jún | 19 |

Zdroj: štatistické údaje ÚPSVaR Stará Ľubovňa

Počty uchádzačov, ktorí sa zamestnali v zahraničí z okresu ČADCA od januára do júna 2005

| | |
|---------|----|
| január | 95 |
| február | 66 |
| marec | 16 |
| apríl | 26 |
| máj | 36 |
| jún | 33 |

Prehľad mesačnej štatistiky zamestnania/počet uchádzačov, ktorí sa zamestnali v zahraničí z okresu DUNAJSKÁ STREDA od januára 2005 do júna 2005:

| | |
|---------|----|
| január | 3 |
| február | 11 |
| marec | 14 |
| apríl | 25 |
| máj | 21 |
| jún | 15 |

VELKÝ KRTÍŠ – štatistika zamestnania v MR:

| | |
|---------|----|
| január | 31 |
| február | 33 |
| marec | 36 |
| apríl | 57 |
| máj | 62 |
| jún | 12 |

* údaje evidované našim ÚPSVR,

je predpoklad, že reálny počet je omnoho vyšší

Výsledky prieskumu svedčia o ochote zamestnávateľov zamestnať pracovníkov z Poľska, 59 % oslovených UoZ má záujem pracovať v Poľsku.

Z hľadiska lokality realizuje ÚPSVR v Starej Ľubovni aj pilotný projekt Ústredia PSVR – „preplácanie časti cestovných výdavkov pre UoZ v prihraničných regiónoch“ s cieľom podporiť mobilitu pracovných síl. Keďže v tomto okrese neexistuje priame dopravné spojenie do Poľskej republiky, realizácia projektu je v týchto podmienkach obmedzená.

Výmena pracovných síl medzi Slovenskou republikou a Poľskou republikou v regióne Zamagurie sa v súčasnosti začína rozvíjať, poľskí podnikatelia začínajú prichádzať na Slovensko. Je dôležité zabezpečiť pre nich informácie o možnostiach rozvíjania cezhraničnej spolupráce. Tento cieľ sa realizuje prostredníctvom programu iniciatívy spoločenstva Interreg IIIA – Slovenská republika – Poľská republika. Bola vypracovaná projektová žiadosť, ktorá je predložená na schválenie na VÚC v Prešove. Aktivity projektu sú zamera-

né na informovanosť o využívaní cezhraničnej spolupráce, rozvoj a posilnenie spolupráce verejných služieb zamestnanosti v okrese Stará Ľubovňa a Nowy Sącz a na povzbudenie miestnych inštitúcií, zamestnávateľov a obyvateľstva podieľať sa na cezhraničných aktivitách, aj prostredníctvom zorganizovania slovensko-poľskej konferencie, pracovných stretnutí, informačného dňa pre miestne obyvateľstvo a zriadenia infobodu na tunajšom ÚPSVR.

Mgr. BRANISLAV KARVAŠ

Odbor mediálny a informačný ÚPSVR

Národný projekt VII na ÚPSVR vo Zvolene

ÚPSVR vo Zvolene zrealizoval od júla 2004 do júna 2005 interné a externé projekty v rámci Národného projektu VII (NP VII) Sektorový operačný program Ľudské zdroje, Priorita 1, Opatrenie 1.1, Podopatrenie 1.1.A: Modernizácia a zvýšenie rozsahu a kvality služieb zamestnanosti prostredníctvom informačných a poradenských a odborných poradenských nástrojov a služieb.

Projekty boli zamerané na riešenie regionálnych potrieb trhu práce v územnom obvode ÚPSVR vo Zvolene, t. j. vo Zvolene, v Detve a v Krupine, s cieľom znížiť dlhodobú nezamestnanosť v regióne o 2 %. Celkovo sa realizovalo 9 regionálnych a 1 nadregionálny externý projekt, zamerané boli na poskytovanie odborných poradenských služieb a cieľom bolo vytvoriť predpoklady na zlepšenie zamestnatelnosti uchádzačov o zamestnanie – účastníkov projektov. V rámci NP VII boli realizované aj 2 interné projekty, cieľom

ktorých bolo skvalitnenie a modernizácia poskytovaných poradenských služieb zamestnancami úradu a zmodernizovanie priestorového a materiálneho vybavenia pracovísk poradcov, ktoré slúžia aj uchádzačom o zamestnanie. Z obsahového hľadiska išlo prevažne o kombináciu viacerých aktivít: tvorba a realizácia IAP v kombinácii so sociálno-psychologickým výcvikom, poradenským kurzom či inou skupinovú poradenskou aktivitou. Spolu bolo do externých a interných projektov zapojených celkom 3 759 uchádzačov o zamestnanie.

Pri porovnaní úspešnosti uplatnenia sa uchádzačov o zamestnanie na trhu práce z pohľadu typu realizátora projektu sa úspešnejšie javia aktivity realizované interne.

Z celkového počtu 1 690 uchádzačov o zamestnanie zaradených do interných projektov sa na trhu práce uplatnilo 751 uchádzačov, t. j. 44,44 %. Do externých projektov bolo zaradených celkom 2 069 uchádzačov o zamestnanie. Z nich sa na trhu práce uplatnilo 294 uchádzačov, t. j. 14,21 %. V rámci celého NP VII bolo na trhu práce z počtu 3 759 uchádzačov o zamestnanie úspešných 1 045 uchádzačov, čo predstavuje 27,80 %.

Mgr. PULIŠOVÁ
ÚPSVR Zvolen**CELKOVÁ ÚSPEŠNOSŤ UMIESTNENIA NA TRHU PRÁCE:**

| Projekty v rámci NP VII | Počet UoZ zaradených do projektu | Počet UoZ umiestnených na trhu práce | Percentuálne vyjadrenie v % |
|-------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------|
| Externé projekty | 2 069 | 294 | 14,21 |
| Interné projekty | 1 690 | 751 | 44,44 |
| NP VII celkovo | 3 759 | 1 045 | 27,80 |

Zákon o sociálnoprávnej ochrane detí

Národná rada SR schválila zákon o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o sociálnoprávnej ochrane detí) s účinnosťou od 1. septembra 2005. Ustanovenia finančného charakteru, napr. § 88 (Finančný príspevok poskytovaný vyšším územným celkom a obcou) a § 89 (Finančný príspevok poskytovaný orgánmi sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately) nadobúdajú účinnosť 1. januára 2005

ZMENY V OBLASTI SOCIÁLNEJ POMOCI

Zákon o sociálnoprávnej ochrane detí odráža významné zmeny v oblasti sociálnej pomoci, najmä od roku 2002, kedy sa dosiahla osobitná právna úprava pomoci v hmotnej núdzi. Tiež sa predpokladá prijatie právnej úpravy sociálnych služieb. Zákon upravuje sociálnoprávnu ochranu detí a sociálnu kuratelu na zabezpečenie predchádzania vzniku krízových situácií v rodine, ochrany práv a právom chránených záujmov detí, na zamedzenie nárastu sociálno-patologických javov a pod.

Novým spôsobom sú definované opatrenia sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately, ktoré na seba nadväzujú a vzájomne sa podmieňujú. Vykonávanie opatrení sa koná najmä v prirodzenom rodinnom prostredí, v náhradnom rodinnom prostredí, v otvorenom prostredí a v prostredí utvorenom a usporiadanom na výkon opatrení. Pod novým pojmom prostredie utvorené a usporiadané na výkon opatrení treba rozumieť napr. detský domov. Čo sa týka nových pojmov, takýmto v zákone je aj pojem „sociálna kuratela“ – ide o staronový pojem, ktorý súvisí s kuratívnu činnosťou a prácou sociálnych kurátorov.

NOVÉ VÝCHOVNÉ OPATRENIA

Novým spôsobom sú upravené výchovné opatrenia, ktoré úzko naväzujú na výchovné opatrenia zo Zákona o rodine. V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že orgán sociálnoprávnej ochrany má možnosť ako výchovné opatrenie okrem iného uložiť dieťaťu povinnosť zúčastniť sa na liečbe v špecializovanej ambulantnej starostlivosti, ako i povinnosť zúčastniť sa na výchovnom programe alebo na sociálnom programe. Výrazné zmeny v zákone sú v úprave povinnosti ponúknuť psychologickú pomoc dieťaťu, ktorého rodičia sa rozvádzajú, ohrozeným deťom, rodinám, ako i plnoletým fyzickým osobám,



v úprave výkonu opatrovníctva a poručníctva, repatriácie a pomoci maloletým bez sprievodu, v úprave zabezpečenia účelu rozhodnutia súdu vykonávaného v zariadeniach sociálnoprávnej ochrany. Zákomom o sociálnoprávnej ochrane sa zrovnoprávnilo postavenie detí v zariadeniach sociálnoprávnej ochrany (detský domov, domov pre maloletých bez sprievodu, DSS a iné) a vytvorili sa rovnaké podmienky pre poskytovanie starostlivosti v týchto zariadeniach.

ZABEZPEČENIE NÁHRADNÉHO RODINNÉHO PROSTREDIA

V súvislosti so zabezpečením náhradného rodinného prostredia zákon novým spôsobom rozširuje možnosti vykonávať opatrenia sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately neštátnymi subjektami, napr. pri medzištátnych osvojeniach. Prípravu dieťaťa v súvislosti s jeho osvojením alebo zverením do pestúnskej starostlivosti môže vykonávať určený orgán sociálnoprávnej ochrany alebo akreditovaný subjekt, ktorý musí mať na túto činnosť akreditáciu. Taktiež prípravu občana

ako budúceho osvojiteľa alebo pestúna môže vykonávať okrem určeného orgánu sociálnoprávnej ochrany aj akreditovaný subjekt. Zákon stanovuje podmienky, za ktorých musí byť zabezpečená rovnaká úroveň vykonávania opatrení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately orgánmi štátnej správy, samosprávy, obcami, VÚC a neštátnymi subjektami.

AKREDITÁCIE

V súvislosti s akreditáciami možno poukázať na zmenu v tom zmysle, že subjekt, ktorý požiada o akreditáciu, bude musieť preukázať spôsobilosť pre toto získanie aj ústnym overením. Akreditáciu okrem prípravy dieťaťa a fyzickej osoby možno udeliť na sociálne poradenstvo, poradensko-psychologické služby, psychologickú pomoc, napr. pri rozvoze rodičov, na zriadenie detského domova a detského domova pre maloletých, na sprostredkovanie nadviazania osobného vzťahu a podobne.

OPATRENIA SOCIÁLNOPRÁVNEJ OCHRANY A KURATELY

Opatrenia sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately v zariadeniach sa vykonávajú v detskom domove, v detskom domove pre maloletých bez sprievodu, v krízovom stredisku a v resocializačnom stredisku. V zmysle zákona o sociálnoprávnej ochrane sú tieto zariadenia zariadeniami sociálnoprávnej ochrany. Detský domov vypracúva individuálny plán rozvoja osobnosti dieťaťa. Povinnosťou orgánu sociálnoprávnej ochrany je vyhodnocovať ústavnú starostlivosť dieťaťa a v tejto súvislosti v spolupráci s detským domovom vypracovávať plán sociálnej práce. Zákon upravuje vykonávanie starostlivosti v detskom domove, a to starostlivosť v samostatnej skupine, v samostatnej diagnostickej skupine (ktorá sa zriaďuje za účelom vhodného zaradenia dieťaťa do profesionálnej rodiny), v špecializovanej samostatnej skupine (deti do 3 rokov veku, deti s poruchami správania, drogovú závislosť, týrané, pohlavne zneužívané, deti s rôznym postihnutím), v samostatnej skupine pre mladých dospelých (kategória detí vo veku od 18 rokov do 25 rokov veku).

dokončenie na str. 14 ►

10 || ŠTUDENTSKÉ BRIGÁDY

Odbor sprostredkovateľských služieb Ústredia PSVR Bratislava zabezpečuje sprostredkovanie letných brigád pre študentov vysokých škôl a univerzít do Nemecka v spolupráci s Centrárou pre sprostredkovanie práce v Bonne. Počet sprostredkovaných miest je stanovený kvótou pre každú krajinu východnej Európy. Stanovená kvóta pre rok 2004 bola 800 a pre rok 2005 už len 400 študentov.

|| K poklesu kvóty došlo hlavne z nasledujúcich dôvodov:

Zhoršenie situácie na trhu práce – zatváranie podnikov a prepúšťanie pracovných síl. Ochota vytvárať nové pracovné miesta zo strany zamestnávateľov sa znížila. Môžeme konštatovať, že schopnosť nemeckého trhu práce absorbovať narastajúci prílev

ách, burzách práce, záujem študentov o letnú brigádu klesá. V roku 2004 Odbor sprostredkovateľských služieb obdržal 181 konkrétnych pracovných ponúk, z čoho 34 študentov ponuku neprijalo. V roku 2005 počet ponúk mierne stúpol na 212, pričom 57 študentov ponuku neprijalo.



Letné brigády pre študentov vysokých škôl v Spolkovej republike Nemecko

pracovných síl po 1. 5. 2004 bola výrazne obmedzená, i keď počet pracovných miest v Nemecku každoročne narastá o 200-tisíc až 300-tisíc miest.

Ponuka pracovných miest pre študentov bola spravidla v hoteloch, reštauráciách, systémovej gastronómii (McDonald's, Burgerking,...), poľnohospodárstve, „upratovacích“ firmách, pričom vývoj dopytu v týchto oblastiach má aj výrazne sezónny charakter. Nemecký zamestnávateľ si vyberal zamestnancov – študentov i sezónnych pracovníkov – z celej východnej Európy, nastal tzv. konkurenčný boj.

Napriek propagácii letných brigád, ktorú vykonáva Odbor sprostredkovateľských služieb na VŠ/univerzitách, na úradoch práce, v médi-

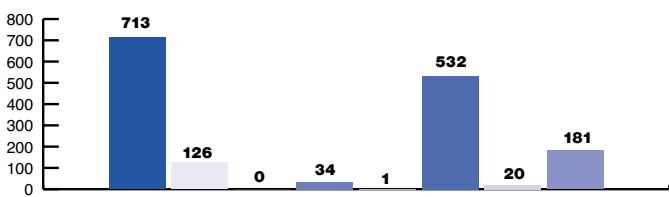
Študenti pracovné ponuky stornovali hlavne z dôvodu „nízkej mzdy“, zamestnávateľ im v mnohých prípadoch nebol ochotný zabezpečiť ubytovanie a stravu. Po odpočítaní všetkých nákladov sa ponuka pre nich stala nezaujímavou. Ďalším dôvodom bolo, že vybraný študent nemal istotu, že si ho z Centráry v Bonne nejaký zamestnávateľ vyberie alebo mu odpovie včas, preto si súběžne hľadal aj inú možnosť práce – brigády. Často prišlo vyjadrenie od zamestnávateľa v poslednej chvíli, preto sa študenti nespoliehali len na tento zdroj a našli si prácu prostredníctvom priateľov, známych, internetu, ale aj novín, časopisov alebo sprostredkovateľských agentúr v USA a najmä vo Veľkej Británii

a Írsku, ktoré obyvateľom Slovenska otvorili pracovný trh.

V prípade, že študent bude mať záujem o letnú brigádu v SRN počas letných prázdnin 2006 **a nemá dohodnuté pracovné miesto** u zamestnávateľa, je potrebné, aby sa už v mesiaci september – október 2005 nahlásil u kontaktnej osoby na svojej vysokej škole ako záujemca a následne absolvoval výberové pohovory organizované každoročne Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny – Odborom sprostredkovateľských služieb. Výber študentov je, podľa situácie, ponechaný na školy samotné, ktoré výberom poveria kontaktné osoby. Na základe výsledkov testov a limitu pre každú školu sú vybraní študenti, ktorí po vyhodnotení tes-

ŠTUDENTSKÉ BRIGÁDY V SRN POČAS LETNÝCH PRÁZDNIN 2004

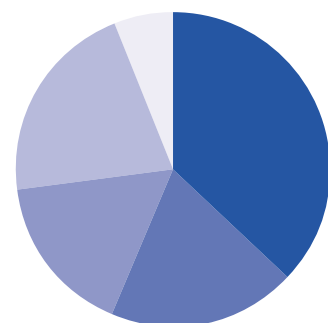
| počet žiadostí | umiestnení | z toho | | | | nepotvrdené ponuky | ponuky zo SRN spolu |
|----------------|------------|--------------------|-------------------|-----------------------|------------------|--------------------|---------------------|
| | | odmietnutia zo ZAV | neprijatia ponuky | storno zamestnávateľa | nedostali ponuku | | |
| 713 | 126 | 0 | 34 | 1 | 532 | 20 | 181 |



- počet žiadostí
- umiestnení
- neumiestnení z dôvodu odmietnutia zo ZAV
- neumiestnení z dôvodu neprijatia ponuky
- neumiestnení z dôvodu storno zamestnávateľa
- neumiestnení z dôvodu nedostali ponuku
- nepotvrdené ponuky
- ponuky zo SRN spolu

ODVETVIA V PERCENTUÁLNOHOM VYJADRENÍ

| | |
|-----------------------|-------|
| HoGa | 37,02 |
| Systémová gastronómia | 19,34 |
| Upratovacie firmy | 16,57 |
| Poľnohospodárstvo | 20,99 |
| Priemysel | 0 |
| Iné | 6,08 |





tov dostanú pros-
tredníctvom kon-
taktnej osoby tla-
čivá na vyplne-
nie.

Ak študent
**má dohodnutého
zamestnávateľa**
a ten je ochotný
ho zamestnať, mu-
sí študent sám
osloviť zamestná-
vateľa, najlepšie
už v septembri
2005, a dohodnúť
sa s ním, aby ho
čím skôr nahlásil
v Centrále pre
sprostredkovanie
práce v Bonne
ako študenta, kto-

rého chce zamestnať počas nasledujú-
cich letných prázdnin. Akýkoľvek
kontakt je teda len medzi Centrálou,
zamestnávateľom a študentom, bez
Ústredia práce, sociálnych vecí
a rodiny. Tu však treba konať rýchlo,
pretože počet menovitých sprostred-
kovaní je obmedzený veľkosťou kvóty
pre celú východnú Európu. Môže sa
stať, že zamestnávateľ zareaguje
neskoro a už nebude môcť zamestnať
študenta cez nasledujúce letné me-
siace.

V prípade **zahranického študen-
ta**, teda študenta so štátnou prísluš-
nosťou SR študujúceho mimo úze-
mia SR, si môže všetky potrebné
podklady na uchádzanie sa o toto
zamestnanie vyžiadať do konca prí-
slušného kalendárneho roku na
Ústredí práce, sociálnych vecí a ro-
diny, odbore sprostredkovateľských
služieb alebo v partnerskej organizá-
cii v SRN.

Ing. MICHAELA ŠIŠKOVÁ
Odbor sprostredkovateľských
služieb ÚPSVR

Začínam pracovať v Írsku – ako mám platiť daň

Váš nový zamestnávateľ musí zrážať z vášho príjmu daň podľa tzv. systému PAYE (platiť ako zarábaš). Aby ste sa uistili, že vám daň zráža v správnej výške hneď od začiatku, musíte urobiť nasledovné:

1. Dať zamestnávateľovi vaše PPS číslo (Personal Public Service Number), ten následne oznámi daňovému úradu, že ste začali pracovať.
2. Podat' si žiadosť o tzv. „Certificate of Tax Credits and Standard Rate Cut-Off Point“ vyplnením formulára 12 A, ktorý zašlete na tzv. „district office“ daňového úradu. Vyžiadať si tento formulár od zamestnávateľa, ktorý vám taktiež povie, na ktorý daňový úrad ho máte zaslať. Ak formulár zamestnávateľ nemá, môžete ho získať aj na každom daňovom úrade, resp. telefonicky na tel. čísle 1890 306 706.

Odporúčame uvedené urobiť hneď po nástupe do zamestnania, aby ste platiť daň v správnej výške.

► Čo ak zamestnávateľovi neposkytnem Certificate of Tax Credits and Standard Rate Cut-Off Point alebo formulár P45? Zamestnávateľ je povinný odvádzať za vás tzv. „emergency tax“, ktorej výška mesačne narastá.

► Čo by som mal urobiť, ak mením zamestnanie?

Kedykoľvek meníte zamestnanie, váš zamestnávateľ je povinný vystaviť vám formulár P45. Ten je dôležitý pre ďalšieho zamestnávateľa. Nový zamestnávateľ bude odvádzať daň podľa toho, čo je uvedené vo formulári P45 dovedy, kým nedostane z daňového úradu Certificate of Tax Credits and Standard Rate Cut-Off Point. Ak neposkytnete novému zamestnávateľovi formulár P45, bude vám zrážať tzv. emergency tax.

► Čo je PPS number?

Personal Public Service Number je vaše identifikačné číslo. Zvyčajne sa skladá zo 7 čísel a jedného písmena. Žiadosť o vydanie PPS number sa podáva na tzv. „Local Social Welfare Office“. K žiadosti musíte ako občan EÚ/EEA predložiť:

- 1. platný pas alebo identifikačný preukaz,
- 2. doklad o narodení, alebo zamestnaní, alebo bydlisku, alebo vzdelávaní v EÚ/EEA,
- 3. doklad o adrese (bydlisku resp. pobyte) v Írsku – účet o zaplatení vydaný na vaše meno.

PPS number je veľmi dôležitý identifikátor vašej osoby. V styku s daňovým úradom, ako aj tzv. Social Welfare Office je nutné ho vždy uviesť. Okrem toho vás podľa neho identifikujú aj vo verejnom zdravotnom systéme či vzdelávacích inštitúciách.

► Formulár P60

Na konci každého zdaňovacieho obdobia vám musí váš zamestnávateľ poskytnúť formulár P60 – doklad o výške vašej mzdy, zrážkach dane, ako aj ostatných tzv. PRSI (Pay Related Social Insurance) – t. j. zrážok na sociálne poistenie počas zdaňovacieho roka.

► Formulár P45

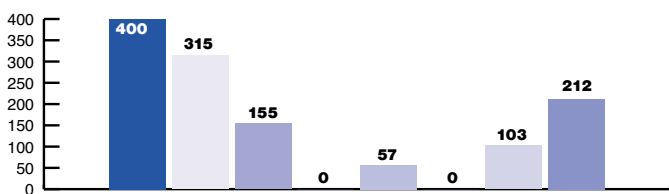
Doklad, ktorý vám vydá váš zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru u neho. Je to doklad o tom, že vám zrážal z vášho príjmu daň a príspevky na sociálne poistenie (PRSI) v správnej výške podľa pokynov daňového úradu.

Od 1. mája 2005 je výška minimálnej mzdy v Írsku 7,65 euro/hodinu.

Ing. IVETA HLUCHÁ,
EURES poradkyňa, ÚPSVR Žilina

ŠTUDENTSKÉ BRIGÁDY V SRN POČAS LETNÝCH PRÁZDNIN 2005

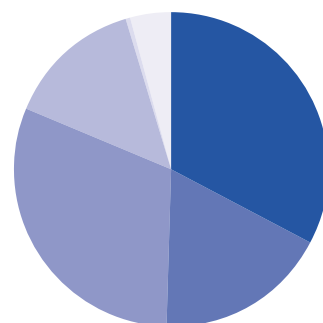
| kvóta na rok 2005 | počet žiadostí | umiestnení | z toho | | | | ponuky zo SRN spolu |
|-------------------|----------------|------------|--------------------|-------------------|-----------------------|------------------|---------------------|
| | | | odmietnutia zo ZAV | neprijatia ponuky | storno zamestnávateľa | nedostali ponuku | |
| 400 | 315 | 155 | 0 | 57 | 0 | 103 | 212 |



■ kvóta na 2005
■ počet žiadostí
■ umiestnení
■ neprijatia ponuky
■ odmietnutia z dôvodu
■ neumiestnení z dôvodu
■ ponuky zo SRN spolu

ODVETVIA V PERCENTUÁLNO M VYJADRENÍ

| | |
|-----------------------|-------|
| HoGa | 33,02 |
| Systémová gastronómia | 17,92 |
| Upratovacie firmy | 31,13 |
| Poľnohospodárstvo | 14,15 |
| Priemysel | 0,47 |
| Iné | 4,25 |



Na čo nezabudnúť pri odchode za prácou do zahraničia?

ZNALOSŤ CUDZIEHO JAZYKA

► zdokonalte si svoje jazykové znalosti – vedieť reč krajiny, v ktorej chcete žiť a pracovať, je hlavnou podmienkou (neformálna konverzácia s priateľmi a komunikácia s kolegami na pracovnej porade sa výrazne odlišujú)

DOKUMENTY, POVOLENIA, DOKLADY

- uistite sa, či máte platný pas alebo občiansky preukaz;
- zistite si, aké povolenia (v súvislosti s pobytom a prácou) sa na vás vzťahujú na území štátu, kde chcete žiť a pracovať;
- zistite si, či budete môcť používať svoj vodičský preukaz na území vybranej krajiny;
- pripravte si kópie všetkých dôležitých dokumentov – pas, diplomy/vysvedčenia, osvedčenia, dokumenty vzťahujúce sa k poisteniu a pod.;
- zistite si, či budete kvôli výkonu práce potrebovať preukázať vašu bezúhonnosť (ak áno, nezabudnite na výpis/odpis z registra trestov);
- zadovážte si svoje fotografie (veľkosť ako na pas) zo súčasnosti (cca 4 – 5 ks).

BANKA, POŠTA, ÚRADY

- informujte všetky príslušné inštitúcie o svojom odchode – v súvislosti s pobytom na území SR, s platbami za byt, energie, skontaktujte svoju banku, zdravotnú poisťovňu;
- uistite sa, že všetky dôležité inštitúcie a tiež vaši priatelia a vaša rodina majú na vás nový kontakt;
- zariadte si, aby vám bola zasielaná pošta na novú adresu;
- otvorte si bankový účet v krajine, v ktorej budete žiť;
- keďže prvú výplatu dostanete pravdepodobne až po odpracovaní prvého mesiaca, prevedte si na svoj nový účet alebo si so sebou zoberte dostatočné množstvo peňazí na prvý mesiac/prvé tri mesiace živobytia.

UBYTOVANIE

- pokúste sa zabezpečiť si ubytovanie aspoň na jeden týždeň v cieľovej krajine ešte pred odchodom (ak to bude nevyhnutné, rezervujte si hotelovú izbu), kvôli dlhodobému ubytovaniu buďte pripravení na požiadavku zaplatiť zálohu na mesiac/niekoľko mesiacov dopredu;
- ak sa neplánujete do vybratej krajiny natrvalo presťahovať, uvažujte nad zabezpečením svojho trvalého pobytu vo svojej domovskej krajine (pravidelné platby, prenájom bytu na čas, kým budete v zahraničí a pod.).

SOCIÁLNE ZABEZPEČENIE, ZDRAVIE

- uistite sa, že poznáte pravidlá sociálneho zabezpečenia v krajine, v ktorej ste sa rozhodli žiť a pracovať;
- pokiaľ sa pohybujete v rámci krajín EÚ/EHP a Švajčiarska, informujte sa o zachovaní, resp. prenose nároku na dávky sociálneho zabezpečenia (používanie E-formulárov, séria E100-zdravotné poistenie, séria E200-dôchodky, séria E300-dávky v nezamestnanosti, séria E400-rodinné dávky), informácie o používaní formulárov vám poskytne príslušná inštitúcia, ktorá s nimi pracuje – zdravotné poisťovne, sociálna poisťovňa, úrad práce, sociálnych vecí a rodiny;
- pokiaľ ste v evidencii nezamestnaných a poberáte dávku v nezamestnanosti, informujte sa o možnosti prenosu tejto dávky do inej členskej krajiny (transport dávky v nezamestnanosti);
- pred odchodom z územia Slovenska navštívte svoju zdravotnú poisťovňu, ak odchádzate do inej členskej krajiny EÚ/EHP

alebo do Švajčiarska (pracovať, na dovolenku a pod.), požiadajte o vydanie príslušného E-formulára a informujte sa, akým spôsobom preukázate zamestnanie na území inej členskej krajiny;

- ak nie ste občanom Slovenska (napr. ste cudzinec, ktorý má na území SR trvalé bydlisko), informujte sa o spôsobe zabezpečenia zdravotného poistenia mimo územia SR;
- ak poberáte dôchodok, informujte sa o možnostiach vyplácania týchto dávok v zahraničí;
- zistite si vopred, v ktorých inštitúciách na území cieľovej krajiny sa musíte zaregistrovať;
- ak hodláte žiť a pracovať v inej krajine dlhší čas, prekonzultujte so svojim lekárom túto skutočnosť a prípadne si zaobstarajte potvrdenie o vašom zdravotnom stave;
- ak užívate lieky, ktoré sú viazané na lekársky predpis, ak trpíte chronickým ochorením a pod., nezabudnite navštíviť pred odchodom svojho lekára.

DANE

- skontaktujte sa s daňovým úradom vo svojej domovskej krajine a aj s daňovým úradom v krajine, v ktorej začnete pracovať, zistite si podrobné informácie o vašich povinnostiach;
- ubezpečte sa, že máte vyrovnané všetky prípadné dlhy voči daňovému úradu vo vašej domovskej krajine;
- ubezpečte sa, že poznáte všetky pravidlá týkajúce sa daní vo vašej cieľovej krajine.

PRÁCA



- ak je to možné, zabezpečte si pracovnú zmluvu a písomné potvrdenie o dohodnutom plate ešte predtým, ako vycestujete;
- overte si pracovné podmienky, ubezpečte sa, že všetkému dokonale rozumiete – druh práce, pracovné povinnosti, miesto výkonu práce, mena, v ktorej budete mať vyplácanú mzdu, skúšobná doba, možnosť predĺženia pracovného pomeru na dobu určitú a pod.;
- ak ste sa rozhodli pracovať v inej krajine len počas určitej doby – napr. sezónne, pokúste sa už vopred si zabezpečiť prácu na obdobie po svojom návrate;
- v prípade vyslania na výkon práce na územie inej krajiny sa ubezpečte, že sú vám jasné všetky podmienky vyslania (dĺžka vyslania, spôsob vyplácania mzdy, platenie povinných odvodov a pod.);
- zistite si, či je potrebné nostrifikovať vašu kvalifikáciu na území štátu, v ktorom chcete vykonávať prácu podľa svojej odbornosti;
- zabezpečte si úradné preklady vašich dokladov o vzdelaní alebo o získanej kvalifikácii;
- možno sa vám zídu aj kópie dokladov o vzdelaní, na ktorých bude originálna pečiatka a podpis vašej školy alebo univerzity;
- zadovážte si platný zdravotný preukaz, ak to súvisí s povahou vašej práce.

CESTOVNÉ NÁKLADY

- zistite si výšku nákladov súvisiacich s cestou na územie cieľovej krajiny a dobu prepravy;
- zarezervujte si cestovný lístok alebo letenku v dostatočnom časovom predstihu.

Pri odchode sa ubezpečte, že máte dostatok finančných prostriedkov na prvý mesiac (resp. 3 mesiace) pobytu v cieľovej krajine a že máte finančné prostriedky na návrat domov.

Ing. INGRID MITTERPACHOVÁ,
EURES poradkyňa, ÚPSVR Poprad

| VÝROK PASCALA | robila blokádu | 2. časť tajničky | pobalil | pomôcky: ab ovo, anol, Austin, | omotal | všetko, po česky | dvojhláska | vytvoril | skypriľ pôdu okolo rastlín | dezinfekčný prostriedok | pomôcky: Lobo, lyzol | solmi-začná slabika | značka olova | kyprilo pôdu | rečník (zastar.) |
|--|-------------------------------|------------------|---------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|----------------------------|-------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|------------------------|------------------------------|-------------------|------------------|
| citostovce bzučania | | | | dostal sa do visiacej polohy | | | | | | | zvada zázrak | | | | |
| obec na Záhori | | | | začiatok tajničky skratka minima | | | | | | | | | | | |
| zostane sám | | | | | | | zvážal kul | | | | | | značka astátu poznalo | | |
| mútil | | | | | | druh psa ženské meno | | | | | | | zlý skutok zatne | | |
| staro-germánsky boh | | | | | morský živočích utekajú | | | | | | slieď dával úrodu | | | | |
| zavýjal | | | | zabával nástroj na zametanie | | | | | | matka Romula a Réma príkaz | | | | koniec tajničky | druh hľadavcov |
| znižený tón a | | | zist'oval rozmery psí zápach | | | | | | klus vytváral penu | | | | | | |
| zbíjal | | | | | | | | tácky prenajal | | | | | | | |
| mesto v USA | | | | | | | nemá ve-domosti vysloví | | | | | | skratka kusa praveký slon | | |
|  | cieva od začiatku (z lat.) | | | | | stavebný dielec míňam peniaze | | | | | | gáza natiahol | | | |
| ženské meno | | | | | liečil robotník v bani | | | | | | tu máte človek ktorý káže | | | | |
| bývalá ŠPZ Bratislavy | | | | mal byt mekotal | | | | | | Kamil (dom.) dar (kniž.) | | | | | Verdiho opera |
| opica (zried.) | | | ničil časť elektromotora | | | | | | domáca topánka hudobný prejav | | | | | | |
| vírivý pohyb | | | | | | | | rozsekni písomné označenie | | | | | | | |
| ohovorím | | | | | | | nepodal rovná strecha | | | | | | rímskych 499 stonám | | |
|  | útok husársky kabát | | | | | tápať, po česky hromadil | | | | | | ako (bás.) horúčava | | | |
| cyklohexanol | | | | | dámsky plášťik má pochopenie | | | | zvyšok (hovor.) patriaci Ete | | | | | rieka v Kame-rune | iným spôsobom |
| decht. (zastar.) | | | | chorľavie potrava pre vtáky | | | | | | lipli ozveny | | | | | |
| rímskych 49 | | | bojujte tam | | | | | | | | tropický plod skratka triedy | | | | |
| kronika | | | | | | | | 3. časť tajničky | | | | | | | |
| ženské meno | | | | | | | | ozdoba zápästia | | | | | | | |

Tajnička – júl 2005: Beda krajine, ktorá nemá hrdinov, viac beda tej, ktorá ich potrebuje.

Pracovné ponuky v EÚ

|| Názov profesie: CONSTRUCTION ENGINEER

OKEČ: Nehnuteľnosti, prenajímanie a obchodné služby, výskum a vývoj

Dátum pridania ponuky: 2005-08-15

Krajina: Veľká Británia

Popis pracovného miesta: Our client, Carillion plc are a major international construction group specialising in the Oil & Gas industry, with an unsurpassed reputation for delivering major international engineering and construction projects in the petrochemical plant, refinery plant, and pipeline construction industry are currently working in the Middle East. They need to recruit a number of qualified and experienced staff to work on several large projects in various areas of the Middle East.

You will have previous experience of the Oil & Gas industry, and have experience of Process Plant, Refinery, or Pipeline projects.

You will have experience of large developments, civil engineering projects, and large construction projects. You have the necessary drive and determination to push this project to a successful conclusion, our client want to recruit the very best applicants.

As a senior representative of the business you will contribute to and participate in the continued development of the business unit as a member of the office management team. Experience in providing technical advisor services would be an advantage but is not essential.

It will also be important to be able to integrate well with the management consulting, project management, building surveying and facilities management divisions operating from the office and the business as a whole.

The successful candidate will be joining Carillion plc, one of the Worlds largest construction companies initially on projects in the Middle East. There is also an opportunity to join the company on a permanent basis as the company is undergoing exceptional international growth, particularly in the Middle East & Africa.

Výkon práce v krajinách: Saudi Arabia, Qatar, Bahrain, Kuwait, Oman, Dubai, United Arab Emirates

Doplňujúce informácie:

V prípade záujmu a v prípade splnenia požiadaviek zamestnávateľa je potrebné kontaktovať priamo zamestnávateľa.

Zamestnávateľ ponúka:

Ponúkaná mzda: Competitive / Negotiable salary Top Rates of Pay for the best applicants (Tax-Free) Plus full benefits package including accommodation & flights.

Salary package will be commensurate with the importance placed upon the role and the usual health insurance, flights, accommodation and local transport benefits expected from a major employer is provided.

Jazyky: Anglický jazyk - vysoká úroveň

Kontaktná osoba: Simon Fennell - International Business Development Manager

Štát: Veľká Británia

Pevná linka: +00 44 (0) 8701 285555, +00 44 (0)1902 318 956

mobilný telefón: +00 44 (0) 7702 635624

E-mail: Simon.fennell@carillionplc.com

|| Názov profesie: MECHANICAL ENGINEERING QUALITY CONTROLLERS

OKEČ: Nehnuteľnosti, prenajímanie a obchodné služby, výskum a vývoj

Dátum pridania ponuky: 2005-08-15

Krajina: Veľká Británia

Popis pracovného miesta: Our client, Carillion plc are a major international construction group specialising in the Oil & Gas industry, with an unsurpassed reputation for delivering major international engineering and construction projects in the petrochemical plant, refinery plant, and pipeline construction industry are currently working in the Middle East. They need to recruit a number of qualified and experienced staff to work on several large projects in various areas of the Middle East.

You will have previous experience of the Oil & Gas industry, and have experience of Process Plant, Refinery, or Pipeline projects.

You will have experience of large developments, civil engineering projects, and large construction projects. You have the necessary drive and determination to push this project to a successful conclusion, our client want to recruit the very best applicants.

As a senior representative of the business you will contribute to and participate in the continued development of the business unit as a member of the office management team. Experience in providing technical advisor services would be an advantage but is not essential.

It will also be important to be able to integrate well with the management consulting, project management, building surveying and facilities management divisions operating from the office and the business as a whole.

The successful candidate will be joining Carillion plc, one of the Worlds largest construction companies initially on projects in the Middle East. There is also an opportunity to join the company on a permanent basis as the company is undergoing exceptional international growth, particularly in the Middle East & Africa.

Výkon práce v krajinách: Saudi Arabia, Qatar, Bahrain, Kuwait, Oman, Dubai, United Arab Emirates

Doplňujúce informácie:

V prípade záujmu a v prípade splnenia požiadaviek zamestnávateľa je potrebné kontaktovať priamo zamestnávateľa.

Zamestnávateľ ponúka:

Ponúkaná mzda: Competitive / Negotiable salary Top Rates of Pay for the best applicants (Tax-Free) Plus full benefits package including accommodation & flights.

Salary package will be commensurate with the importance placed upon the role and the usual health insurance, flights, accommodation and local transport benefits expected from a major employer is provided.

Jazyky: Anglický jazyk - vysoká úroveň

Kontaktná osoba: Simon Fennell - International Business Development Manager

Štát: Veľká Británia

Pevná linka: +00 44 (0) 8701 285555, +00 44 (0)1902 318 956

mobilný telefón: +00 44 (0) 7702 635624

E-mail: Simon.fennell@carillionplc.com

UPOZORNENIE: Sieť EURES ani Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny nezodpovedá za prípadné straty alebo škody vyplývajúce z uverejnenia tejto pracovnej ponuky. Pracovná ponuka bola poskytnutá subjektom, ktorý má na činnosť sprostredkovania zamestnania za úhradu do zahraničia povolenie vydané Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny.

Zákon o sociálnoprávnej ochrane detí

► dokončenie zo str. 9

SOCIÁLNOPRÁVNÁ OCHRANA FINANČNÉHO CHARAKTERU

Zákon o sociálnoprávnej ochrane detí zavádza aj opatrenia sociálnoprávnej ochrany finančného charakteru, ktoré sú orientované prioritne na podporu sanácie rodín, z ktorých boli deti vyňaté z rôznych dôvodov. Obec môže poskytnúť príspevok na dopravu, pričom podrobnosti o poskytovaní príspevku obec upraví vo všeobecne záväznom nariadení obce. Ďalším takýmto príspevkom na podporu úpravy rodinných pomerov je príspevok na stravu, ktorý bude poskytovať detský domov. Tento príspevok sa poskytne dieťaťu,

ktoré sa zdržuje so súhlasom detského domova mimo detského domova u rodičov alebo osoby, ktorej bolo dieťa zverené do niektorej z foriem náhradnej starostlivosti. Poskytovanie týchto príspevkov je podmienené skutočnosťou, že rodičia prejavujú skutočný záujem o úpravu vzťahov s dieťaťom.

Financovanie opatrení podľa tohto zákona sa zabezpečuje zo štátneho rozpočtu, z rozpočtu obce, z rozpočtu VÚC, akreditovaného subjektu a z rozpočtu právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá vykonáva opatrenia sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately.

Zákon o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele zohľadňuje skutočnosť, že v prevažnej miere v prí-

padoch ochrany a pomoci deťom je vydané súdne rozhodnutie a nemožno výkon súdneho rozhodnutia vyňať z pôsobnosti štátu. Zároveň však zákon rešpektuje úlohy samosprávy, okrem iného i starostlivosť o potreby obyvateľov obce alebo VÚC a zveruje do jej pôsobnosti výkon niektorých opatrení sociálnoprávnej ochrany, napr. pomoc deťom, pre ktoré orgán sociálnoprávnej ochrany a sociálnej kurately vykonáva sociálnu kuratelu a podieľa sa na spracovaní plnení plánu sociálnej práce s dieťaťom.

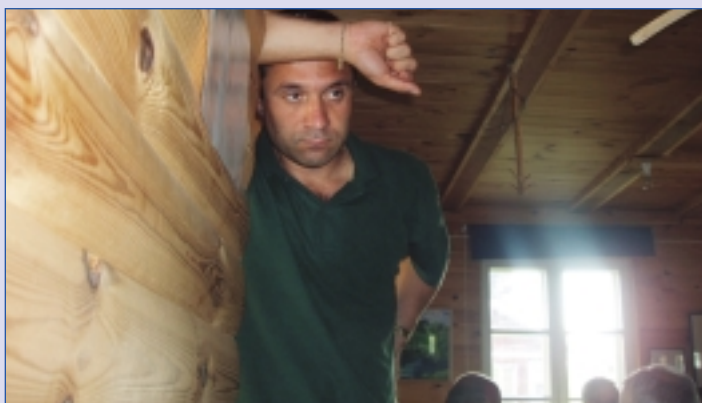
Mgr. PETER SZABO,
riaditeľ Odboru sociálno-právnej ochrany detí a rodiny

Pracovná cesta po Estónsku, ktorú absolvovali pracovníci úradov práce zo Zvolena a Banskej Štiavnice spolu so zástupcami partnerských organizácií zo Španielska, Talianska a Estónska, mala za cieľ výmenu skúseností medzi jej účastníkmi, predovšetkým z oblasti zamestnanosti žien na vidieku. Podľa jej účastníkov bola neoceniteľnou praktickou skúsenosťou.

V Estónsku na skusoch



|| Nová farma s udržiavaným trávnikom a hospodárskymi budovami, postavená uprostred "ničoho".



|| Po 10-tich hodinách vozenia sa v autobuse po rozbitých cestách, maximálnou rýchlosťou 40 km/h, bola prednáška o ekoturizme naozaj vyčerpávajúcou.



|| Po prvom pracovnom dni si delegáti užívali prekrásneho večerného Tallinu s jeho historickými zákutiami a kaviarňičkami.



|| Niektorá používaná technika pamätá ešte časy reálneho socializmu, na novú sa mnohé farmy zatiaľ nezmôžu.



|| Zistenie, že Estónci poznajú Slovensko, nakoľko tam niektorí chodia s rodinou na dovolenku, bolo prekvapujúce aj potešujúce zároveň.

|| Riaditeľ Úradu práce zo Zvolena sa po návrate na Slovensko s úľavou a obrovskou vďakou privítal s rodnou zemou.

Slovensko celkovo

| Územie | Ku koncu sledovaného mesiaca v % | Ku koncu predchádz. mesiaca v % |
|------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| SLOVENSKO | 11,03 | 11,09 |

Poradie krajov

| Územie | Ku koncu sledovaného mesiaca v % | Ku koncu predchádz. mesiaca v % |
|----------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| Košický kraj | 17,36 | 17,64 |
| Banskobystrický kraj | 17,34 | 17,35 |
| Prešovský kraj | 15,27 | 15,35 |
| Nitriansky kraj | 11,25 | 11,40 |
| Žilinský kraj | 8,56 | 8,60 |
| Trnavský kraj | 7,20 | 7,24 |
| Trenčiansky kraj | 6,51 | 6,44 |
| Bratislavský kraj | 2,77 | 2,67 |

Poradie okresov

| Por. | Územie | Ku koncu sledovaného mesiaca v % | Ku koncu predchádzaj. mesiaca v % | Zmena poradia |
|------|--------------------|----------------------------------|-----------------------------------|---------------|
| 1 | Rimavská Sobota | 27,93 | 27,92 | • |
| 2 | Revúca | 27,46 | 27,24 | • |
| 3 | Veľký Krtíš | 24,44 | 24,49 | -1 |
| 4 | Trebišov | 24,13 | 24,65 | 1 |
| 5 | Rožňava | 23,75 | 24,11 | • |
| 6 | Kežmarok | 23,44 | 23,64 | • |
| 7 | Sobrance | 21,93 | 21,95 | • |
| 8 | Košice - okolie | 20,78 | 21,39 | • |
| 9 | Poltár | 20,33 | 20,59 | • |
| 10 | Sabinov | 20,31 | 20,45 | • |
| 11 | Lučenec | 19,81 | 19,69 | • |
| 12 | Michalovce | 18,90 | 18,92 | -2 |
| 13 | Gelnica | 18,87 | 18,96 | • |
| 14 | Žarnovica | 18,58 | 19,17 | 2 |
| 15 | Medzilaborce | 17,78 | 18,12 | • |
| 16 | Vranov nad Topľou | 17,17 | 17,34 | -1 |
| 17 | Krupina | 17,03 | 17,49 | 1 |
| 18 | Banská Štiavnica | 16,24 | 16,10 | • |
| 19 | Spišská Nová Ves | 15,91 | 15,90 | • |
| 20 | Svidník | 15,74 | 15,58 | • |
| 21 | Žiar nad Hronom | 15,25 | 15,25 | -2 |
| 22 | Bardejov | 15,22 | 14,95 | -2 |
| 23 | Levoča | 15,16 | 15,36 | 2 |
| 24 | Detva | 15,15 | 15,35 | 2 |
| 25 | Snina | 15,04 | 14,93 | • |
| 26 | Prešov | 14,72 | 14,79 | • |
| 27 | Levice | 14,47 | 14,56 | . |
| 28 | Brezno | 14,23 | 13,92 | -1 |
| 29 | Stropkov | 13,98 | 14,48 | 1 |
| 30 | Šaľa | 12,56 | 12,62 | • |
| 31 | Nové Zámky | 12,35 | 12,56 | • |
| 32 | Humenné | 12,04 | 12,18 | • |
| 33 | Poprad | 11,83 | 11,94 | • |
| 34 | Dolný Kubín | 11,77 | 11,02 | -3 |
| 35 | Zlaté Moravce | 11,39 | 11,72 | 1 |
| 36 | Turčianske Teplice | 11,26 | 11,56 | 1 |
| 37 | Kysucké Nové Mesto | 11,21 | 11,27 | 1 |
| 38 | Partizánske | 10,53 | 10,56 | -2 |
| 39 | Košice II | 10,47 | 10,67 | 1 |
| 40 | Komárno | 10,24 | 10,58 | 1 |

| Por. | Územie | Ku koncu sledovaného mesiaca v % | Ku koncu predchádzaj. mesiaca v % | Zmena poradia |
|------|----------------------|----------------------------------|-----------------------------------|---------------|
| 41 | Zvolen | 10,24 | 10,11 | -2 |
| 42 | Košice III | 10,23 | 10,55 | 1 |
| 43 | Košice I | 9,95 | 10,30 | 1 |
| 44 | Bytča | 9,90 | 9,95 | -1 |
| 45 | Topoľčany | 9,89 | 9,69 | -2 |
| 46 | Stará Lubovňa | 9,78 | 10,06 | 2 |
| 47 | Ružomberok | 9,56 | 9,50 | -1 |
| 48 | Košice IV | 9,50 | 9,75 | 2 |
| 49 | Martin | 9,12 | 9,26 | • |
| 50 | Tvrdošín | 9,09 | 9,01 | -1 |
| 51 | Hlohovec | 8,84 | 9,18 | 1 |
| 52 | Nitra | 8,76 | 8,90 | • |
| 53 | Čadca | 8,73 | 8,87 | • |
| 54 | Námestovo | 8,67 | 8,19 | -3 |
| 55 | Senica | 8,60 | 8,58 | 1 |
| 56 | Dunajská Streda | 8,51 | 8,55 | 1 |
| 57 | Bánovce nad Bebravou | 8,25 | 8,12 | -1 |
| 58 | Prievidza | 8,15 | 8,06 | -1 |
| 59 | Liptovský Mikuláš | 8,04 | 8,26 | 3 |
| 60 | Skalica | 7,52 | 7,75 | • |
| 61 | Považská Bystrica | 7,29 | 7,33 | • |
| 62 | Banská Bystrica | 7,02 | 7,17 | • |
| 63 | Galanta | 6,73 | 6,85 | • |
| 64 | Myjava | 6,50 | 6,29 | • |
| 65 | Nové Mesto nad Váhom | 6,33 | 6,05 | -1 |
| 66 | Žilina | 5,94 | 6,13 | 1 |
| 67 | Trnava | 5,82 | 5,54 | -1 |
| 68 | Piešťany | 5,58 | 5,85 | 1 |
| 69 | Malacky | 4,86 | 4,74 | -1 |
| 70 | Púchov | 4,69 | 4,76 | 1 |
| 71 | Ilava | 4,50 | 4,31 | • |
| 72 | Trenčín | 3,75 | 3,74 | • |
| 73 | Pezinok | 3,64 | 3,28 | • |
| 74 | Senec | 3,06 | 2,94 | • |
| 75 | Bratislava V | 2,65 | 2,61 | • |
| 76 | Bratislava III | 2,41 | 2,26 | -1 |
| 77 | Bratislava I | 2,33 | 2,30 | 1 |
| 78 | Bratislava II | 2,19 | 2,23 | • |
| 79 | Bratislava IV | 1,96 | 1,78 | • |

Zdroj: ÚPSVAR

*) V uplynulom období vykazované ako miera disponibilných evidovaných nezamestnaných.