



# SOCIÁLNA POLITIKA A ZAMESTNANOSŤ

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

Téma mesiaca

- ▶ **Medzinárodná ochrana detí a mládeže**

Z obsahu

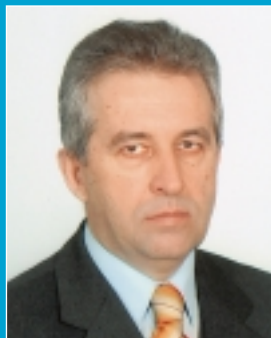
- ▶ **Služba zostáva, mení sa len adresa**
- ▶ **Proti zneužívaniu sociálneho systému**
- ▶ **Rozhovor s riaditeľkou Fondu sociálneho rozvoja**
- ▶ **Poradenstvo nie je o číslach, ale o ľuďoch.**
- ▶ **Atraktívnu odbornosť premietla do podnikania.**
- ▶ **II. medzinárodná burza práce v Nitre**
- ▶ **Nespoliehajte sa na prísluby o zamestnaní**



FEBRUÁR 2005

# Položili sme dobré základy

Rok 2004 bol prvým rokom uplatňovania novej sociálnej politiky a bez nadsadenia môžeme povedať, že to bolo pre nás veľmi zložité a náročné obdobie. Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny prešli zásadnými zmenami a dnes môžeme konštatovať, že nový sociálny systém začal fungovať a prináša pozitívne výsledky. Môžeme to potvrdiť aj v našom dunajskostredskom okrese.



V procese budovania úradu sme sa sústredili na personálne otázky, ale aj na utvorenie technických a materiálnych podmienok. Podarilo sa nám umiestniť pracovisko úradu do jednej budovy v Šamoríne. Vo Veľkom Mederi sa nám objekt vo veľmi opotrebovanom a zlom technickom stave podarilo zrekonštruovať, takže od januára 2005 poskytujeme služby klientom v pekných priestoroch. V okresnom sídle sme vyriešili umiestnenie úradu zatiaľ na 80 %, ale z kapacitných dôvodov nie je možné sem nastahovať celý úrad. Spracovali sme projekt a uchádzame sa o poskytnutie nenávratného finančného príspevku zo zdrojov Európskeho fondu regionálneho rozvoja.

V našom regióne mal vývoj ekonomiky kladný dosah na zvyšovanie zamestnanosti: v závere minulého roka sme dosiahli 9,23 % disponibilnej miery nezamestnanosti. Zásadný prelom nastal v mesiacoch júl až september 2004, keď sme sa dostali pod 10 %. Je to dôsledok legislatívnych zmien, pozitívneho vývoja v ekonomike a v neposlednom rade systémového prístupu k uplatňovaniu nástrojov aktívnej politiky trhu práce. Týmto nástrojom sme aktivizovali 4 857 uchádzačov o zamestnanie.

V rámci implementácie národných projektov sme pomohli 225 uchádzačom o zamestnanie, ktorí začali vykonávať alebo prevádzkovať samostatne zárobkovú činnosť, 898 z nich bolo zaradených do vzdelávania a prípravy pre trh práce, na absolventskej praxi sa ich zúčastnilo 305. Zavedením nového zákona o pomoci v hmotnej núdzi sa nám podarilo zapojiť takmer 2 600 občanov do aktívnej činnosti. Náš úrad práce sa musel vyrovnáť aj s vyše 4 200 nevybavenými spismi delimitovanými z bývalých okresných úradov.

Prioritou na tento rok bude pokračovať v tom, čo sme dobre začali. K zásadnému obratu došlo v našom prístupe ku klientovi – dôraz kladíme na individuálny prístup, teda klientsky orientované služby. Očakávame, že ekonomický rast sa v tomto roku ešte výraznejšie prejaví na tvorbe nových pracovných miest. Naše aktivity smerom k potencionálnym investorom, malým a stredným podnikateľom majú cieľ získať prehľad o vývoji na trhu práce, o dopyte po pracovnej sile a o očakávaniach zo strany zamestnávateľov. Chceme túto spoluprácu zlepšovať, pretože to považujeme za kľúčovú zásadu pri vyhľadávaní voľných pracovných miest a pri ich obsadzovaní našimi klientmi.

Náš úrad práce chce byť aj naďalej nápomocný pri podpore cezhraničnej mobility, pretože náš okres má výhodnú geografickú polohu a veľa našich ľudí odchádza za prácou do Maďarskej republiky a do Rakúska. V procese cezhraničných partnerstiev náš úrad zohráva významnú úlohu. Nový sociálny systém, nová sociálna politika sú postavené na aktivitách a iniciatívach jednotlivca. Doterajšie výsledky aj v našom regióne sú dôkazom toho, že systém je dobre nastavený, prináša zvyšovanie zamestnanosti a adresnejšiu pomoc ohrozeným, podporu rodinám. V nových podmienkach považujeme za potrebné neustále zlepšovať spoluprácu a aktivitu úradov práce, sociálnych vecí a rodiny s mestami a obcami, ako aj s mimovládnyimi organizáciami.

Tibor Varga

Riaditeľ Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Dunajskej Stredě

## Obsah čísla 2/2005

- ▶ **Služba zostáva, mení sa len adresa** 3
- ▶ **Proti zneužívaniu sociálneho systému** 4
- ▶ **Lokálne partnerstvá majú zelenú rozhovor s riaditeľkou Fondu sociálneho rozvoja** 5 a 8
- ▶ **Poradenstvo nie je o číslach, ale o ľuďoch** 6-7
- ▶ **Atraktívnu odbornosť premietla do podnikania** 9
- ▶ **Aktuálne z rezortu práce** 10
- ▶ **EURES – II. medzinárodná burza práce** 11
- ▶ **Mobilita za prácou sa stáva nevyhnutnosťou** 12
- ▶ **Križovka** 13
- ▶ **Nespoliehajte sa na prísľuby o zamestnaní** 14
- ▶ **Fotoobjektívom** 15

### 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 Křazovický, PhDr. Ľubica Slamečková, Mgr. Janka Veselská

### Redakcia

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

### Šéfredaktor

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

**Foto na obálke:** Ján Kuchta

**Foto:** archív redakcie

**Jazyková úprava:** Mária Berdisová

**Design & layout:** Marian Úradník - Maco

**Supervisor:** Mgr. Štefan Berdis

**Tlač:** Iress, s.r.o., Mamatyova 32, Bratislava

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

Centrum pre medzinárodnoprávnu ochranu detí a mládeže bolo zriadené MPSVR v roku 1992 v Bratislave ako priamo riadená rozpočtová organizácia a od roku 1992 bolo konštituované ako celoštátny orgán sociálnej pomoci vo vzťahu k medzinárodným dohovorom. Centrum riadi a za jeho činnosť zodpovedá riaditeľ, ktorého vymenúva a odvoláva minister práce, sociálnych vecí a rodiny.

Po vytvorení špecializovanej štátnej správy, ktorá je priamo riadená ministerstvom práce, a po konštituovaní Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny zanikol dôvod na existenciu špeciálnej rozpočtovej organizácie ministerstva. V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že obid-

orgánov štátnej správy v oblasti sociálnoprávnej ochrany detí, v rámci návrhu zákona o sociálnoprávnej ochrane detí a sociálnej kurately je navrhnuté, aby pôsobnosť Centra pre medzinárodnoprávnu ochranu detí a mládeže prešla v celom rozsahu na Ústredie PSVR. Ústredie bude komplexne zodpovedné za oblasť sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately na národnej, ako aj na medzinárodnej úrovni. Prechodom pôsobnosti Centra pre medzinárodnoprávnu ochranu detí a mládeže na Ústredie sa tak odstráni medzičlánok vo výkone sociálnoprávnej ochrany detí (Centrum – Ministerstvo PSVR – Ústredie PSVR – úrady).

finančných prostriedkov, ktoré boli vymedzené na financovanie administratívnej agendy centra, ako aj ostatných obslužných činností. Uvedené finančné prostriedky sa budú môcť použiť napríklad na prijatie ďalších odborných pracovných síl (predovšetkým právnikov), na skvalitnenie služieb a činnosti v predmetnej oblasti, ako aj na zvýšenie atraktívnosti práce z dôvodu možnosti lepšieho mzdového ohodnotenia.

Plánované spojenie je zároveň v súlade s pripravovanou reformou ústredných orgánov štátnej správy, ktorej jedným z cieľov je znížiť celkový počet rozpočtových a príspevkových organizácií jednotlivých ústredných orgánov.

# Služba klientom ostáva, mení sa len adresa

**Centrum pre medzinárodnoprávnu ochranu detí a mládeže sa venuje predovšetkým problematike vymáhania výživného v cudzine, medzinárodným únosom detí a problematike medzištátnych osvojení detí. Podľa pripravovaného zákona o sociálnoprávnej ochrane detí a mládeže prechádza do pôsobnosti Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny. Tento krok bude pre oblasť sociálnoprávnej ochrany detí významným prínosom.**

ve inštitúcie majú identickú cieľovú skupinu, ktorou sú deti a ich právna ochrana. V dnešnom právnom stave na národnej úrovni realizuje oblasť sociálnoprávnej ochrany detí Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a z hľadiska vykonávania medzinárodných dohovorov a právnych aktov EÚ Centrum pre medzinárodnoprávnu ochranu detí a mládeže. Zodpovednosť za jej výkon je teda rozdelená medzi dva orgány štátnej správy.

V rámci návrhu zákona o sociálnoprávnej ochrane detí a sociálnej kurately sa na realizácii záväzkov, vyplývajúcich z uzatvorených medzinárodných zmlúv a medzinárodných dohovorov v oblasti práv detí a právnych aktov Európskej únie, bude podieľať aj Ústredie PSVR. Predmetná agenda spadá rovnako aj do činnosti Centra pre medzinárodnoprávnu ochranu detí a mládeže. V súčasnosti už Ústredie buduje nové kapacity v medzinárodnej oblasti, pretože mu pribudla agenda aj v iných oblastiach, napríklad export dávok, systém EURES a ďalšie.

## DÔVODY NA ZMENU

Vzhľadom na identickú cieľovú skupinu a priamu súvislosť medzi činnosťami sociálnoprávnej ochrany detí, ktoré gestorom je Centrum pre medzinárodnoprávnu ochranu detí a mládeže a Ústredie PSVR – v záujme zabezpečenia komplexného zastrešenia, možnosti výkonu exekutívy, ako aj v záujme odstránenia nejasnej zodpovednosti



## PRÁVA A POVINNOSTI

Práva a povinnosti z pracovnoprávných vzťahov zamestnancov Centra prejdú v plnom rozsahu na Ústredie PSVR, teda zostávajú voči zamestnancom Centra zachované. V roku 2005 má Centrum pre medzinárodnoprávnu ochranu detí a mládeže 15 štátnych zamestnancov, z toho 10 právnikov, 5 administratívnych zamestnancov (2 asistentky, 3 ekonómovia – prevody výživného do zahraničia, rozpočet). U zamestnancov Centra nedôjde k zmene lokality zamestnania, pretože výkon činnosti bude aj naďalej prebiehať v Bratislave.

Centrum pre medzinárodnoprávnu ochranu detí a mládeže je financované zo štátneho rozpočtu prostredníctvom rozpočtu MPSVR SR. Hospodári samostatne, podľa schváleného rozpočtu s prostriedkami, ktoré mu určí zriaďovateľ.

## DOPAD NA ŠTÁTNY ROZPOČET

Z hľadiska dopadu na štátny rozpočet sa predpokladá efektívnejšie využívanie

Centrum pre medzinárodnoprávnu ochranu detí a mládeže bude začlenené v rámci organizačnej štruktúry Ústredia PSVR do úseku námestníčky generálneho riaditeľa pre sociálne veci a rodinu ako samostatný odborný útvar.

Navrhované spojenie sa teda v žiadnom prípade negatívne nedotkne ani súčasných odborných zamestnancov Centra, ani jeho klientov, naopak, efektívnym napojením na činnosť Ústredia PSVR a úradov práce sa zlepši dostupnosť občanov k službám, ktoré im poskytuje Centrum pre medzinárodnoprávnu ochranu detí a mládeže v súčasnosti.

Centrum pre medzinárodnoprávnu ochranu detí a mládeže doteraz ako jediný štátny orgán sociálnej pomoci zabezpečovalo priamy výkon medzinárodných dohovorov s pôsobnosťou pre celé územie Slovenskej republiky:

1. Dohovor o vymáhaní výživného v cudzine (Vyhl. č. 33/1959 Zb. z.) 20. 6. 1956 New York
2. Dohovor o uznaní a vykonateľnosti rozhodnutia o vyživovacej povinnosti k deťom (Vyhl. č. 14/1974 Zb. Z.) 15. 4. 1958 Haag
3. Dohovor o uznávaní a výkone rozhodnutí o vyživovacej povinnosti (Vyhl. č. 132/1976 Zb. z.) 2. 10. 1973 Haag
4. Dohovor o občianskoprávných aspektoch medzinárodných únosov detí (Oznámenie MZV SR č. 119/2001 Z. z.) 5. 10. 1980 Haag
5. Európsky dohovor o uznávaní a výkone rozhodnutí týkajúcich sa starostlivosti o deti a o obnove starostlivosti (Oznámenie MZV SR č. 366/2001 Z. z.) 20.5.1980 Luxemburg
6. Dohovor o ochrane detí a spolupráci pri medzištátnych osvojeniach (Oznámenie MZV SR č. 380/2001 Z. z.) 29. 5. 1993 Haag

# Proti zneužívaniu sociálneho systému

**Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny je iniciátorom systému opatrení a krokov na obmedzenie zneužívania sociálneho systému a podvodov pri vyplácaní sociálnych dávok, štátnych sociálnych dávok, dávok a príspevkov v hmotnej núdzi, peňažných príspevkov na kompenzáciu a peňažného príspevku za opatrovanie (ďalej len dávok), najmä neoprávneného vyplácania dávok a s tým súvisiaceho posilnenia kontrolných a represívnych mechanizmov, ktoré budú vychádzať z konkrétnych poznatkov a kontrolných zistení prípadov zneužívania a neoprávneného vyplácania dávok bývalými okresnými úradmi – odbormi sociálnych vecí.**

|| Zámerom opatrení je vytypovať spôsoby a nástroje na odhalenie zneužívania sociálneho systému a podvodov a ich implementáciu do praxe s cieľom zamedziť prípadnému neoprávnenému vyplácaniu dávok, a tak **zvýšiť dôveru verejnosti v sociálny systém a jeho legitimitu.**

## KONKRÉTNÉ OPATRENIA

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny v roku 2004 vypracovalo niekoľko systémových opatrení: Už v máji 2004 bol na všetkých úradoch práce nahradený starý počítačový systém na spracovanie dávok DSP (dávky sociálnej pomoci) novým systémom I S O P.

Úsek pre sociálne vecí a rodinu v roku 2004 vypracoval metodické usmernenia generálneho riaditeľa pre zamestnancov úradov práce, sociálnych vecí a rodiny. V júni 2004 bola zriadená bezplatná telefónna linka na pomoc pri odhalovaní zneužívania sociálneho systému, na ktorú každý občan môže bezplatne upozorniť na konkrétny prípad, bez obáv z represie, ak má podozrenie zo zneužívania sociálneho systému a podvodov, teda aj zneužívania vyplácania dávok.

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny prijíma ďalšie systémové kroky a opatrenia na čo najväčšie zamedzenie zneužívania sociálneho systému a podvodov, a to:

### V oblasti personálnej:

- ▶ na všetkých úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny odstrániť kumuláciu funkcií vecný správca a príslušný referent, ktorý dávku vypláca;
- ▶ zamedziť možnosti zastupovania vec-

ného správcu v jeho neprítomnosti zamestnancom, ktorý dávku vypláca a zabezpečiť písomnú zastupiteľnosť s vedomím príslušného riaditeľa úradu práce, sociálnych vecí a rodiny;

- ▶ zabezpečiť písomnú zastupiteľnosť jednotlivých zamestnancov vyplácajúcich dávky.

### V oblasti kontroly:

- ▶ zabezpečiť dôslednú kontrolu vecných správcov zo strany príslušného riaditeľa odboru sociálnych vecí;
- ▶ zabezpečiť dôkladný výkon predbežnej a priebežnej kontroly;
- ▶ zvýšiť dôraz na následnú finančnú kontrolu pri vyplácaní dávok;
- ▶ v rámci vnútornej kontroly, pravidelne mesačne námatkovo porovnávať vyplácanie dávok (spis – ISOP-výkaz);
- ▶ zvýšiť dôraz na plnenie kontrolnej funkcie vedúceho oddelenia sociálnych vecí v rámci riadiacej činnosti;
- ▶ u príslušného riaditeľa odboru sociálnych vecí zakladať rekapituláciu vyplatenej dávky za príslušný mesiac spolu s rekapituláciou dávok vyplatenej poštovými poukázkami typu „E“ porovnanú s výstupom z počítača.

### V oblasti informatiky:

#### Príslušné úpravy v ISOP-e

- ▶ zapracovanie generovania samostatnej výplatnej listiny pre dávky generované neautomatickým predpisom (ručne);
- ▶ zapracovanie prevzatia čísla spisov a čísla záznamov spisov z aplikačného programového vybavenia Administratívny systém úradu, bez možnosti editácie čísla spisu, resp. čísla záznamu;

- ▶ prepojenie registra klientov ISOP na REGOP po jeho sprevádzkovaní MV SR;
- ▶ zamedziť vstupu zamestnancov do databázy po uzávierke. Zistené zmeny pred konečnou uzávierkou môže realizovať len vecný správca. Tieto zmeny musia byť vydokladované a prekontrolované zodpovedným zamestnancom;
- ▶ zamedziť vyplácanie dávok za jedno obdobie v ISOP-e viackrát;
- ▶ zamedziť vyplácanie dávok v príslušnom mesiaci rôznymi spôsobmi (na účet, poštovým okruhom, poukázkou typu „E“);
- ▶ zabezpečiť spracovanie dávok iba na základe skutočných a pravdivých údajov (napr. nespracovanie dávky s neexistujúcim, resp. nepravdivým rodným číslom).

### V oblasti vedenia príslušnej agendy

- ▶ uhrádzať peňažné príspevky na kompenzáciu a jednorazové dávky výlučne cez poštový okruh;
- ▶ uhrádzať dávku a príspevky v hmotnej núdzi výlučne cez poštový okruh;
- ▶ viesť centrálnu evidenciu všetkých žiadostí podľa jednotlivých druhov dávok na každom úrade.
- ▶ zabezpečiť protokolárne odovzdávanie všetkých spisov po ukončení výplat dávok do príslušného archívu.

## ODPORÚČANÉ OPATRENIA

Odporúčame jednotlivým riaditeľom úradov práce, sociálnych vecí a rodiny zvážiť možnosť rotácie spisovej agendy medzi jednotlivými referentmi s cieľom dosiahnutia kontroly, ako aj vyčistenia spisov v prípade vyskytujúcich sa chýb a nedostatkov.

Predpokladáme, že implementáciou týchto systémových krokov a opatrení do praxe, sa prípadné zneužívania sociálneho systému a podvodov prostredníctvom neoprávneného vyplácania dávok eliminuje na najnižšiu možnú mieru.

**Ústredie PSVR**

## NOVELIZÁCIA VYHLÁŠKY MPSVR SR Č. 44/2004 Z. Z.

S účinnosťou od 15. januára 2005 bola novelizovaná vyhláška MPSVR SR, ktorou sa vykonáva § 69 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti.

Novela stanovila dĺžku vedenia uchádzača o zamestnanie, ktorý je občanom

**dokončenie na str. 12 ▶**

Výška príspevku	1.11.2004 - 14.1.2005			od 15.1.2005		
	Bratislavský kraj	SR bez Bratisl.kraja		Bratislavský kraj	SR bez Bratisl.kraja	
		Okresy s MNZ nižšou ako MNZ SR	Okresy s MNZ vyššou ako MNZ SR		Okresy s MNZ nižšou ako MNZ SR	Okresy s MNZ vyššou ako MNZ SR
príspevok na zriad. PM resp. na začatie SZČ	37 964	56 946	75 928	42 182	84 365	105 456
príspevok na dodat.nákl.	120 220	122 329	134 984	116 002	94 910	105 456
celkový príspevok	158 184	179 275	210 912	158 184	179 275	210 912

■ **Fond sociálneho rozvoja je tu od mája minulého roka. Aké je jeho poslanie a čo bolo ťažiskom vašich doterajších aktivít?**

FSR vznikol, aby podal pomocnú ruku ľuďom žijúcim na okraji spoločnosti, a to najmä prostredníctvom partnerstiev sociálnej inklúzie, ktoré zakladáme na úrovni okresov a financovaním mikroprojektov, ktoré si predkladajú žiadatelia a schvaľujú sa na lokálnej úrovni.

Príprava FSR prebiehala od roku 2003 z grantu Svetovej banky. Z grantu sa financovalo stretávanie pracovných skupín na úrovni krajov, kde sa identifikovali cieľové skupiny, oblasti podpory a následne okresy, kde bolo potrebné zakladať lokálne partnerstvá. Pilotne sme vybrali Prešovský, Banskobystrický a Košický kraj a v rámci nich 15 vybraných partnerstiev na úrovni okresov. Výber týchto lokalít bol na základe

nových lokalít je podmienený kritériami spomenutými vyššie a schválením MPSVR SR. Fond pre tento rok disponuje finančnou sumou 365 miliónov korún, ktoré budú prerozdelené na princípe zapojenia komunity samotnej do prípravy projektov.

■ **FSR prerozdeľuje prostriedky nielen z ESF, ale aj zo štátneho rozpočtu, položiek MPSVR SR.**

FSR vyhlásil v roku 2004 dve výzvy na predkladanie projektov na: **Zvýšenie zamestnatelnosti skupín postihnutých a ohrozených sociálnym vylúčením prostredníctvom partnerstiev sociálnej inklúzie.** Celková suma na projekty na roky 2004 – 2006 je 600 miliónov Sk. Tieto projekty sú podporené z finančných prostriedkov Európskeho sociálneho fondu.

Druhá výzva **Rozvoj lokálnej infraštruktúry** je z kapitoly aktívnej zamestnanosti MPSVR SR. Celková podpora na

osadách, migrujúcich občanov, bezdomovcov a občanov po výkone trestu. Keďže prioritou FSR je znižovanie regionálnych disparít, snažili sme sa v cieľových skupinách FSR postihnúť všetky sociálne znevýhodnené komunity.

■ **Projekty, ktoré koordinuje FSR, pri-nášajú novú – prípravu projektov zdola nahor, a taktiež zapojenie komunity do procesu rozhodovania. Aké máte skúsenosti s vytváraním lokálnych partnerstiev a rozhodovaním na lokálnej úrovni?**

Aj keď v tejto chvíli nemôžeme ešte hodnotiť reálne výstupy z projektov, môžeme hodnotiť zapojenie partnerov. Musím úprimne povedať, že ide o veľmi náročnú vec. Partnerstvá sociálnej inklúzie sú zoskupenia kľúčových hráčov v regióne, ktorí aktívne pracujú so sociálne znevýhodnenými skupinami ľudí a/alebo na poli sociálnej inklúzie. Rozlišujeme tzv. strategických partnerov (Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, zástupca Úradu splnomocnenkyne pre rómske komunity, zástupca VÚC – sociálny odbor, zástupca FSR) a zástupcov verejného, mimovládneho sektora a samozrejme zástupcov komunít. Jednotliví partneri sa museli učiť komunikácii medzi sebou – každý sektor, ktorý je zastúpený v rámci partnerstva, či už verejný, štátny, mimovládny alebo podnikateľský sektor – má svoj jazyk. Podnikateľský sektor má veľmi jasné pravidlá, ako jednotliví ľudia fungujú medzi sebou. Občiansky sektor sa snaží o veľkú mieru informovanosti a transparentnosti. Sklíbiť tieto viaceré aspekty je jedna z najťažších vecí. Uvedomujeme si, že partneri pracujú zatiaľ na dobrovoľnej báze, a preto je ich práca a úsilie niečo zmeňiť o to cennejšia. Naším cieľom nie je, aby sa partnerstvá stali elitnými skupinami, kde bude verejná alebo štátna správa diktovať, čo sa má na ich úrovni robiť. V tomto smere sa urobil veľký pokrok: ľudia v regiónoch veľmi pozitívne vnímajú to, že môžu byť súčasťou partnerstiev a rozhodovať sami o sebe. Z partnerstva sa hlasovaním vyberajú aj členovia hodnotiacich komisií a tí rozhodujú o podporení, resp. nepodporení konkrétnych projektov. Rozhodovanie o financiách je veľmi veľká zodpovednosť a rozhodovanie o peniazoch, ktoré nie sú z ich vlastného vrecka, sa ukázalo ako mimoriadne dobrý nástroj na smerovanie k uplatneniu tohto nového prístupu. Hodnotenie je jedna z najcitlivejších častí celého procesu. Človek sa asi nevyhne určitej miere subjektívnosti. Preto máme stále dvojstupňové rozhodovanie, aby sme predišli určitým klientelistickým a netransparentným rozhodnutiam.

Čo sa týka samotnej práce so žiadateľmi, každý projekt je konzultovaný na lokálnej úrovni. FSR má v každom partnerstve svojho lokálneho konzultanta. Lokálny konzultant pomáha s prípravou projektu, a najmä pomáha s tzv. komunitným plánovaním, čo je proces, keď si komunita sama

**dokončenie na str. 8 ►**

# Lokálne partnerstvá majú zelenú



Po vstupe do Európskej únie sa Slovensku otvorila možnosť využívať finančnú pomoc, ktorú Spoločenstvo prostredníctvom fondov smeruje na posilnenie hospodárskej a sociálnej súdržnosti, znižovanie rozdielov v životnej a ekonomickej úrovni, odstraňovanie zaostalosti v znevýhodnených regiónoch a na celkový harmonický rozvoj krajín. Jedným z nich je Európsky sociálny fond, z ktorého prostriedkov je financovaný aj Fond sociálneho rozvoja, zriadený od 1. mája 2004 Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR ako štátna príspevková organizácia. FSR podporuje projekty zamerané na zvýšenie zamestnanosti a na začlenenie slabých a sociálne vylúčených skupín do spoločnosti. Na činnosť Fondu sociálneho rozvoja a problematiku podpory partnerstiev sociálnej inklúzie sme sa opýtali jeho riaditeľky Mgr. ZUZANY MELIŠOVEJ.

de indikátorov merania chudoby, kde sme zohľadňovali najmä mieru nezamestnanosti, počet poberateľov dávok v hmotnej núdzi, ale aj možnosť prístupu k službám, infraštruktúrnou vybavenosť, vzdelanostnú úroveň a zdravotný stav. V týchto krajoch sme overili možnosť riadenia organizácie na diaľku, ako aj rozhodovanie na lokálnej úrovni – do akej miery je komunita schopná sa zapájať, aký je jej prístup k vytváraniu partnerstiev. Bol to pilotný projekt a predtým sa na Slovensku nič podobné celoplošne ešte nerealizovalo.

V roku 2004 sme vo vybraných lokalitách rozdelili na 186 projektov zvýšenia zamestnatelnosti a rozvoja lokálnej infraštruktúry vyše 133 miliónov korún z Európskeho sociálneho fondu a štátneho rozpočtu.

Po úspešnom štarte v roku 2005 FSR rozšíril pôsobnosť aj na vybrané okresy Žilinského a Nitrianskeho kraja, kde sú problémy chudoby taktiež citelné. Výber

roky 2004 – 2006 je 370 miliónov Sk. Rozvoj lokálnej infraštruktúry má prispieť k zlepšeniu sociálneho začlenenia a na zvýšenie zamestnanosti sociálne najviac znevýhodneného obyvateľstva.

Od roku 2005 FSR na národnej úrovni koordinuje aj **Program podpory komunitnej sociálnej práce v obciach**, financovaný z rozpočtovej kapitoly MPSVR. Na roky 2005 – 2007 je naň vyčlenených 363 300 000 Sk.

■ **Na ktoré cieľové skupiny je pomoc FSR zameraná?**

Naša cieľová skupina je veľmi široko postavená, vychádza zo zadefinovania v Národnom akčnom pláne o sociálnej inklúzii. Zahŕňa dlhodobo nezamestnaných, osoby v hmotnej núdzi, starých osamelých ľudí odkázaných na pomoc, rizikové skupín detí a mládeže, zdravotne postihnutých, zemepisne izolované skupiny, závislých na alkohole, drogách a i., ľudí žijúcich v segregovaných rómskych

**Nová sociálna politika kladie vysoké nároky na prácu s klientom a zdôrazňuje individuálnu prácu s ním, pretože tak mu možno účinnejšie pomáhať.**

**„Pri individuálnych akčných plánoch je najdôležitejší individuálny rozhovor s klientom, kde sa zisťujú podrobné údaje o ňom, jeho predpoklady, skúsenosti, osobnostné vlastnosti, predstava o budúcom povolání, dôvody neúspechu umiestnenia sa na trhu práce a hľadanie rezerv a ďalších možností klienta. Spoločné závery potom vedú k odstráneniu bariér uplatnenia sa a k hľadaniu nových možností a foriem, ako sa uchádzať a uplatniť na trhu práce,“** uviedla PhDr. Helena Furindová, riaditeľka odboru Služieb odborného poradenstva Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny. **Zaujímalo ma, ako sa darí plniť túto úlohu v praxi, tak som sa vybrala do regiónu.**

### UČIA ICH PONÚKAŤ SA NA TRHU PRÁCE

„Práca s klientom sa zmenila a posunula k lepšiemu v tom zmysle, že klient dnes nechodí na úrad práce len kvôli tomu, aby preukazoval, že si hľadá zamestnanie. Nečaká pasívne na pomoc štátu, ale aktívne pristupuje k riešeniu problému. Zmena nastala aj v tom, že vlni sme začali robiť

kamarátom, známym, a neskôr aj pre niekoľko firiem. Mnohí začínajú podnikáť doslova na kolene, prekonávajú počiatočné ťažkosti a darí sa im. Na podnikanie sa dali aj vďaka našim odborným poradcům, ktorí ich na túto cestu nasmerovali a úspešne priviedli do cieľa,“ zdôraznila Ing. Lýdia LESKOVSKÁ, riaditeľka Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Nitre.



## Poradenstvo nie je o číslach,

individuálne akčné plány. Odborní poradcovia s uchádzačmi o zamestnanie rozoberú problém, hľadajú príčiny, prečo si doteraz nenašli prácu, zostavia harmonogram činností a aktivít, na ktorých sa zúčastnia, na čo sa budú orientovať, aby sa čo najskôr uplatnili na trhu práce. Vieme, že náš klient často stroskotá preto, lebo pri prvom kontakte so zamestnávateľom sa nevie prezentovať. My ho naučíme napísať životopis, ako má vystupovať, ako sa ponúkať zamestnávateľovi. Darí sa nám až po konečný efekt, keď si nájde zamestnanie, alebo začne sám podnikáť. Uvediem príklad: firma prepúšťa a mzdová účtovníčka príde o prácu. Informujeme ju, že môže získať príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť. Viaceré túto možnosť využili, kúpili si počítače a začali. Najprv robili účtovníctvo

### STÁVA SA, ŽE AJ MUŽOM VYPADNÚ SLZY

Mgr. Iveta ĎURICOVÁ, vedúca oddelenia služieb odborného poradenstva uviedla, že na oddelení pracuje 15 odborných poradcov. Dve detašované pracoviská majú v Zlatých Moravciach, jedno vo Vrábľoch.

„Naša práca je rôznorodá, pretože okrem individuálneho a skupinového poradenstva prešla na naše oddelenie aj implementácia grantových schém rozvoja ľudských zdrojov. Poradenstvo je výzva na zmenu, nie je o číslach. Za touto zmysluplnou činnosťou sa skrývajú ľudia – naši klienti, ktorých potrebujeme „rozhybať.“ Komunikácia na našom oddelení je komunikácia vyššej úrovne, pretože my ideme „do vnútra človeka.“ Poradca nemôže komunikovať iba verbálne (slovne), ale

musí aktívne zapojiť všetky zložky mimoslovnnej komunikácie. Každý človek je iný, jedinečný. Neverili by ste, o akých problémoch sa dozvie poradkyňa, ak jej klient dôveruje. Odhalili sme dve týrané ženy, so svojim trápením sa nám z dôvery aj muži, ktorí prišli o prácu a doma prežívajú strašné peklo. Manželky sa vyhrádzajú rozvodom, deti otcami pohrdajú, priatelia sa odvrátili. Klient sa cíti veľmi sám a pri rozhovore s odbornou poradkyňou sa vlastne po prvýkrát stretne s človekom, ktorý je tu preto, aby aktívne vypočul jeho problém, ktorý je neúspechom jeho umiestnenia sa na trhu práce. Mužom neraz vypadnú slzy, keď sa rozhororia o sociálnych ťažkostiach, v akých žijú. V takýchto prípadoch nie je problémom profesijná orientácia klienta, ani nedostatok voľných pracovných miest v regióne, ale strata sociálnych kontaktov a fungovanie rodiny, v ktorej žijú. Ak by sme mali väčší časový priestor na prácu s klientom, dokázali by sme nájsť to skryté, čo im bráni nájsť si zamestnanie,“ vysvetlila Mgr. Iveta Ďuricová.

Z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny odborné poradkyne mali vlni stanovené vytvoriť 13 369 individuálnych akčných plánov pre uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú v evidencii najmenej tri mesiace, skutočne ich zrealizovali 9 559, z toho 1 669 dodávateľsky. ÚPSVR v Nitre sa umiestňuje na 3. mieste, čo sa týka individuálnych stretnutí s klientom, na jednu odbornú poradkyňu pripadá 869 individuálnych akčných plánov.

### POMÁHAJÚ ĽUĐOM, KTORÍ SÚ NA DNE

„Môj pracovný deň bol ako každý iný,“ zhodnotila Mgr. Dagmar ZELENKOVÁ,





práca, aby sme človeka poznali z vnútornej strany, nie iba to, čo máme o ňom v počítači. Ak sa nám to podarí, potom ho môžeme modelovať. Ľudia sa prídu poďakovať aj pochváliť, že sa im darí. Ak by toto nebolo, tak už na tomto úrade nepracujem," povedala odborná poradkyňa Mgr. D. Zelenková.

### V SKUPINE OTVORENE O PROBLÉMOCH

V deň mojej návštevy ÚPSVR v Nitre som mala možnosť vidieť aj prácu v skupine s uchádzačmi o zamestnanie. Mladú odbornú poradkyňu Mgr. Alenu Hudcovú, sme zastihli v plnom nasadení. Kontrolovala, ako si klienti plnia úlohy individuálnych akčných plánov. Nehladkala ich, ak niektorí preukazovali málo aktivity, ale nabádala ich k väčšej iniciatíve. Mladému pekárovi, absolventovi SOU, ktorý sa nemôže zamestnať, lebo zamestnávateľ žiada aspoň trojročnú prax, navrhla, aby sa uchádzal o absolventskú prax, 30-ročnej žene, ktorá nikdy nepra-

dol Ing. Igor Vavřík, riaditeľ Odboru služieb zamestnanosti v Nitre.

„Veľa ľudí zaraďujeme do aktívnej činnosti v obciach. Vlni ich bolo takmer 6 000. Nezamestnaní tejto aktivity spočiatku nedôverovali, ale postupne sa predhľadali, ako sa dostať na aktívne práce a mnohí takto pracovali po celý rok. Títo ľudia prinášajú veľa prospešného pre obce, ale veľa robia aj pre seba, pretože podporujú a rozvíjajú si pracovné návyky a po čase sa takto môžu zamestnať. Zaujímavá je pre nich aj finančná suma, veď ide o ľudí v hmotnej núdzi, takže tých 1 500 Sk je pre nich veľkou pomocou. Významnou činnosťou a pomocou evidovaným nezamestnaným je ich vzdelávanie a príprava pre trh práce. Vlni rozličnými kurzmi prešlo vyše tisíc ľudí. Mnohí získali novú zručnosť, odbornosť a podarilo sa im zamestnať. Darí sa nám spolupracovať so zamestnávateľmi. Vychádzame im v ústrety aj ich špeciálnym požiadavkám, rekvalifikačné kurzy ušijeme na mieru, aby sa ich absolventom zvýšili šance zamestnať sa.“

## ale predovšetkým o ľuďoch

odborná poradkyňa. Mala individuálne poradenstvo s deviatimi uchádzačmi o zamestnanie, s ktorými sa stretla po tretíkrát. Cieľom stretnutia bolo zhodnotiť, ako sa im darí plniť individuálne akčné plány.

„Väčšina klientov pristúpila k tejto práci veľmi zodpovedne a úlohy, ktoré sme si vytýčili, splnili, s výnimkou jedného pána, ale dohodli sme sa, že dobehne, čo zameškal. Stretávame sa raz za mesiac. Úlohy, ktoré majú klienti plniť, sú ciele, aby sa uplatnili na trhu práce. Veková štruktúra bola od 28 do 55 rokov, väčšinou so základným vzdelaním, jeden s VŠ, dvaja stredoškóla. Najzložitejšie sa pracuje s ľuďmi so základným vzdelaním. Majú minimálne možnosti uplatnenia sa a sú aj malé možnosti nejako ich navigovať. Každý človek je iný, ku každému treba pristupovať individuálne, každý vyžaduje iný prístup. Niekomu naša práca dáva veľa, inému menej, ale myslím si, že pre väčšinu tých, ktorí prídu na naše oddelenie služieb odborného poradenstva, dáva náš prístup veľa. Klienti majú možnosť získať množstvo nových informácií, inšpirujeme a motivujeme ich k tomu, aby sa na trhu práce uplatnili. Každý si zoberie toľko, koľko si chce a vie zobrať. Keďže máme možnosť s nimi pracovať individuálne, začínú nám dôverovať a spolupráca je dobrá. V roku 1991 som vlastne poradenstvo zakladala, celý život pracujem s ľuďmi. Keď sme prešli na individuálne a odborné poradenské služby, potešila som sa, pretože nám to otvorilo cestu ku klientovi v tom zmysle, že máme možnosť sa mu viac venovať. V predchádzajúcom období sme boli poradcovia, ale mali sme oveľa viac iných povinností, takže sme sa klientovi nemohli venovať tak ako v súčasnosti. My musíme do nich preniknúť, to je naša

covala s počítačom, odporučila prihlásiť sa na rekvalifikačný kurz, mužovi stredných rokov ponúkla pomoc pri napísaní životopisu a žiadosti o zamestnanie, lebo nespĺňali požadované kritériá. Všetkým zdôrazňovala, že nestačí napísať dve-tri žiadosti o zamestnanie, ale musia ich byť desiatky. Upozornila ich, že prácu si treba hľadať cez všetky dostupné zdroje, v inzerátoch, na webových stránkach, prostredníctvom príbuzných a známych. Ing. Iveta Ďuricová, vedúca odborného poradenstva individuálnych akčných plánov, bola s prácou odbornej poradkyne, absolventky sociálnej práce, veľmi spokojná, pačili sa jej nové metódy práce s klientmi.

### PRÁCA PRE OBEC, NÁVYK PRE SEBA

„Najväčšie problémy máme s dlhodobými evidovanými uchádzačmi o prácu,“ uvie-

### NEZAMESTNANOSŤ, ŠANCA NA ZMENU

Jozef Horecký z oddelenia sprostredkovateľských služieb sa venuje uchádzačom o zamestnanie, ktorí sa rozhodli pre samostatnú zárobkovú činnosť. Vlni o túto možnosť prejavilo záujem 141 ľudí, z toho 66 rozbehli podnikanie predovšetkým v obchode a službách. „Ľudia absolvovali rekvalifikačný kurz Založenie vlastnej firmy, kde dostali množstvo informácií, najmä z legislatívy. Niektorí boli spočiatku skeptickí, no v konečnom dôsledku si takúto pomoc pochvalovali a vypracovali si kvalitné podnikateľské zámery, ktoré obhajovali pred odbornou komisiou. Takto vznikli v Nitre napríklad detské mikrojasle, ktoré zriadila pani Katarína Kertesová a zároveň v nich zamestnala Denisu Patačovou, absolventku strednej zdravotníckej školy, či kozmetický salón Lucie Kohárikovej, ktoré sme s Ing. Igorom Vavříkom, riaditeľom Odboru služieb zamestnanosti v Nitre navštívili.

„Sú to krásni a šťastní ľudia, ktorých obdobie bez práce nezlomilo, naopak využili ho ako šancu a začali ponúkať služby, o ktoré má trh záujem. Kiež by sme takýchto odvážnych a zároveň úspešných ľudí mali u nás viac,“ dodal Ing. Igor Vavřík.



**JANKA VESELSKÁ**  
Foto: autorka

# Lokálne partnerstvá...

**dokončenie zo str. 5**

definuje, čo chce riešiť, ako a najmä za čo. Priority pre región si určujú na mieste ľudia, ktorí problémy svojho regiónu poznajú najlepšie. Ľudia, ktorých sa to týka, vedia najlepšie zhodnotiť svoj problém, svoju situáciu. Projekty, ktoré takto vznikajú, sú naozaj realizovateľné a my sa snažíme, aby boli aj udržateľné. Snažíme sa, aby boli členovia komunity naozaj zapojení do prípravy a realizácie projektu. Jednotliví členovia komunity aktívne na projekte pracujú a nie sú len objektmi, ktoré dostali peniaze. To je to pozitívne, ale to je aj to najťažšie na našej práci.

## ■ Aký je proces hodnotenia projektov?

Hodnotenie projektov je citlivá záležitosť. Hodnotia sa na lokálnej úrovni, kde sa ľudia poznajú. Keď sa predkladá žiadosť, projekt musí byť konzultovaný s lokálnym konzultantom a musí byť v poriadku formálna stránka – formulár, rozpočet a iné formálne náležitosti projektu. Často sa stáva, že lokálny konzultant považuje projekt za vcelku dobrý, ale jeho podoba na papieri o tom nesvedčí. Mnohí žiadatelia jednoducho nevedia preniesť svoju myšlienku do formuláru. Hodnotenie je ťažké aj preto, lebo členovia partnerstva na lokálnej úrovni možno po prvý raz robia niečo podobné. Pri hodnotení sledujeme najmä zapojenie komunity do projektu, či bolo iba formálne, či prebehlo komunitné plánovanie alebo stretnutie s komunitou, či je rozpočet v súlade s aktivitami, či je rozpočet naozaj o aktivitách, a nie o financovaní kancelárie a režijných nákladov, aká je udržateľnosť projektu, či spadá projekt do oblasti podpory FSR a pod. Žiadatelia často nechápajú, že nemajú právny nárok na podporu, že môžu o ňu len žiadať.

## 1. hodnotenie projektov Hodnotiacou komisiou na lokálnej úrovni

Hodnotiaca komisia zložená z členov Rady partnerstva sociálnej inklúzie a/alebo Lokálneho riadiaceho výboru s menovacím dekrétom od štatutárneho zástupcu FSR vyhodnotí projekty s možnosťou troch finálnych výstupov: a. podporený projekt, b. nepodporený projekt, c. projekt odporučený na prepracovanie.

## 2. hodnotenie projektov Hodnotiacou komisiou FSR menovanou štatutárnym zástupcom FSR

Malá hodnotiaca komisia zložená z projektových manažérov, zástupcu riaditeľa FSR a riaditeľa FSR definitívne rozhodne o ne/podporení projektu a následne žiadateľ podpisuje zmluvu o pridelení grantu s FSR.

## ■ Na akej úrovni sa môžu partnerstvá vytvárať – formálnej alebo aj neformálnej?

Vytváranie partnerstiev je dlhý proces, založený najmä na dôvere. FSR podporuje vytváranie partnerstiev na malom geografickom priestore. Nechceli sme vyvíjať tlak v tom zmysle, aby sa založila nejaká

organizácia, ale chceme, aby sa etablovala inštitúcia, ktorá bude mať stanovené, čo bude reálne robiť, kto bude vlastníkom výstupov projektu, majetku, kam chce smerovať svoje aktivity, ako chce pomáhať sociálne znevýhodneným skupinám obyvateľov a pod. Na začiatku je to len neformálne spojenie, čo však z dlhodobého hľadiska nie je udržateľné.

## ■ Aké je zapájanie sa podľa zamerania projektov?

Čo sa týka projektov na rozvoj lokálnej infraštruktúry, výsledky sa vidia dosť rýchlo, úspešní môžeme byť aj v priebehu pol roka: postaví sa napr. malá lavička, komunitný dom, kde pracujú Rómovia z osady. Pokiaľ ide o zamestnateľnosť, tak viditeľnosť alebo úspech projektu je záležitosť viacerých rokov. Keď si vyškolený, rekvifikovaný človek nájde prácu a udrží si ju – to je záležitosť minimálne troch – štyroch rokov. Je to ako beh na dlhé trate. Vidíme však veľký záujem u ľudí predkladať si projekty do oboch výziev, aj do zvyšovania zamestnateľnosti sociálne vylúčených, aj do druhej výzvy, budovania lokálnej infraštruktúry. Vnímame ako nevyhnutnosť vzájomné prepojenie oboch výziev a klasické spájanie mäkkých a tvrdých zručností. Ľudia musia mať totiž vytvorené podmienky (ako napr. Sociálny inkubátor, sociálne pracovisko), kde môžu svoju činnosť vykonávať.

## ■ Ktoré podporené projekty považujete za zaujímavé?

Je ich viacero, ale spomenula by som projekty za brezniansky región, kde reholá sestier Albertínok zriadila dom soc. služieb – Dom sv. Alberta ako hospicovú starostlivosť pre starších ľudí. Projekt Budúcnosť bol podporený v rámci oboch našich výziev – vyššej zamestnateľnosti aj lokálnej infraštruktúry. Ide o sociálny inkubátor, ktorý umožní 20 absolventom Odborného učilišťa internátneho vo Valaskej, odbor ošetrovateľ a pomocný kuchár, získať odbornú prax a pracovné návyky. Účastníci projektu sú mladí ľudia s rôznym stupňom ľahkého a stredného mentálneho postihnutia. Pobyť v zariadení sociálnych služieb, práca v odbore a výchovné pôsobenie sestier im pomôže vytvoriť si potrebné sociálne návyky, pomôže im pripraviť sa na samostatný život a zvýšiť ich možnosť uplatnenia v pracovnom živote. Inými príkladmi sú obec Zborov, ktorá dostala grant na vytvorenie informačno-poradenského centra na sprostredkovanie práce v regióne aj mimo neho; občianske združenie Ľudia a perspektíva vytvorí výrobnú dielňu s chráneným pracoviskom pre dlhodobo nezamestnaných s nízkym stupňom vzdelania; Horehronská rozvojová agentúra v Brezne prišla s projektom Pestovanie liečivých rastlín ako príležitosť na samozamestnanie, alebo Méta Hostice vytvorí Pracovný inkubátor pre nezamestnané ženy s dielňou aranžovania a záhradníctva v Rimavskej Soboti.

## ■ Od januára ste avizovali zmeny v kri-

**tériách projektov, a teda aj vo formulároch. Nové bude to, že bude musieť byť dodržaný a zdokladovaný mikroprojektový cyklus.**

V minulom roku sme mali dva typy projektov – mikroprojekty do výšky milión korún a projekty partnerstva do výšky 2, 8 mil. Sk. V roku 2005 budeme v rámci mikroprojektov rozlišovať projekty do 300-tisíc Sk na rozbeh organizácií, na malé a motivačné aktivačné programy. Pri type projektu do milióna sa bude už vyžadovať aj analýza prostredia, časový harmonogram a celkovo bude formulár trochu zložitejší. V minulom roku sme boli benevolentnejší v tom, čomu sa hovorí mikroprojektový cyklus. Tento cyklus sleduje kroky od začiatku vyhlásenia výzvy až po záverečné zhodnotenie. Medzi tým je veľa krokov, a najmä to, ako má žiadateľ postupovať, aby bola komunita naozaj zapojená do projektu. Bude nevyhnutné doložiť zápisy z komunitných stretnutí. Je to v záujme toho, aby konečným výstupom, teda to, čo je napísané v projekte, bolo to, čo komunita chce a potrebuje. Pri procese komunitných stretnutí budú pomáhať naši lokálni konzultanti a aj komunitní konzultanti. Čiastočne sa budú meniť výzvy aj hodnotiace kritériá, čomu budú zodpovedať formuláre s jednoduchšími formuláciami a jasnejšími kritériami hodnotenia.

## ■ Komunitní pracovníci – ako ich získavate?

Ako som už spomenula, od roku 2005 administrujeme v spolupráci s Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny program podpory komunitnej sociálnej práce v obciach. Obec si môže predložiť svoju žiadosť na príslušný úrad práce, oddelenie metodiky aktívnej politiky trhu práce a projektového riadenia. Môže požiadať o mzdu a nevyhnutné výdavky na prácu komunitného sociálneho pracovníka a jeho asistenta. Počet komunitných pracovníkov je vymedzený takýmto prepočtom: do 600 obyvateľov je 1 komunitný pracovník a 2 asistenti, ak je 600 – 900 obyvateľov + 1 asistent, ak je nad tento počet, tak sa navyšujú dvaja asistenti, ak je nad 2 000 obyvateľov, čo je konečné číslo – tak môžu byť traja komunitní pracovníci a šiesti asistenti. Komunitní sociálni pracovníci a asistenti sú zamestnancami obce. Je to veľmi náročná práca, človek si denne vypočuje mnoho ľudských príbehov. Aby sa dosiahla kvalita práce, je nad nimi ešte koordinátor. Navrhovali sme, aby koordinátor zastrešoval max. 10 obcí, čo bude, samozrejme, závisieť od toho, či je tá obec menšia alebo väčšia. Koordinátorov je maximálne 17, bude to však závisieť od počtu obcou predložených žiadostí. Nad nimi už je len manažér programu, ktorý je zamestnancom FSR a zabezpečuje pravidelnú komunikáciu s kľúčovými hráčmi projektu, s Ústredím práce, Úradom splnomocnenkyne vlády a inými.

Všetky potrebné informácie si môžu záujemcovia prečítať na stránke [www.fsr.sk](http://www.fsr.sk)

**LUBICA SLAMEČKOVÁ**





# Zákazník chce umelecké predmety aj dnes

„Štyri mesiace som bola v evidencii Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Dunajskej Stredě. Odborní poradcovia mi veľmi pomohli, pretože som absolvovala rekvalifikačný kurz, zameraný na pomoc začínajúcim podnikateľom. Zoznámila som sa so základmi ekonomiky a účtovníctva, vypracovala som si podnikateľský zámer na výrobu emailov a vitráž skla, pretože som v tomto smere odborníčkou a viem, že o tieto atraktívne výrobky má spotrebiteľ záujem. Aby som mohla v tejto oblasti podnikáť, musela som si kúpiť špeciálnu pec na umelecké predmety, brúsku, kliešte a množstvo ďalších nástrojov, bez ktorých sa nezaobídem. Drahé tabule farebného skla som s rodičmi kupovala v Budapešti, niektoré mám z Komárna i z Považskej Bystrice. Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť je skvelá vec, značne mi pomohol pri rozbehu podnikania, pretože som dostala 57-tisíc korún. Nestačil pokryť všetky moje finančné náklady, veď len pec, ktorú nevyhnutne potrebujem, stojí 80 tisíc korún, ale bola to dobrá finančná injekcia,“ rozpravila sa sympatická mladá podnikateľka Csilla Sósosová z Horného Baru, malej obce ležiacej v okrese Dunajská Streda.

## NA ZAČIATKU CESTY BOLI VÝKRESY

Ako sa táto dvadsaťdvaročná sympatická tmavovláska dostala k tejto atraktívnej odbornosti? Povedala, že ako dieťa stále len kreslila a kreslila. Farbičky jej doslova učarili, vždy z nich mala najväčšiu radosť. Dostávala ich často aj pri každej slávnostnej príležitosti, dokonca i na Veľkú noc

namiesto maľovaného vajička. Keď jej ako celkom malej rodičia kúpili maliarsky stojan a paletu, bola v siedmom nebi. Mama s otcom záľuby obidvoch dcér veľmi podporovali. Staršia Kristína odmalička veľmi rada čítala, chce byť učiteľkou. Láska ku knihám pokračuje, študuje na Filozofickej fakulte UK maďarský a nemecký jazyk a už v tomto roku ju čakajú štátnice. Vrátim sa však k mladšej Csille. Keď bola druháčka, rodičia ju prihlásili do Ludovej školy umenia v Šamoríne, kde sa venovala výtvarnej výchove. Ako osemročná vyhlásila, že keď vyrastie, bude keramička. Jej rozhodnutie už vtedy ovplyvnil televízny seriál, ktorý sledovala s nevšedným záujmom.

## VYTRVALO IŠLA ZA SVOJÍM CIEĽOM

Je chvályhodné, že medzi mestami Dunajská Streda a Győr je skvelá spolupráca. Prejavovala sa aj v tom, že v roku 1998 malo šancu v Maďarsku študovať desať mladých ľudí zo Slovenska, ktorí nemuseli platiť za ubytovanie v internáte. Po skončení Základnej školy v Hornom Bare a úspešnom zvládnutí talentových skúšok Csillu prijali na umeleckú školu v Margit Kovács v Győri. Hlásila sa na keramiku, ale pedagógovia jej odporučili, aby sa dala na email, pretože má naň skvelé predpoklady. V triede bolo tridsať študentov a Csilla z malej slovenskej obce najlepšia z nich. Keď končila štúdium, ktoré sa jej mimoriadne páčilo, okrem výučného listu ako najlepšia študentka dostala na pamiatku aj zlatý prsteň, ktorý odvtedy stále nosí. Mama s otcom pri tejto slávnostnej príležitosti ani nedýchali. Pri

tónoch hymny boli nesmierne hrdí na svoju dcéru. Po slávnostných chvíľach a dňoch prišli dni všedné. Rodičia navrhli dcére pokračovať v štúdiu, aby mala maturitu, pretože výučný list v dnešnej náročnej dobe nestačí. Vôbec ju nemuseli prehovárať, v roku 2001 začala navštevovať Schola Privata Gutaiensis, Súkromnú združenú strednú školu služieb a umeleckých remesiel s vyučovacím jazykom maďarským v Kolárove.

V roku 2003 tam nielenže zmaturovala, ale vybrala sa opäť do Győru študovať druhé remeslo, tentoraz olovnaté sklo a vitráž, pretože s dvomi remeslami sa ľahšie užíva. Vždy ju fascinovali vitrážové okná v kostoloch a v katedrálach a chcela sa naučiť ovládať túto techniku. Keď sa prihlásila na štúdium v Győri po druhý raz, pedagógovia sa tešili, že sa budú môcť venovať jednej z najlepších absolventiek školy. Csilla s láskou spomína na toto

obdobie, predovšetkým na skvelého akademika László Heftera, ktorý učil odbor olovnaté sklo a rozvíjal jej nevšedný talent.

## VITRÁŽOVÉ DVERE NADCHLI ZÁKAZNÍKA

V decembri minulého roku začala Csilla podnikáť. Povedala, že na prvého zákazníka nikdy nezabudne.

„Robila som vitrážové dvere. Objednal si ich u mňa jeden pán z Bratislavy. Nakreslila som mu niekoľko návrhov a on si vybral. Trvalo mi to približne tri týždne. Keď boli dvere hotové, prišiel si ich prevziať aj so svojou manželkou. Moja práca ju veľmi prekvapila, bola nadšená. Reakcia zákazníka je dôležitá, pretože ak je pozitívna, tvorcovi to dodá veľa tvorivej energie. Som šťastný človek, pretože práca v dielni, ktorú mám vedľa matkinej kuchyne, ma naplňa radosťou.“ A kuchyňa? Tá je plná úchvatných prác talentovanej mladej podnikateľky. Linku zdobia nádherné vitrážové dverie, nad stolom visí neprehliadnuteľný farebný luster, na stenách nežné emailové obrázky. Hra farieb je úžasná. Ak sa pozriete na oblok, zaujmú vás vitráže s motívmi predstavujúcimi jar, jeseň a zimu. Najväčšia, s pestrofarebnými motýľmi, je typická pre leto.

„Mám nesmierne rada svoju prácu, teším sa, keď mi pod rukami vznikajú vitrážové okná, dvere, alebo tvorím lampy, šperkovicu, svietniky, vázy, emailové obrázky, brošne, náušnice, a hlavne keď zaujmú klientov. Mám rada zvuk brúsky, keď tvarujem jednotlivé časti farebných skiel, z ktorých postupne vytváram celkový obraz Momentálne robím zaujímavé rámy na zrkadlá do obchodov s umeleckými predmetmi, pretože zákazníci majú o ne záujem,“ povedala Csilla.

dokončenie na str. 12 ►

## ■ Ústredie PSVR chce bojovať proti podvodom

Ústredie práce sociálnych vecí a rodiny prijalo kroky a opatrenia na zamedzenie zneužívania sociálneho systému. Opatrenia vychádzajú zo skúsenosti a konkrétnych poznatkov z praxe a majú prispieť k eliminovaniu podvodov pri vyplácaní štátnych sociálnych dávok, príspevkov v hmotnej núdzi, peňažných príspevkov na kompenzáciu a peňažného príspevku za opatrovanie. Od mája 2004 je na všetkých úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny nový počítačový systém ISOP na spracovanie dávok sociálnej pomoci. Tým sa úplne eliminovala možnosť neoprávnených vyplácaní dávok ÚPSVAR prijíma aj ďalšie systémové kroky v oblasti personálnej, v oblasti kontroly a vedenia príslušnej agendy. V júni 2004 bola zriadená bezplatná telefónna linka, na ktorú každý občan môže bezplatne upozorniť v prípade podozrenia zo zneužívania sociálneho systému a podvodov bez obáv z represie.

Ústredie PSVR

# Krátke správy

## ■ Evidovaná miera nezamestnanosti v januári mierne stúpla

Po miernom náraste koncom roka 2005 miera evidovanej nezamestnanosti dosiahla na Slovensku v súlade s očakávaniami Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny 13,23 %. Medzimesačne vzrástla o 0,16 bodu a medziročne poklesla o -3,37 bodu. Miera nezamestnanosti, vypočítaná z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie, dosiahla 14,85 %. Medzimesačne vzrástla o 0,22 bodu, medziročne poklesla o -3,07 bodu. Stav uchádzačov o zamestnanie dosiahol 388 876 osôb. Medzimesačne vzrástol o 5 721 osôb (o 1,49 %) a medziročne klesol o -80 362 osôb (o -17,13 %). Stav disponibilných uchádzačov o zamestnanie dosiahol 346 292 osôb. Medzimesačne vzrástol o 3 998 osôb (o 1,17 %). Medziročne poklesol o -88 488 osôb (o -20,35 %). Priemerný počet uchádzačov o zamestnanie (12 mes.) dosiahol 402 415 osôb. Medzimesačne poklesol o -6 697 (o -1,64 %) a medziročne poklesol o -37 611 osôb (o -8,55 %).

Ústredie PSVR

## ■ Zákon o nelegálnej práci schválený v NR SR

Od 1. apríla 2005 má nadobudnúť účinnosť nový zákon postihujúci čiernu prácu. Presne definuje nelegálnu prácu a nelegálne zamestnávanie a posilňuje nástroje, ktoré majú zabráňovať zneužívaniu sociálneho systému, podporovať legálne zamestnávanie, a tým chrániť občana pred

sociálnou neistotou. Rozširujú sa a sprísňujú možnosti kontroly: vykonávať ju budú inšpektoráty práce, úrady práce, sociálnych vecí a rodiny. Zamestnávateľ musí nahlásiť vznik pracovnoprávneho pomeru zamestnanca do registra poisťencov Sociálnej poisťovne najneskôr pred začatím činnosti zamestnanca a takisto skončenie tohto vzťahu v deň skončenia. Môže tak urobiť aj SMS-právou, mailom, a následne si riadne splní ohlasovaniu povinnosť. Úrady práce majú povinnosť oznámiť registru poisťencov SP zaradenie aj vyradenie fyzickej osoby z evidencie. Rozširuje sa právomoc inšpektorátov práce vykonávať inšpekciu aj mimo územnej pôsobnosti na základe písomného poverenia generálneho inšpektora práce. Rozširuje sa rozsah kontrolných oprávnení úradov práce o oprávnenie rozhodovať o uložení pokuty. Tá môže byť pre fyzickú a právnickú osobu až do milióna korún a môže byť vylúčená z možnosti zúčastniť sa verejného obstarávania a iných súťaží až po dobu 5 rokov.

MPSVR

## ■ Zvýšenie príspevku na bývanie

Minister práce, sociálnych vecí a rodiny SR Ľudovít Kaník navrhol zvýšiť príspevok na bývanie o 15 %. Ide o druhé navrhované zvýšenie tohto príspevku v priebehu 5 mesiacov (v septembri sa zvyšoval o 25 %). Týmto by sa príspevok na jednotlivca mal zvýšiť o 150 Sk na 1 130 Sk a pre spoločne posudzované osoby o 250 Sk na 1 920 Sk. Toto zvýšenie si vyžiada 129 mil. korún v roku 2005 z rozpočtu rezortu ministerstva práce. Príspevok poberá približne 78 tisíc domácností. Má nadobudnúť účinnosť od 1. apríla 2005.

MPSVR

## ■ Nový nástroj aktívnej politiky na trhu práce pre uchádzačov a zamestnanie

Ústredie PSVR Bratislava na základe Akčného plánu konkrétnych opatrení úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, ktoré sú v prihraničnej oblasti s Maďarskou republikou, Rakúskou republikou, Českou republikou a Poľskou republikou pripravuje na podporu cezhraničnej mobility pilotný projekt na preplácanie časti cestovných výdavkov v prihraničných regiónoch pre uchádzačov o zamestnanie v období od februára 2005 do konca marca 2006. Cieľom pripravovaného projektu ako nového nástroja aktívnej politiky na trhu práce, na ktorom sa zúčastní 26 úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, bude zvýšenie motivácie uchádzačov o zamestnanie pri hľadaní zamestnania. Implementácia pilotného projektu v praxi overí využiteľ-

nosť navrhovaného postupu na zvýšenie efektívnosti aktívneho opatrenia v prístupe na trh práce v susednej krajine.

**LADISLAV HRNČIRIK**  
Ústredie PSVR

## ■ Vyšší poplatok za sprostredkovanie zamestnania

Od 15. januára 2005 platia nové podmienky na určenie výšky poplatku za sprostredkovanie zamestnania za úhradu. Podľa vyhlášky MPSVR SR č. 9/2005 Z. z. z 12. januára 2005, ktorou sa mení vyhláška MPSVR SR č.31/2004 Z. z., ktorou sa vykonáva § 69 ods. 1 zákona NR SR č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej „zákon o službách zamestnanosti“), môže fyzická a právnická osoba vykonávajúca sprostredkovanie zamestnania za úhradu na základe povolenia podľa § 26 zákona o službách zamestnanosti vyberať od fyzickej osoby za služby súvisiace so sprostredkovaním zamestnania jednorazový poplatok, resp. jednorazovú platbu, ktorého výška sa určuje takto:

- ▶ pri sprostredkovaní zamestnania najviac na obdobie 6 mesiacov 20 % mesačnej mzdy alebo platu dohodnutého medzi fyzickou osobou a jej zamestnávateľom,
- ▶ pri sprostredkovaní zamestnania na obdobie dlhšie ako 6 mesiacov 30 % mesačnej mzdy alebo platu dohodnutého medzi fyzickou osobou a jej zamestnávateľom.

Nadalej platí, že poplatok, resp. platba sa vyberá jednorazovo, a to až po sprostredkovaní zamestnania (§ 25 ods. 3 zákona o službách zamestnanosti).

**PhDr. EVA JONÁKOVÁ**  
Ústredie PSVR

## ■ Prezentácia programu Sprievodca svetom povolani

Dňa 2. 2. 2005 sa na Ústredí práce, sociálnych vecí a rodiny v Bratislave uskutočnila prezentácia multimedialného informačno-poradenského programu Sprievodca svetom povolani (<http://www.povolania.sk>), ktorý bol vytvorený v spolupráci desiatich európskych krajín v rámci programu Leonardo da Vinci. Cieľom prezentácie bolo informovať zamestnancov úseku zamestnanosti (odbor informačných a poradenských služieb, odbor sprostredkovateľských služieb, odbor služieb odborného poradenstva, odbor metodiky APTP a projektového riadenia) o možnostiach využitia programu v praxi úradov PSVR, najmä v oblasti poradenstva pre voľbu povolania a pri hľadaní si zamestnania. Podrobnejšiu informáciu o programe a jeho jednotlivých častiach prinesieme v nasledujúcom čísle časopisu.

**PhDr. ŠTEFAN GRAJCÁR**  
Ústredie PSVR

**Sieť EURES na Slovensku postupuje pri napínaní svojho Plánu aktivít pre obdobie 2004 – 2007 organizovaním kľúčovej aktivity, ktorou je burza práce.**



## II. medzinárodná burza práce

Burza práce je príležitosť pre ľudí, ktorí majú záujem o prácu v krajinách EÚ. Môžu sa tak stretnúť s potenciálnymi zamestnávateľmi, s ktorými budú mať možnosť osobne komunikovať a získať ďalšie informácie o ponúkaných pracovných miestach. Zamestnávatelia budú robiť výberové pohovory priamo na mieste konania burzy. Budú mať vyhradený priestor, kde môžu prezentovať svoju spoločnosť, ponuky pracovných pozícií, požiadavky a odpovedať na otázky záujemcov. Predpokladáme účasť zahraničných zamestnávateľov z Veľkej Británie, Belgicka, Českej republiky a Slovinska, ktorí ponúkajú pracovné pozície v odbore strojárstva, stavebníctva, priemyselnej výroby a opatrovateľských služieb. Svoju účasť na burze prisľúbili aj zahraniční partneri siete EURES, a to z Veľkej Británie, Grécka, Dánska a Slovinska, ktorých EURES poradcovia budú zastupovať zamestnávateľov a ponúkať ich voľné pracovné miesta. Zahraniční EURES poradcovia budú prezentovať aj životné a pracovné podmienky svojej krajiny.

**II. medzinárodná burza práce sa uskutoční v dňoch 16. až 17. marca 2005** v priestoroch výstaviiska Agrokomplex v Nitre, hala K. Každý zamestnávateľ bude mať k dispozícii vlastný stánok, kde bude prezentovať svoju spoločnosť a pracovné ponuky. Na burze práce sa môžete zúčastniť v stredu 16. 3. 2005 od 10.00 hod. do 17.00 hod. a vo štvrtok v čase od 9.00 hod. do 12.00 hod. Vo štvrtok bude možné, v prípade záujmu zamestnávateľov, pokračovať v individuálnych pohovoroch aj v poobedňajších hodinách.

Ďalšie informácie o tejto aktivite získate na každom Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny na Slovensku, u EURES poradcov alebo EURES asistentov, na webovej stránke [www.eures.sk](http://www.eures.sk), ako aj v tlači a médiách.

**EURES ústredie**

### ZAMESTNÁVATELIA PRIHLÁSENÍ NA II. MEDZINÁRODNÚ BURZU PRÁCE V NITRE

1.	<b>ALFRED MÜHL, Rakúsko</b> Zber špargle, jahôd
2.	ADOSZ TOBACCO GROWING COMPANY, Maďarsko Spracovanie tabaku
3.	<b>Česká republika: NOWASTAV a.s., Praha</b> Dlaždičské a murárske práce na vodných tokoch;
4.	ADAST a.s., Adamov pri Brne Frézari, sústružníci kovov, obsluha CNC;
5.	<b>U.B.U., Yorkshire, Veľká Británia</b> Pomocný asistent pre starostlivosť o ľudí s poruchami učenia;
6.	SHAW HEALTHCARE, Northampton, Veľká Británia Zdravotnícky personál
7.	<b>SOMERSET CARE GROUP, Taunton, Somerset, Veľká Británia</b> Opatrovateľ starých ľudí, opatrovateľ dospelých s poruchami učenia;
8.	MEDACS INTERNATIONAL, Londýn, Veľká Británia Zdravotný personál - zdravotné sestry, lekári a pod.;
9.	<b>CROWN NURSING HOMES, Cotswold Dene, Standlake, Veľká Británia</b> Opatrovateľ, opatrovateľka, zdravotná sestra;
10.	BRIARCARE, Suffolk, Veľká Británia Opatrovateľ, opatrovateľka starých ľudí;
11.	<b>JALI d.o.o., Celje, Slovinsko</b> Stavební robotníci a pomocní stavební robotníci;
12.	NIKO TRANSPORT d.o.o., Komenda, Slovinsko Vodiči kamiónov;
13.	<b>KOLI ŠPED d.o.o., Kranj, Slovinsko</b> Vodiči nákladných áut (vyžaduje sa vodičský preukaz C, E);
14.	SIRK d.o.o., Dravograd, Slovinsko Stavební robotníci, murári;
15.	<b>A.W.B. SCHOTS N.V., Halen, Belgicko</b> Operátor a mechanik poľnohospodárskych strojov
16.	Severné Írsko - Industrial Temps Ltd. Priemyselná a strojárská výroba
17.	<b>Cyprus - Stalagmite Enterprises Ltd.</b> Stavebný a automobilový priemysel
18.	EURES - Dánsko, sezónne práce
19.	EURES - Grécko
20.	EURES - Slovinsko
21.	EURES - Veľká Británia
22.	EURES - Česká republika
23.	EURES - Rakúsko

# Mobilita za prácou sa stáva nevyhnutnosťou

**Okres Spišská Nová Ves patrí k okresom s pomerne vysokou mierou nezamestnanosti, ktorá sa ku koncu roka 2004 pohybovala pod úrovňou 20 percent, a zároveň s dlhodobou nízkou ponukou najmä trvalých voľných pracovných miest. Pre vyše 12-tisíc uchádzačov o zamestnanie bolo vlni nahlásených len 1 453 pracovných miest. Táto situácia na miestnom trhu práce, ako aj nová legislatíva v oblasti služieb zamestnanosti viedli k zorganizovaniu Prvej burzy práce Úradom práce v Spišskej Novej Vsi 15. decembra 2004 v tomto meste.**

|| Zúčastnilo sa na nej 20 subjektov, z toho 15 zamestnávateľov a 5 agentúr sprostredkovania zamestnania za úhradu. Voľné pracovné miesta ponúkalo 10 zamestnávateľov z tohto regiónu a 5 zamestnávateľov mimo regiónu. Prezentovali celkovo 1 089 pracovných ponúk, z toho 235 s nástupom ihneď a 854 s uplatnením do pol roka. Na burze práce sa zúčastnilo asi 1 800 väčšinou uchádzačov o zamestnanie, ale prišli aj zamestnaní občania, študenti a osoby samostatne zárobkovo činné. Účastníci predložili 326 životopisov prítomným zamestnávateľom. K predbežnej dohode o vzniku pracovného pomeru došlo v 195 prípadoch a k uzatvoreniu pracovného pomeru so zamestnávateľom alebo dohody s pracovnou agentúrou v 32 prípadoch.

Prezentované ponuky boli najmä z oblasti stavebných prác, reštauračných a stravovacích služieb, kovovýroby, výroby plastov, stolárskej výroby, textilnej výroby. Prevažná väčšina ponúkaných pracovných miest bola pre mužov a mimo nášho regiónu. Sprostredkovateľské agentúry za úhradu ponúkali účastníkom burzy možnosti zamestnania predovšetkým v ČR, vo Veľkej Británii, krajinách EÚ aj mimo nej.

Na prípravu a realizácii burzy sa ako partneri a spoluorganizátori podieľali Spišská regionálna rozvojová agentúra v Spišskej Novej Vsi a BIC Spišská Nová Ves, s. r. o. V prípravnej fáze sa veľká pozornosť venovala jej propagácii prostredníctvom miestnej tlače, miestnej televízie Tv Reduta, Slovenského rozhlasu, informačnými letákmi na ÚPSVR, ale aj zamestnancami

úradu, najmä oddelení informačno-poradenských sprostredkovateľských služieb a služieb odborného poradenstva.

Samostatne sa prezentoval aj Úrad PSVR v Spišskej Novej Vsi – oddelenia odboru služieb zamestnanosti, v rámci ktorej účastníci mali možnosť získať komplexné informácie o činnosti úradu, aké služby tieto oddelenia poskytujú, resp. môžu poskytnúť. Veľký záujem bol o aktuálne ponuky a možnosti zamestnania sa v zahraničí cez sieť EURES, ktoré si návštevníci mohli prezrieť na internete. K dispozícii boli vzory žiadostí a životopisov do zahraničia v cudzom jazyku a informácie o podmienkach zamestnávania v štátoch EÚ.

Nás, organizátorov, mrzelo, že viacerí oslovení zamestnávateľia v našom regióne sa na burze práce nezúčastnili. Klienti priznávali problémy s jazykovým vybavením, čo je faktor brániaci väčšej mobilite na trhu práce.

Na základe prevažne pozitívnych ohlasov a skúseností z tejto burzy práce predpokladáme jej realizáciu aj v ďalšom období.

**Mgr. MILUŠE BENDÍKOVÁ**  
ÚPSVR SPIŠSKÁ NOVÁ VES

## Proti zneužívaniu sociálneho systému

**dokončenie zo str. 6**

so zdravotným postihnutím podľa § 9 ods. 1 písm. a) zákona o službách zamestnanosti, v evidencii uchádzačov o zamestnanie na účely poskytnutia príspevku na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie na jeden mesiac.

Dĺžka vedenia ostatných znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie v evidencii uchádzačov o zamestnanie na účely poskytnutia príspevku na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie na najmenej 12 mesiacov.

Novela zároveň zmenila výšky jednotlivých druhov príspevkov poskytovaných v rámci podpory zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím.

Zvýšila sa časť príspevku na zriadenie chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, ktorá sa poskytuje na úhradu mzdových nákladov, pričom nebola zmenená celková výška príspevku, ktorý zahŕňa aj príspevok na dodatočné náklady.

Zvýšila sa časť príspevku invalidnému občanovi so zdravotným postihnutím na začatie samostatnej zárobkovej činnosti, ktorá sa poskytuje formou paušálu, taktiež bez zmeny celkovej výšky príspevku, ktorý zahŕňa aj príspevok na dodatočné náklady.

**Ing. DANIELA ŠAJMÍROVÁ**  
Odbor metodiky APTP  
a projektového riadenia  
Ústredie PSVR

## Zákazník chce umelecké predmety aj dnes

**dokončenie zo str. 9**

Ako dáva o svojej podnikateľskej aktivite vedieť zákazníkom? Má svoje vizitky, nadviazala kontakt s firmou, ktorá vyrába okná a dvere, takže zákazníci vidia, čo si môžu u nej objednať, aby si skrášlili svoj príbytok.

„Nemám rada čísla, účtovníctvo ma vôbec nebaví, trpím pri ňom, preto tieto činnosti prenechám mame. Aj ona prišla o prácu, bola v evidencii uchádzačov a absolvovala rekvalifikačný kurz na podvojné účtovníctvo. Ja zbožňujem svoju prácu, ktorá je zároveň mojím hobby. V procese tvorby prežívam chvíle šťastia. Narodila som sa pre toto remeslo. Teším sa, že moje emailové obrázky aj vitrážové práce sú technikami, ktoré pretrvávajú roky a môžu prinášať radosť aj úžitok generáciám,“ povedala zdravo sebavedomá mladá žena, ktorá je právom hrdá na svoju prácu, pretože pozná svoje kvality.

**JANKA VESELSKÁ**  
Foto: autorka

	Telový orgán	1. časť tajničky	Raj	Kľúč zo zeme	Tiež		Nevestín venček	Vládca lnkov	Napoleonov maršál	Čierno-biely, skratka		Fyzik USA, autor telegrafnej abecedy	Polo-drahokam chalcédón	2. časť tajničky	Nech, po česky
Peňažná pôžička na vysoký úrok						Plemeno malého psa z Nemecka					Matka				
Sadaj						Alebo, po česky Naložený voz sena					Dochuť Venujete				
Rúbeš					Žarty, hovorovo Pružina					Drahšie, po česky Otroci, knižne					Mesto vo Francúzsku
Rossijskaja akademija nauk, skratka				Príťahuje pozornosť Napísaná myšlienka					Mohutnel Zločinecká organizácia						
Rieka v Rusku			Zásnuby, hovorovo Súše					Mužské spodky Pohana						Zavýjaj Zažívaj jedlo	
Rieka v ČR							Rekviruje Malý kôň					Zvýšok po ohni Pálivá zelenina			
	Časť roka Získavajú mlieko					Oslovenie ženy Peňažné obnosy					Chruňo Šarkan				
Ruský parlament					Pieseň Výškové body v teréne					Pandúr Brko					Vypí po jedle
Žrd' na voze pre záprah				Lasicovitá šelma Zázraky					Prevezenie Určenú						
Konzumuje jedlo			Katedrály Písmeno gréckej abecedy					St. herec USA, rebel 3. časť tajničky						Zvratné zámeno Časť chotárov	
Kryté spojovacie chodby							Súhrn strojov Rímsky cisár					Odhad výsledku Veľká voda			
	Mačkovité šelmy Veľmi štíhla					Pohrozenie Pigment škvrny					Lúdi Žart				
Faktúry					Silne hrejú Vychovávateľka					Ťažné zvieratá Súčasná situácia					Mesto vo Švédsko
Bývalá ŠPZ Ziliny				Odnímajú Silne udierala					Duševné napätia Mongolský pastier						
Katolícke noviny, skratka			Stáva sa rohovitým Drgla										MPZ Lesotha Kuriér		
Záhradné besiedky							Černoch, po Rusky, zastarane Urob					Piť, po česky Kovala			
	Druh semišu Ekonomicky, skratka					Úkaz Súdny spor, zastarane					Povrchové pletivo tela Syč				
Malá Eva					Tenký konár Kilotona, skratka					Sediaci vedľa Majstrovstvá sveta, skr.					
Základná časť lodnej kostry				Rázovitý ľudový odev					Srdečne						Pomôcky: Ney, Lyon, ambity, Ystad, arab, írcha, pra, Ocha
Mesto v Rusku				Posvätný zákaz				Nebdel							

**Tajnička – január 2005:**  
**Netráp sa pre mienku ľudí, ak ti nevyčíta svedomie**

**Časopis Sociálna politika a zamestnanosť si dáva za úlohu poskytnúť svojim čitateľom rady a riešenia situácií, ktoré sa v živote bežného občana vyskytnú. Chceme túto úlohu robiť čo najlepšie, preto budeme pripravovať poradňu, v ktorej nájdete otázky konkrétnych ľudí na konkrétne problémy. Veríme, že poskytnú čitateľom inšpiráciu pri riešení ich problémov.**

**?** Ako možno zistiť, či agentúra, ktorá ponúka sprostredkovanie zamestnania za úhradu, nepracuje načierno, či je seriózna? Kedy môže vyberať poplatok za svoje služby?

Pri kontakte so sprostredkovateľom zamestnania za úhradu je účelné, ak sa záujemca o sprostredkovanie zamestnania nespolieha len na prísluhy o budúcom zamestnaní a pracovných podmienkach, ale ak pozná a dovoľáva sa svojich oprávnených nárokov. Môže tým predísť mnohým sklamaniam a neprijemnosťami. Podmienky sprostredkovania zamestnania za

V zmysle § 25 ods. 3) zákona o službách zamestnanosti môže sprostredkovateľ od fyzickej osoby vyberať poplatok, ktorého výška je upravená vyhláškou MPSVR SR č. 9/2005 Z. z. z 12. januára 2005 (novela vyhlášky MPSVR SR č.31/2004 Z. z., ktorou sa vykonáva § 69 ods. 1) zákona o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení vyhlášky č. 189/2004 Z.z.). Novelou bola diferencovaná výška poplatku: v prípade sprostredkovania zamestnania najviac na obdobie 6 mesiacov ide o 20 %, v prípade sprostredkovania zamestnania na obdobie dlhšie ako 6 mesiacov o 30 % z hrubej

## Nespoliehajte sa len na prísluhy o zamestnaní

úhradu sú upravené ustanoveniami § 25 – § 28 zákona NR SR č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“). V januári vstúpila do platnosti novela vyhlášky MPSVR SR č.31/2004 Z. z. (vyhláška č. 9/2005 Z. z.), ktorá upravuje výšku poplatku za sprostredkovanie zamestnania za úhradu. Pripomeňme si niektoré dôležité aspekty sprostredkovania zamestnania za úhradu.

### LEGÁLNOŠŤ SPROSTREDKOVATEĽA

V zmysle § 25 ods. 1) zákona o službách zamestnanosti môže sprostredkovanie zamestnania za úhradu vykonávať fyzická osoba a právnická osoba výlučne na základe povolenia vydaného Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny ako príslušného orgánu v zmysle § 12 písm. j) zákona o službách zamestnanosti, resp. pred 1. 1. 2004 na základe povolenia vydaného bývalým Národným úradom práce podľa § 16 ods. 2 písm. s) zákona NR SR č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti v znení neskorších predpisov. Posledne menované povolenia sú však v zmysle § 72 ods. 4) zákona o službách zamestnanosti platné len do 31. 12. 2005.

Ak mienite využiť služby sprostredkovateľa zamestnania za úhradu (ďalej len „sprostredkovateľ“), požiadať ho, aby sa preukázal platným povolením na sprostredkovanie zamestnania za úhradu (od 1. januára 2004 vydaným Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny, pred 1. januárom 2004 bývalým Národným úradom práce).

### KOLKO A KEDY SA PLATÍ ZA SPROSTREDKOVANIE ZAMESTNANIA

mesačnej mzdy alebo platu dohodnutého medzi fyzickou osobou a jej zamestnávateľom. Sprostredkovateľ môže tento poplatok vyberať ako jednorazovú platbu až po sprostredkovaní zamestnania.

Konkrétnu výšku poplatku za sprostredkovanie zamestnania za úhradu si so sprostredkovateľom dohodnite vopred písomne tak, aby bolo jasné, aké konkrétne služby poplatok zahŕňa. Pred sprostredkovaním zamestnania (spravidla pred prijatím do zamestnania) neplaťte sprostredkovateľovi z dôvodu sprostredkovania zamestnania žiadnu finančnú čiastku.

### POVINNOSTI SPROSTREDKOVATEĽA

V zmysle § 25 ods. 4) písm. a) – f) zákona o službách zamestnanosti je sprostredkovateľ v prípade sprostredkovania zamestnania za úhradu do zahraničia povinný uzatvoriť so záujemcom o sprostredkovanie písomnú dohodu o sprostredkovaní zamestnania za úhradu, ktorá má obsahovať konkrétne podmienky dohodnutého zamestnania, najmä názov, adresu, identifikačné číslo zahraničného zamestnávateľa a druh ekonomickej činnosti zahraničného zamestnávateľa, dĺžku trvania zamestnania, druh práce, mzdu alebo plat a ďalšie pracovné podmienky, spôsob a podmienky zdravotného poistenia a sociálneho poistenia, výšku úhrady za sprostredkovanie zamestnania za úhradu, rozsah zodpovednosti sprostredkovateľa za nedodržanie podmienok dohody. V nasledujúcom ods. 5) tohto paragrafu je zakotvená povinnosť sprostredkovateľa informovať občana, ktorému sprostredkúva zamestnanie za úhradu v zahraničí, o jeho právach a povinnostiach, ktoré súvisia so zamestnaním v zahraničí. Pred vycestovaním do zahrani-

čia trvajte na uzatvorení uvedenej zmluvy a poskytnutí čo najpodrobnejších informácií o budúcom zamestnaní, zamestnávateľovi, pracovných a iných podmienkach a ďalších súvisiacich otázkach, napr. právnych normách prípadne zvyklostiach danej krajiny! V prípade pochybností o serióznosti sprostredkovaného zamestnania odporúčame pred vycestovaním do zahraničia si aj iným dostupným spôsobom overiť legálnosť budúceho zamestnávateľa.

### KONTROLA SPROSTREDKOVATEĽA

Právo na výkon kontroly dodržiavania právnych predpisov v oblasti služieb zamestnanosti týkajúcich sa sprostredkovania zamestnania za úhradu má v zmysle § 12 písm. m) zákona o službách zamestnanosti Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a v zmysle § 13 ods. 1) písm. p) úrad práce, sociálnych vecí a rodiny príslušný podľa miesta výkonu sprostredkovateľskej činnosti. Sprostredkovateľ je povinný spolupracovať s orgánmi kontroly (§ 28 písm. d) zákona o službách zamestnanosti). Na základe kontrolných zistení v oblasti služieb zamestnanosti, ale aj na návrh príslušného daňového úradu za zistené porušenie právnych predpisov v oblasti daní, Národného inšpektorátu práce za zistené porušenie pracovnoprávnych predpisov a právnych predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a občana poškodeného činnosťou sprostredkovateľa môže Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny v zmysle § 27 zákona o službách zamestnanosti sprostredkovateľovi činnosť do odstránenia zistených nedostatkov pozastaviť alebo mu povolenie na výkon činnosti zrušiť. Sťažnosť na činnosť sprostredkovateľa zamestnania za úhradu treba adresovať príslušnému kontrolnému útvaru Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny alebo úradu práce, sociálnych vecí a rodiny príslušnému podľa miesta výkonu sprostredkovateľskej činnosti.

### PRÍSTUP K INFORMÁCIÁM

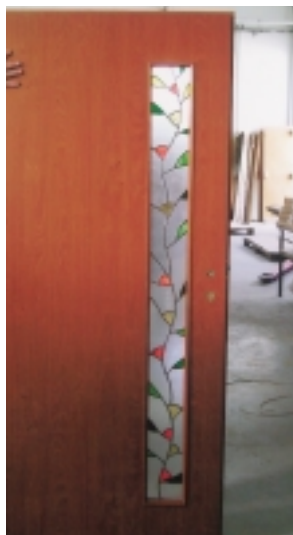
Ak má záujemca o sprostredkovanie zamestnania pochybnosti o zákonnosti sprostredkovateľskej činnosti, resp. nemá o nich dostatočné vedomosti, má možnosť získať potrebné informácie na Ústredí práce, sociálnych vecí a rodiny (Odbor sprostredkovateľských služieb) alebo príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v mieste svojho bydliska. Verejnosti sú tiež dostupné informácie o sprostredkovaní zamestnania za úhradu a mesačne aktualizovaný zoznam sprostredkovateľov zamestnania za úhradu uverejnený na webovej strane Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny [www.upsvar.sk/Služby](http://www.upsvar.sk/Služby) zamestnanosti poskytované fyzickou osobou a právnickou osobou.

Dostatočnou informovanosťou možno zmenšiť mieru rizika pri sprostredkovaní zamestnania za úhradu.

**PhDr. EVA JONÁKOVÁ**

Odbor sprostredkovateľských služieb  
Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

# Lepšie raz vidieť, ako...



|| V Hornom Bare, v malej obci v okrese Dunajská Streda, žije s rodičmi 22 ročná podnikateľka Csilla Sóosová. Ovláda dve mimoriadne atraktívne umelecké remeslá, email a vitráž. Na snímke so svojím skvelým učiteľom, akademikom László Hefterom, u ktorého v Győri študovala.

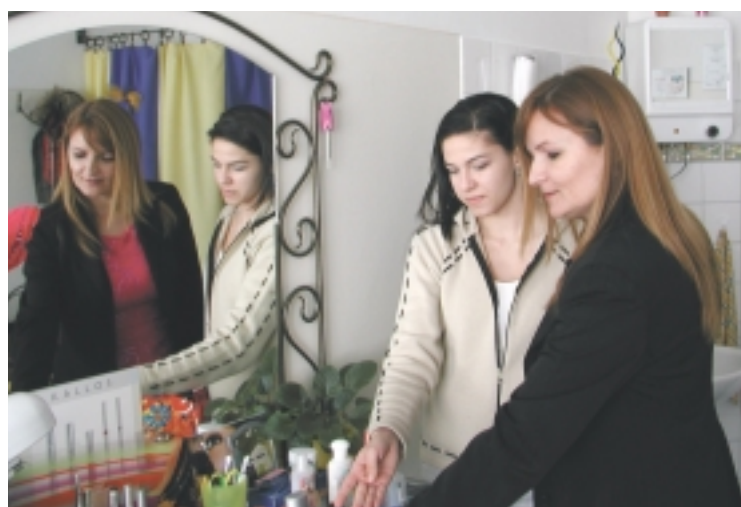
Dvere s takouto vitážou určite zažiaria v interiéri a budú sa tešiť obdivu návštevníkov.



|| Keď Katarína Kertesová z Nitry prišla pri hromadnom prepúšťaní o prácu, začala uvažovať o podnikaní. Od nápadu k činu nebolo ďaleko. Uvítala možnosť príspevku na samostatnú zárobkovú činnosť a zriadila detské mikrojaskle. Zamestnala v nich aj Denisu Patačovú, absolventku strednej zdravotníckej školy, ktorá sa potešila, že si hneď po skončení štúdia našla prácu, po akej túžila. Počet detí a spokojných mamičiek s touto službou pekne narastá.



|| Samostatnou zárobkovou činnosťou sa rozhodla žiť aj Lucia Koháriková, ktorá si otvorila kozmetický salón. Ako povedala, konkurencie sa nebojí, má už svoju klientelu a keď bude pracovať kvalitne, spokojných zákazníčok bude pribúdať.



# Slovensko celkovo

Územie	Ku koncu januára 2005	Ku koncu decembra 2004
<b>SLOVENSKO</b>	<b>13,23</b>	<b>13,07</b>

## Poradie krajov

Územie	Ku koncu januára 2005	Ku koncu decembra 2004
<b>Banskobystrický kraj</b>	<b>19,56</b>	<b>19,50</b>
<b>Košický kraj</b>	<b>18,97</b>	<b>18,89</b>
<b>Prešovský kraj</b>	<b>17,91</b>	<b>17,50</b>
<b>Nitriansky kraj</b>	<b>14,87</b>	<b>14,80</b>
<b>Žilinský kraj</b>	<b>11,18</b>	<b>11,12</b>
<b>Trnavský kraj</b>	<b>9,26</b>	<b>8,83</b>
<b>Trenčiansky kraj</b>	<b>8,22</b>	<b>8,09</b>
<b>Bratislavský kraj</b>	<b>3,37</b>	<b>3,39</b>

## Poradie okresov

Por.	Územie	Ku koncu januára 2005 v %	Ku koncu decembra 2004 v %	Zmena poradia	Por.	Územie	Ku koncu januára 2005 v %	Ku koncu decembra 2004 v %	Zmena poradia
1	Rimavská Sobota	29,08	28,66	.	41	Stará Ľubovňa	12,57	12,25	-1
2	Revúca	28,45	28,41	.	42	Ružomberok	12,55	12,79	2
3	Veľký Krtíš	27,47	26,42	.	43	Tvrdošín	12,48	11,74	-3
4	Kežmarok	26,58	25,87	.	44	Nitra	12,46	12,16	1
5	Rožňava	25,72	25,58	.	45	Zvolen	12,11	11,96	.
6	Trebišov	25,14	24,60	-1	46	Partizánske	12,07	11,69	-3
7	Sobrance	24,66	24,76	1	47	Hlohovec	11,92	11,69	-1
8	Poltár	24,65	24,43	.	48	Liptovský Mikuláš	11,74	11,99	4
9	Sabinov	23,03	22,33	-2	49	Košice II	11,56	11,70	2
10	Žarnovica	22,73	22,80	1	50	Martin	11,50	11,53	.
11	Košice - okolie	22,62	22,34	1	51	Čadca	11,38	10,76	-2
12	Lučenec	21,49	21,44	-1	52	Košice I	11,18	11,01	.
13	Gelnica	21,39	21,49	1	53	Košice III	11,15	11,11	2
14	Medzilaborce	20,63	20,59	.	54	Senica	10,80	10,52	.
15	Michalovce	20,26	20,46	.	55	Námestovo	10,68	10,41	.
16	Stropkov	20,15	19,90	-1	56	Košice IV	10,41	10,33	.
17	Krupina	20,04	19,95	1	57	Dunajská Streda	10,10	9,23	-3
18	Vranov nad Topľou	19,37	18,69	-3	58	Bánovce nad Bebravou	9,90	9,59	.
19	Spišská Nová Ves	18,63	18,72	.	59	Prievidza	9,64	9,41	.
20	Levice	18,58	19,00	2	60	Nové Mesto nad Váhom	9,53	9,81	3
21	Detva	18,48	18,70	1	61	Považská Bystrica	9,26	8,71	-1
22	Snina	18,30	18,39	.	62	Skalica	9,16	8,99	1
23	Bardejov	18,19	17,38	-2	63	Banská Bystrica	8,48	8,68	.
24	Banská Štiavnica	18,13	17,33	-3	64	Galanta	8,42	7,91	-1
25	Levoča	17,96	17,12	-3	65	Piešťany	8,22	7,81	-1
26	Žiar nad Hronom	17,82	18,29	3	66	Trnava	7,90	7,69	-1
27	Svidník	17,79	17,38	1	67	Žilina	7,87	7,97	3
28	Brezno	17,65	18,06	4	68	Myjava	7,64	7,66	.
29	Prešov	16,89	16,73	.	69	Púchov	6,81	6,85	.
30	Nové Zámky	16,28	16,03	.	70	Malacky	5,99	5,96	.
31	Zlaté Moravce	16,15	15,78	.	71	Ilava	5,32	5,47	.
32	Turčianske Teplice	15,23	14,95	.	72	Trenčín	5,00	4,95	.
33	Humenné	14,76	14,84	.	73	Pezinok	4,64	4,41	.
34	Šaľa	14,68	14,20	-1	74	Senec	3,89	3,84	.
35	Bytča	14,03	14,37	1	75	Bratislava V	3,20	3,29	.
36	Poprad	13,87	13,39	-2	76	Bratislava II	2,92	2,87	.
37	Dolný Kubín	13,60	13,67	.	77	Bratislava III	2,80	2,80	.
38	Kysucké Nové Mesto	13,24	13,11	-1	78	Bratislava I	2,40	2,58	.
39	Komárno	13,16	13,71	3	79	Bratislava IV	2,18	2,29	.
40	Topoľčany	13,13	12,65	-1					

Zdroj: ÚPSVAR

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