



SOCIÁLNA POLITIKA A ZAMESTNANOSŤ

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

Téma mesiaca

- ▶ **Nové možnosti trhu práce a zamestnaní**

Z obsahu

- ▶ **Na prvom mieste je klient**
- ▶ **Nezamestnanosť absolventov**
- ▶ **Program Sprievodca svetom povolání už na internete**
- ▶ **Národný projekt IX Absolventská prax**
- ▶ **Na medzinárodnej burze práce si našlo zamestnanie vyše 1 100 ľudí**



MAREC 2005

Úloha rodiny je nenahraditeľná

Už názov nášho pracoviska – úrad práce sociálnych vecí a rodiny – prezrádza obsah jeho agendy. Som vďačná za tento názov – za spojenie „sveta“ práce a rodiny. Sociálne veci sú toho samozrejmom súčasťou. Je nutné zaoberať sa situáciou jednotlivca aj rodiny, keď je na to dôvod. Je zrejmé, že existuje súvislosť medzi prácou, zamestnanosťou a rodinou.



V okrese Malacky sa miera nezamestnanosti za uplynulé mesiace ustálila medzi 5 – 6 %. Ukazovatele mesačných štatistík odrážajú situáciu na trhu práce,

vznikajúce i zanikajúce pracovné miesta, počty zaevidovaných uchádzačov o zamestnanie, ktorým sa podarilo nájsť si prácu v krátkej dobe, ale aj takých, ktorí potrebujú „naštartovať“.

Prostredníctvom aktívnych opatrení trhu práce môžeme týmto ľuďom pomôcť orientovať sa v spleti možností a predpisov, objaviť ich zručnosti, schopnosti a túžby. Potom už zostáva len sledovať, či sa im podarí zamestnať sa. Človek, ktorému sa to dlhšiu dobu nedarí, veľmi potrebuje podporu. V takejto situácii je morálna, materiálna i psychická podpora blízkej i širšej rodiny nenahraditeľná.

S cieľom pomôcť tým UoZ, ktorým sa nedarí nájsť si zamestnanie pre chýbajúcu kvalifikáciu, návyky a zručnosti, sme na ÚPSVaR v Malackách vypracovali pilotný projekt na podporu zamestnania nekvalifikovaných UoZ z vekovo znevýhodnených skupín (nad 50 rokov a do 25 rokov veku). Okrem poskytnutia konkrétnych pracovných príležitostí konkrétnym ľuďom je súčasťou projektu aj „formácia“ takto zamestnaného UoZ v komunikácii a „sebaprezentácii“. Doterajšie skúsenosti s realizáciou tohto projektu ma opäť vedú k úvahám o funkcii rodiny, o výchove – najmä dobrým príkladom rodičov, o ochote povzbudiť, usmerniť dobrou radou, aj materiálne pomôcť. Keď toto chýba, bariérou k možnému zamestnaniu môžu byť aj na začiatku chýbajúce finančné prostriedky na dopravu do zamestnania, nízka úroveň správania sa a neochota pracovať... Aj toto sú príčiny, prečo sa nám doteraz nepodarilo rozbehnúť projekt, ktorý by bol v iných regiónoch Slovenska ľahšie uskutočniteľný.

Zle fungujúca rodina je pre každý štát veľmi drahá záležitosť. Názory, ktoré vedú k zľahčovaniu jej funkcie a postavenia v spoločnosti, sa vyskytujú v médiách stále častejšie. Mám obavy, že tento trend znamená podcenenie významu zodpovednosti rodičov za výchovu detí, za ich dôstojný život – a to nemyslím len po stránke materiálnej, podcenenie a zoslabovanie medzigeneračnej solidarity.

Myslím si, že aj úrady práce, sociálnych vecí a rodiny môžu prostredníctvom zákonov formulujúcich pravidlá rodinnej politiky štátu prispieť k tvorbe kultivovaného prostredia pre zdravý a dôstojný rozvoj ľudského potenciálu v regióne. A o to sa v Malackách usilujeme.

Ing. Mária BIKSADSKÁ,
riaditeľka ÚPSVaR v Malackách

Obsah čísla 3/2005

- ▶ **Na prvom mieste je klient** 3
- ▶ **Nezamestnanosť absolventov** 4-5
- ▶ **Rodinné dávky pre občanov pracujúcich v EÚ** 4-5
- ▶ **Program Sprievodca svetom povolání už na internete** 6-7
- ▶ **Vzdelávanie v rezorte práce bude systémovojšie a kvalitnejšie** 8
- ▶ **Národný projekt IX Absolventská prax** 8-9
- ▶ **Krátke správy** 9-10
- ▶ **Na medzinárodnej burze práce si našlo zamestnanie vyše 1 100 ľudí** 11
- ▶ **Pracovné ponuky v EÚ** 12
- ▶ **Križovka** 13
- ▶ **Poradňa** 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 Kňazovický, PhDr. Ľubica Slamečková, Mgr. Janka Veselská

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: Mária Berdisová

Design & layout: Marián Úradník – Maco

Supervisor: Mgr. Štefan Berdis

Tlač: Iress, s.r.o., Mamatayova 32, Bratislava

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

Na poradenstvo prichádzajú ľudia, ktorí sa často nevedia vyrovnávať so svojou situáciou alebo sa nedokážu zorientovať na trhu práce. Často sa v role nezamestnaného ocitli po 25 – 30-ročnej práci pre jedného zamestnávateľa. Nároky potenciálnych zamestnávateľov ich privádzajú do stavu beznádeje, že na to nemajú a nevedia sa flexibilne prispôbiť novým podmienkam. Poradca sa stáva nielen aktívnym poslucháčom, ale i sprievodcom na určitej časti ich životnej cesty. Ak klient začne odbornému poradcovi dôverovať, je schopný zmeny. Je ochotný ísť na rekvalifikačný kurz, poradenský kurz a vypracovať individuálny akčný plán.

Odborný poradca je garantom tvorby IAP a dbá na to, aby si klient stal čiastkové ciele reálne a také aktivity, ktoré mu

li sme dôraz na individuálne stretnutia spolu s viacdňovou aktivitou zameranou na odstránenie bariér. Od začiatku realizácie projektu sme vedeli, že musíme úzko spolupracovať s oddelením sprostredkovateľských služieb a venovať pozornosť výberu klientov do jednotlivých aktivít, aby bola skupina kompatibilná a pomoc adresná. Bolo to časovo i organizačne viacej náročné, ako poskytnúť možnosť vypracovania individuálnych akčných plánov externým poradcami pre 500 klientov, ale spätná väzba od externých poradcov i klientov nás utvrdila, že sme si zvolili správnu cestu.

Pre 580 klientov sme v r. 2004 pripravili 11 projektov, ktoré realizovali externí poradcovia. Boli to všetko viacdňové kurzy so zameraním na:

sme sa snažili minimalizovať nedostatky, i keď už dnes vieme, že si musíme väčší priestor nájsť na opakované hospitácie v priebehu celého kurzu.

Externým poradcom tiež patrí podakovanie. Niektorí sa veľmi zodpovedne pripravili na kurz, zmapovali si trh práce v regióne, čo sa odrazilo i na ich úspešnosti v umiestnení UoZ na trhu práce. Čísla úspešnosti sa zo dňa na deň zvyšujú. Klienti denne nosia pracovné zmluvy a niektorí si vybavujú živnostenské listy. Odborné poradenské služby na Úrade práce sociálnych vecí a rodiny v Malacákach poskytuje päť odborných poradcov. Jeden s psychologickým vzdelaním, jeden s učiteľským a traja so zameraním na sociálnu prácu.

V r. 2005 pre našich klientov pripravujeme motivačné kurzy. Kurz zameraný na odstránenie bariér pre ľudí, ktorí potrebujú pomoc pri orientovaní sa na trhu práce z dôvodu, že sa vrátili z detského domova, reedukačného zariadenia alebo výkonu trestu. Ďalší pripravovaný projekt je pre záujemcov o prácu v MVO, občianskych združeniach, nadáciách alebo charitách a tiež pre ľudí, ktorí si chcú rozšíriť vedomosti v oblasti náhradnej rodinnej starostlivosti, kompenzácie pre ľudí so zdravotným postihnutím a opatrovateľstva. Našich klientov informujeme o prebiehajúcich i plánovaných aktivitách odborného poradenstva na troch informačných paneloch. Čo nás veľmi potešilo, je skutočnosť, že klienti sa už oboznámili s našimi službami, prejavujú o ne záujem a chodia sa čím ďalej tým častejšie pýtať na obsah, zameranie kurzov a dávajú nám podnety na stále nové projekty.

Máme však obavu, že dlhšia prestávka medzi skončením realizácie NP VII a začiatkom nových projektov bude mať za následok určitú stagnáciu. Privítali by sme, keby sme mohli hneď nadviazať na skúsenosti, ktoré máme, a mohli pokračovať ďalej.

Naše plány môžeme realizovať vďaka veľkej podpore a riadeniu Ing. Dagmar Furianovej, riaditeľky odboru služieb zamestnanosti, a účinnej spolupráci oddelenia sprostredkovateľských služieb a pomoci APTP.

MÁRIA ORGOŇOVÁ,

vedúca odd. služieb odborného poradenstva

Na prvom mieste je klient

Oddelenie služieb odborného poradenstva na ÚPSVaR v Malacákach poskytuje poradenské služby záujemcom i uchádzačom o zamestnanie. Služba ľuďom, ktorí potrebujú, aby ich niekto vypočul, aby sa mali s kým podeliť o svoj neľahký osud a aby im mal kto poradiť, čo ďalej.

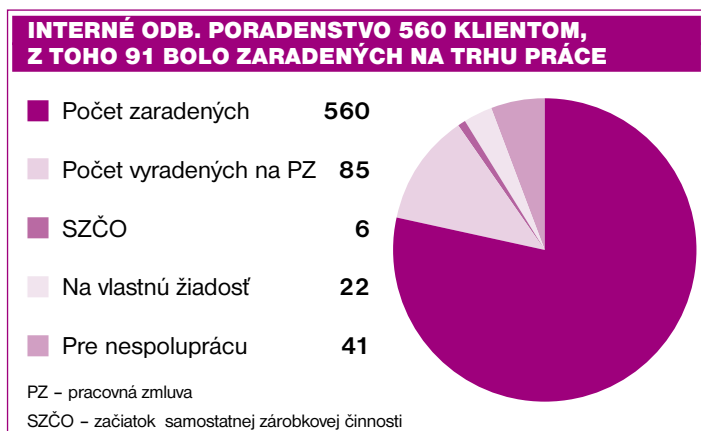
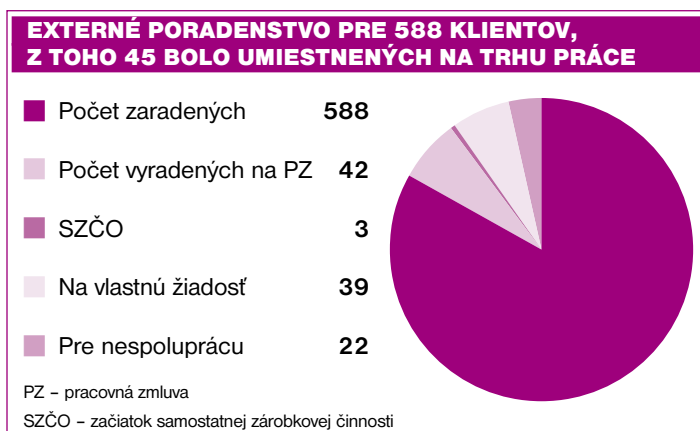
pomôžu odstrániť bariéry a povedú ho k cieľovému zamestnaniu. Niekedy sa stáva, že klient počas poradenstva získa náhľad na vlastnú situáciu a zmení si cieľové zamestnanie, ktoré je v súlade s požiadavkou trhu práce. K tomu, aby klient začal pracovať na zmene svojho postoja, je potrebný čas a profesionálny prístup odborného poradcu.

S týmto cieľom sme využili externé poradenstvo v rámci Národného projektu VII – Zvyšovanie rozsahu a kvality služieb zamestnanosti prostredníctvom informačných a poradenských a odborných poradenských nástrojov a služieb. Úradu práce sociálnych vecí a rodiny v Malacákach projekt umožnil poskytnúť služby klientom podľa ich potrieb, podľa ich bariér, ktoré potrebovali odstrániť. Na úrade bolo v tom čase evidovaných okolo 2 000 uchádzačov o zamestnanie. Výzvu NP VII sme poňali ako možnosť poskytnutia adresnejšej pomoci klientom. Klád-

- ▶ osobný profil pracovníka a jeho základné zručnosti,
- ▶ poradenstvo pre UoZ so zdravotným postihnutím,
- ▶ motiváciu znevýhodnených UoZ,
- ▶ komunikatívne zručnosti,
- ▶ legislatívu, poradenské a konzultačné aktivity k začiatku SZČ,
- ▶ aktivitu na trhu práce,
- ▶ sociálno-psychologický výcvik,
- ▶ personálne poradenstvo pre nezamestnaných,
- ▶ informačno-poradenský kurz zameraný na písanie osobných listín,
- ▶ ako byť úspešný na trhu práce,
- ▶ poradenstvo na zlepšenie orientácie na trhu práce pre ľudí do 25 rokov a nad 50 rokov.

Aby sme predišli väčším problémom a nedostatkom pri realizácii externého poradenstva, vykonali sme niekoľko hospitácií. Ich cieľom bolo preveriť dodržiavanie aktivít v projekte. Týmto spôsobom

V RÁMCI NP VII BOLO V R. 2004 POSKYTNUTÉ:



NEJASNÁ PROFESIONÁLNA ORIENTÁCIA

V rámci individuálnych pohovorov sme sa zameriavali na doterajšie dosiahnuté vzdelanie, skúsenosti, prípadnú prax v rámci školy a cieľové zamestnanie. Venovali sme sa spôsobu hľadania si práce, frekvencii osobných, telefonických či mailových kontaktov. Osobitný dôraz sme venovali cieľovému zamestnaniu, ktoré sa vo veľkej miere stávalo zdrojom nejasností a rozpačitých odpovedí. Absolventi vo veľkej miere disponovali absenciou predstáv, túžob, očakávaní i profesijných cieľov. Ich najčastejšie odpovede boli: „Niečo sa nájde.“, „Je mi jedno, kde budem pracovať.“, „Niečo mi ponúknu.“ Pri snahe konkretizovať „to niečo“ sme často narazili na problém z hľadiska jeho nejasnosti, nedostatku vedomostí a informácií z požadovaného – cieľového zamestnania. Tento faktor považujeme za možný zdroj neskorších sklamaní a ťažšieho prispôsobenia sa novým pracovným podmienkam.

VYSOKÁ MOTIVÁCIA – NÍZKA INFORMOVANOSŤ

U takmer všetkých absolventov bolo možné vidieť vysokú motiváciu smerom k uplatneniu sa na trhu práce. Tento faktor však ako jediný nemôže premeniť šance na pracovné miesto. Často vystupovala do popredia slabá informovanosť o všetkých aspektoch fungovania trhu práce. Išlo predovšetkým o základné informácie o rekvizitách, absolventskej praxi, konkurzoch, cieľových firmách, kde by sa chceli zamestnať, motivačných listoch či možnosti iného dozvedania. Väčšinu z nich však mohli získať sami, ale nakoľko im prikladali malú, dokonca niekedy i žiadnu dôležitosť, len ťažko nachádzali súvislosť medzi svojimi požiadavkami, informovanosťou a úspechom na trhu práce. Modelové situácie, pilierom ktorých boli vždy kontakty s budúci zamestnávateľom a konkurzy na reálne pracovné miesta účastníkov, ukázali nerozvinutý potenciál v rámci sebaúcty, sebavedomia a verbálnych zručností.

PREKÁŽKY A SKLAMANIA NA TRHU PRÁCE

Za najčastejšie bariéry na trhu práce, ktoré bránia absolventom nájsť si prácu, označili:

- ▶ žiadna prax,
- ▶ nedostačujúce vzdelanie,
- ▶ nedostatočné ovládanie jazykov,
- ▶ nedostačujúce skúsenosti a ovládanie PC,
- ▶ cestovanie – nevýhodné spoje.

Medzi najčastejšie sklamania patria skúsenosti so zamestnávateľmi, a to predovšetkým v rovine komunikácie. Medzi najhlavnejšie uvádzali „žiadne odpovede na žiadosti pri uchádzaní sa o pracovné mies-

- ▶ chcú dosahovať zisky s čo najmenším počtom zamestnancov,
- ▶ vysoké náklady na nové pracovné miesta,
- ▶ rodinkárstvo vo firmách i podnikoch,
- ▶ rozdiely v regiónoch.

VOLNÝ ČAS, PRÁZDNOTA, NUDA A TELENOVELY

V rámci písomnej i verbálnej prezentácie úvah, pocitov a názorov sme mali možnosť nielen nahliadnúť do každodenného života bez práce, ale predovšetkým si overiť mnohé výskumy, ktoré dokazujú negatívny dopad nezamestnanosti na

Nezamestnanosť absolventov

V rámci projektu „Ako byť úspešný na trhu práce“ sme mali možnosť individuálne i skupinovo pracovať so stovkou nezamestnaných mladých ľudí z okresu Malacky. Cieľom projektu bolo získanie nových sociálnych zručností UoZ, ktoré sú nevyhnutné pre uplatnenie sa na trhu práce. Projekt trvá od decembra 2004, ukončenie predpokladáme v marci 2005. Cieľovú skupinu tvorilo sto nezamestnaných absolventov. V rámci odborného poradenstva sme mohli využiť niektoré z aktívnych opatrení trhu práce, identifikovať „biele miesta“ umiestnenia absolventov na trhu práce a pomôcť mladým ľuďom nájsť si adekvátne pracovné uplatnenie.

to“ a „žiadna spätná väzba z absolvovaných konkurzov“. Absolventi veľmi negatívne vnímajú fakt, že sa im nedostáva odpovede, prečo neuspeli na pohovore. Hoci predpokladali dôvody neúspechu, chýbala im špecifikácia tých faktorov, ktoré v konečnom dôsledku zapríčinili ich neúspech na konkurze. Túto skúsenosť (väčšinou opakovanú) vnímali negatívne predovšetkým z toho dôvodu, že takýmto spôsobom nemôžu predísť prípadným budúcim chybám, nakoľko sami nedostali informáciu, o ktoré ide.

Z hľadiska komplexnosti i iného pohľadu na vlastnú nezamestnanosť sa absolventi vyjadrovali i k zamestnávateľom – prečo ich nemôžu zamestnať:

osobnosť človeka (sebavedomie, sebaúcta, motivácia). Medzi najčastejšie aktivity počas dňa boli uvádzané domáce práce, pomoc rodičom či súrodencom, stretnutia s priateľmi i šport. Sledovanie telenoviel, hranie počítačových hier a dlhší spánok môžu na prvý pohľad pôsobiť úsmevne či aspoň pochopiteľne, no pri hlbšej analýze sa často objavujú slová ako prázdnota a nuda. Dokumentujú to i citácie z písomných prezentácií denného režimu:

- ▶ Vstávam o 10,00 – skôr nie, lebo ak spím, odstráni to pár hodín ničnerobenia.
- ▶ Seriály sú aspoň malým rozptýlením počas toho nekonečne trvajúceho dňa.

Rodinné dávky pre občanov

Snahou tohto článku je vysvetliť a priblížiť problematiku rodinných dávok pre občanov pracujúcich v krajinách Európskej únie, aby títo boli dôkladne, ale aj zavčasu informovaní, kým urobia prvé rozhodnutie týkajúce sa rodinných dávok.

Dôležité je, aby bol každý prípad konzultovaný s pracovníkmi zaoberajúcimi sa problematikou migrujúcich občanov v rámci krajín Európskej únie alebo európskeho hospodárskeho priestoru. Aby bola sociálna ochrana pre týchto občanov zaručená, je potrebné riadiť sa ustanoveniami nariadení Európskej únie č. 1408/71 a 574/72 vrátane ich doplnkov.

Tieto nariadenia majú prednosť pred národnými predpismi, a preto občan nemusí

mať obavu ani v prípadoch, keď je národná legislatíva v rozpore s legislatívou spoločenstiev. Aplikujú sa vo všetkých členských štátoch, sú záväzné pre každého a musia ich riešiť všetky orgány, štátna správa aj súdy.

KTORÁ LEGISLATÍVA SA UPLATNÍ?

Môžu nastať situácie, keď je náročné zistiť, legislatíva ktorého štátu bude uplatniteľná. Je dôležité povedať, že legislatíva spoločenstiev pre systém

sociálneho zabezpečenia nenahrádza národné systémy jednotlivých štátov nejakým spoločným európskym systémom. Jednoducho to môžeme vysvetliť tak, že tieto systémy neharmonizuje, ale ich koordinuje. Ak to veľmi zjednodušíme, dá sa povedať, že každý štát slobodne rozhoduje vo veciach poskytovania rodinných dávok.

V zásade platí, že ak pracujete v niektorom z členských štátov, máte nárok na poberanie rodinných dávok rovnako, ako aj občania tejto krajiny. Ak vám vznikne nárok na poberanie rodinných dávok z viacerých krajín, napríklad v prípade dvoch krajín zamestnania, prislúchajú vašej rodine najvyššie dávky niektorej z krajín zamestnania.

- ▶ Často neviem, ako zabiť tie príšerne nudné dni.
- ▶ Všetky aktivity sa neustále opakujú, žiadna zmena.
- ▶ V nedeľu je to najhoršie, lebo viem, že mám pred sebou nudný a osamelý pracovný týždeň.
- ▶ Chýba mi spoločnosť.

Vyššie uvedené výroky sa opakovali v rôznych obmenách, vnímanie z hľadiska intenzity bolo rozdielne. (Mladí ľudia, ktorí mali svoju rodinu a deti, nepociťovali prázdnotu v takej miere ako slobodní.)

Frekvencia hľadania si pracovného miesta v rámci celého týždňa bola rôzna, od každodenného hľadania po iniciatívu maximálne 1-krát za mesiac. Z globálneho a kvantitatívneho hľadiska však tieto iniciatívy boli skôr podpriemerné. Ak prihladneme na reálnu šancu počtu oslovených budúcich zamestnávateľov (kontakty osobné, telefonické, písomné, mail) a násled-



ných možných (aj negatívnych) odpovedí, frekvencia týchto kontaktov, uvádzaná absolventmi, bola skutočne skôr podpriemerná. Je potrebné podotknúť, že povinné konzultácie na úrade práce sme zámerne ponechávali mimo, dôraz sme kládli na osobnú zodpovednosť a motiváciu absolventov.

BUDÚCNOSŤ – PRÁCA A RODINA

Sny a plány nezamestnaných absolventov možno zhrnúť do dvoch kľúčových slov – dobrá práca a rodina. Dobrá práca je vnímaná mladými ľuďmi nielen z hľadiska adekvátnej mzdy, ale i dobrého kolektívu a nadriadených. Prijemný kolektív a spravodlivý, chápaný šéf boli verbálne prezentované ako rovnako dôležité – často i dôležitejšie ako primerané finančné – ohodnotenie. Tento postoj je možné chápať z aspektu malých, občas i žiadnych skúseností absolventov s riešením prirodzených konfliktov a stresových záťažových situácií v pracovnom kolektíve. Primerané finančné ohodnotenie väčšinou prezentovali ako zabezpečenie základných životných potrieb a istôt. Sny a plány v osobnom živote takmer všetci bez výnimky videli v rodine a deťoch. Tejto hodnote prikladajú veľký význam, nie je to však nič výnimočné, pretože v rámci odborných výskumov sa táto skutočnosť niekoľkokrát potvrdila bez ohľadu na iné, kvalitatívne vlastnosti cieľových skupín výskumov.

AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE U ABSOLVENTOV

Absolventi škôl sú mladí, flexibilní, majú motiváciu pracovať a chuť vzdelávať sa. Biele miesta, ktoré zo strany štátu zrejme nie sú vyriešené v dostatočnej miere, sa týkajú „naštartovania procesov individuálnej zodpovednosti“. Nemôže stačiť len to, že prinútime nezamestnaných každých 14 dní prísť na úrad práce. Týmto spôsobom sa síce eliminuje čierna práca, reálne pracovné miesto však tým zabezpečiť nemôže. Za dôležité považujeme všimnúť si stratenú dôstojnosť, sebaúctu a slabnúcu chuť niečo zmeniť vlastnými silami. To je možné len kontinuálnou prácou

s nezamestnanými individuálnym a skupinovým poradenstvom. Sami absolventi niekoľkokrát vyjadrili potrebu ziskávať takýmto spôsobom nové informácie, zručnosti a vedomosti. Preukázanim potvrdenia každých 14 dní o tom, že ich ďalší zamestnávateľ nepotrebuje, zrejme nie je pomocou či šancou uplatniť sa na trhu práce. Spolupráca s ÚP môže byť prospešná len v situácii, ak kontinuálnou prácou s každým absolventom dokáže nájsť a naštartovať všetky osobnostné motivačné faktory, ktoré povedú k vlastnej spoluzodpovednosti. Vytvorenie nových nástrojov aktívnej politiky zamestnanosti by malo vychádzať z dôverného kvalitatívneho poznania tej skupiny nezamestnaných, pre ktorú bude nástroj určený. Len tí, ktorých sa to týka, sami najlepšie vedia pomenovať oblasti pomoci. Nástroje implementované „zvrchu“, bez preskúmania pravdepodobnej spätnej väzby, sa časom môžu ukázať ako málo účinné, či dokonca neúčinné vôbec.

Na tomto mieste si dovoľím vysloviť poďakovanie za vynikajúcu spoluprácu ÚPSVaR v Malackách, vďaka ktorému sme mohli pomôcť mladým nezamestnaným absolventom. (Počas trvania projektu, ktorý ešte stále pokračuje, si našlo 30 % zúčastnených absolventov prácu.)

V závere ešte jeden pohľad 20-ročnej absolventky na vlastnú nezamestnanosť:

„...mojou prioritou je napredovať a poznávať nové veci, učiť sa a byť užitočná pre našu spoločnosť, no ako keby mi niekto (vláda?, parlament?) nenápadne naznačoval, že tu vlastne o takých, ako som ja, nie je záujem...“

Verím, že vďaka kvalitným nástrojom aktívnej politiky zamestnanosti budeme môcť nielen naznačiť, ale predovšetkým ponúkať šance na úspech, pracovné uplatnenie a dôstojnejší život. Veď v konečnom dôsledku tým prispejeme ku kvalitnejšej životnej úrovni nielen jednotlivca, ale i spoločnosti.

PhDr. ALENA SCHINGLEROVÁ,
odborná poradkyňa pre nezamestnaných
Vzdelávanie PLUS, s.r.o.

pracujúcich v EÚ

FORMULÁRE VO VŠETKÝCH JAZYKOCH EÚ

Na komunikáciu s inštitúciami členských štátov slúžia formuláre, ktoré sú pri vybavovaní rodinných dávok nevyhnutné a prispievajú k urýchlenému a správne uplatňovaniu práv občanov zamestnaných v niektorom z členských štátov. Formuláre obsahujú všetky potrebné informácie týkajúce sa uplatnenia vášho práva, ale čo je hlavné, ich správnym použitím predídete zdĺhavému vybavovaniu a celý postup tak bude jasný, prehľadný a účinný.

Pre rodinné dávky sa používajú formuláre série E – 400 a E – 124 (pohrebné). Príslušné

formuláre predložíte tej inštitúcii v príslušnom členskom štáte, ktorá je kompetentná a príslušná ich potvrdiť, resp. inštitúcii v mieste, kde sa zdržiavate. Žiadosť potom bude považovaná za podanú akoby správnej inštitúcii i napriek tomu, že bude postúpená inej inštitúcii oprávnenej na jej ďalšie vybavenie.

Dôležité je, aby ste včas požiadali o rodinné dávky, ako aj o bližšie informácie a vysvetlenie ďalšieho postupu, pretože rôzne štáty majú v rámci svojich národných predpisov rôzne lehoty týkajúce sa ich vybavenia a nároku.

Formuláre, s ktorými sa stretnete, sú vo všetkých úradných jazykoch Európskej únie a európ-

skeho hospodárskeho priestoru a sú identické, a teda porovnateľné s formulármi vydanými v slovenskom jazyku. Nie je preto problém si ich vzájomne porovnať a vyplnenie jednotlivých kolónok nemôže byť problematické.

Ak by aj pri vybavovaní rodinných dávok nastal nejaký problém, je potrebné skontaktovať sa vhodnou formou so styčným orgánom, ktorý má skúsenosti s vybavovaním týchto záležitostí.

U nás je styčným orgánom práve **Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny v Bratislave**. Pracovníci, ktorí sa touto agendou zaoberajú, vám poskytnú nielen poradenstvo, ale zabezpečia aj odoslanie vašej žiadosti a iných potrebných dokladov kompetentnému úradu.

Ing. Mgr. JARMILA FEKETOVÁ,
odbor štátnych sociálnych dávok
ÚSTREDIE PSVR

Od novembra minulého roka je na internete prístupný multimediálny informačno-poradenský program pre voľbu povolania a výber zamestnania SPRIEVODCA SVETOM POVOLANÍ (ďalej len SSP). Odborná verejnosť, ako aj široký okruh užívateľov pozná program s týmto názvom už od jesene 2001, kedy bola jeho CD-ROM verzia distribuovaná najskôr na vtedajšie úrady práce a informačno-poradenské strediská, v priebehu roka 2002 sa program dostal aj na základné a stredné školy a do pedagogicko-psychologických poradní. V podmienkach úradov práce, sociálnych vecí a rodiny sa program využíval všade tam, kde boli pre to vytvorené vhodné podmienky, predovšetkým technické.

|| Pokiaľ ide o históriu vývoja súčasnej verzie programu, podrobnosti možno nájsť priamo v príslušnej časti programu („O SSP“ v hornom menu), tu by sme sa chceli zamerať na podrobnejšie predstavenie samotného programu.

CIELE PROGRAMU

Program **SPRIEVODCA SVETOM POVOLANÍ** má tieto hlavné ciele:

- ▶ ponúknuť klientovi rôzne postupy pre voľbu povolania vychádzajúce z rôznych výberových kritérií vrátane možnosti vyhľadávať navzájom príbuzné povolania;
- ▶ poskytnúť o každom povolaní stručnú a výstižnú textovú informáciu;
- ▶ u väčšiny povolaní predstaviť klientovi hlavné pracovné činnosti na fotografiách, u vybraných povolaní priblížiť niektoré činnosti prostredníctvom zvukových dialógov;
- ▶ dať klientovi praktické návody, ako sa uchádzať o zamestnanie, ako napísať životopis, ako sa pripraviť na prijímací pohovor;
- ▶ pomôcť klientovi, ktorý chce zmeniť svoje povolanie, ponukou príbuzných povolaní;
- ▶ poskytnúť rady a informácie tým, ktorí chcú súkromne podnikáť;
- ▶ pomôcť nezamestnaným pri riešení problémov vyplývajúcich z ich situácie.

ŠTRUKTÚRA PROGRAMU

Základom programu je medzinárodná zdrojová databáza povolaní, ktorá vznikla na báze pôvodnej českej verzie programu z r. 2001 po dohode všetkých partnerských krajín. Podmnožinami tejto databázy sú jednotlivé národné verzie (v súčasnosti 9 partnerských krajín), ktoré obsahujú len povolania relevantné pre príslušnú krajinu.

Užívateľskú nadstavbu k databáze povolaní tvoria moduly „Voľba povolania“ a „Absolvent“.

Modul „Voľba povolania“ obsahuje osem rôznych postupov voľby, z ktorých si klient môže vybrať ten, ktorý vyhovuje práve jemu (klienta pritom aj určitým spôsobom poradensky vedie), u jednotlivých povolaní klientovi poskytne stručné charakteristiky, fotografie hlavných pracovných činností, niekedy i nahrávky modelových pracovných dialógov, odkáže ho na príbuzné povolania vrátane špecifikácie toho, v čom sa príbuzné povolania zhodujú a v čom sa od seba líšia. Modul sa špeciálne venuje osobám so zdravotným postihnutím, resp. so závažnejšími zdravotnými problémami.

Modul „Absolvent“ ponúka pomoc pri hľadaní zamestnania vrátane napísania štruktúrovaného životopisu a prípravy na

pohovor u zamestnávateľa, umožňuje vyhľadávať príbuzné povolania a obsahuje rady pre tých, ktorí by chceli začať súkromne podnikáť. Jeho súčasťou je aj špeciálny submodul pre nezamestnaných.

Súčasťou programu je portál „**Navigátor kariéry**“ obsahujúci relevantné webové odkazy rozdelené do troch sekcií – testy a dotazníky v kariérovom poradenstve, možnosti vzdelávania a možnosti zamestnania.

Program obsahuje tiež **školiaci modul** pre poradcov, ktorý slúži aj ako užívateľský manuál.

jednotlivé moduly, časti programu a poukázať najmä na možnosti ich využitia v podmienkach úradov PSVaR, najmä na oddeleniach informačných a poradenských služieb a služieb odborného poradenstva.

ČASŤ „VOLBA POVOLANIA“

V tejto časti sú užívateľom k dispozícii dva dotazníky a šesť rôznych postupov, umožňujúcich výber, voľbu povolania podľa rôznych kritérií.

Dotazník záujmov – je pomerne jednoduchý nástroj, v ktorom klient na päťstupňovej škále odpovedá na sériu 31 otázok (napr. „*Ste radi v kontakte s ľuďmi?*“), po ich zodpovedaní mu program ponúkne povolania zodpovedajúce jeho záujmovému profilu – v databáze programu je celkom 652 povolaní všetkých kvalifikačných úrovní a odvetví. Použitie tohto dotazníka je vhodné u žiakov základných škôl či záujmovovo nevyhranených stredoškôlkov na začiatku rozhodovacieho procesu o ďalšom kariérovom vývine, resp. všeobecne v rámci pre-

Program Sprievodca

<http://www.povolania.sk>

OBSAH A MOŽNOSTI VYUŽITIA JEDNOTLIVÝCH MODULOV PROGRAMU

Program SSP je určený širokému spektru užívateľov – žiakom základných a študentom stredných i vysokých škôl, absolventom jednotlivých úrovní vzdelávania, uchádzačom a záujemcom o zamestnanie (špecificky „nezamestnaným“), ľuďom so zdravotným postihnutím či tým, ktorí uvažujú, že začnú samostatne podnikáť. Z hľadiska cieľových skupín sa program člení na dve základné časti – „Voľba povolania“ a „Vstup na trh práce“. Časť „Voľba povolania“ je primárne určená tým, ktorí sa ešte len rozhodujú o svojej budúcej kariére, o svojom možnom profesijnom zameraní, čo platí najmä o žiakoch základných škôl, ktorí si vyberajú strednú školu, ale aj o študentoch stredných škôl zvažujúcich voľbu ďalšieho štúdia na vysokej škole či v inej forme postsekundárneho vzdelávania. Časť „Vstup na trh práce“ môžu využívať najmä budúci a čerství absolventi, z kategórie „uchádzačov“ a „záujemcov“ o zamestnanie sú to najmä registrovaní nezamestnaní, ľudia ohrození stratou zamestnania, ľudia uvažujúci o zmene zamestnania alebo tí, ktorí sa chcú po nejakom čase opätovne zamestnať, niekoľko užitých rád si tu nájdú aj tí, ktorí chcú začať samostatne podnikáť.

Program SSP obsahuje široké spektrum postupov, modulov, informácií, liniek na ďalšie zdroje, tie sú pritom navzájom poprepájané, nie je preto možné podrobnejšie predstaviť tu všetky možnosti, ktoré ponúka. Pokúsime sa však aspoň stručne opísať

ventívneho poradenstva. V podmienkach úradov práce sa použitie tohto nástroja odporúča u klientov s nižšou kvalifikáciou alebo bez kvalifikácie, či v práci s dlhodobou nezamestnanosťou klientmi, u ktorých často začíname takpovediac od začiatku.

Dotazník zručností umožňuje prostredníctvom identifikácie zručností ponúknuť klientovi povolania, v ktorých sa jeho zručnosti môžu najlepšie využiť. V dotazníku je 29 otázok (napr. „*Viete si svoju prácu vopred podrobne naplánovať?*“), odpovedá sa na trojstupňovej škále. Využitie tohto dotazníka je analogické ako v predchádzajúcom prípade.

Ďalšie výberové postupy – výber *podľa školských predmetov, podľa oblečenia pri práci, podľa charakteru pracovnej činnosti, podľa predmetu práce, podľa pracoviska* – umožňujú vymedziť okruh vhodných povolaní podľa týchto výberových kritérií. Svojou povahou sú určené najmä školskej populácii a dali by sa veľmi dobre využiť hlavne pri systematickej výchove k voľbe povolania (*career education*), ak by sa niekedy u nás niečo podobné realizovalo.

Výber zo zoznamu povolaní zoradených podľa abecedy je vhodný pre tých, ktorí už vedieť, čo chcú, o aké povolania majú záujem a potrebujú si len doplniť o nich informácie, získať konkrétnejšiu predstavu o ich náplni. Ako sme už uviedli, program obsahuje charakteristiky 652 povolaní, každá charakteristika sa pritom člení na päť častí (*Aká je jeho úloha? – Aké pracovné činnosti vykonáva? – V akom prostredí pracuje? – Aké pracovné prostriedky používa? – Aké sú predpoklady pre výkon tohto povolania?*), popisy väčšiny povolaní dopĺňajú fotografie typických pra-

covných činností, v niekoľkých vybraných prípadoch sú k dispozícii aj krátke ozvučené dialógy dokresľujúce charakter povolania.

ČASŤ „VSTUP NA TRH PRÁCE“

V tejto časti programu by sme chceli upozorniť najmä na tieto moduly:

Žiadosť o prijatie do zamestnania – modul obsahuje štyri vzory žiadosti, pričom ide o kombináciu možností „som čerstvý absolvent“ vs. „mám už určitú prax“ a „reagujem na ponuku zamestnania“ vs. „pokúšam hľadať si zamestnanie „naslepo““. Pri každom vzore sú vysvetlivky a upozornenia týkajúce sa obsahu a formálnej stránky žiadosti.

Spracovanie životopisu ponúka podrobný návod s vysvetlivkami na dopísanie štruktúrovaného životopisu. Výhodou tu je, že napísaný životopis sa dá priamo napísať, následne vytlačiť alebo uložiť na pevný disk či disketu, resp. prekopírovať do textového editora, kde ho možno ďalej upravovať. V tomto module možno nájsť aj linku na formát európskeho životopisu v angličtine,

spoločné znaky jednotlivých povolání z hľadiska hlavných oblastí znalostí a vykonávaných činností, miera podobnosti sa potom vyjadruje bližšou a vzdialenejšou príbuznosťou porovnávaných povolání. Tento modul možno využiť jednak pri profesijnej orientácii na školách, osobitne v tých prípadoch, kedy sa voľba povolania orientuje na vysoko atraktívne odbory, kde je veľké riziko neúspechu vo výberovom konaní, jednak pri poradenstve na úradoch práce, napr. u dlhodobo nezamestnaných s určitou kvalifikáciou, ktorú však už v danom regióne nemôžu využiť a je potrebné, aby sa preorientovali či rekvalifikovali na nejaké príbuzné povolanie, v ktorom môžu využiť svoje doterajšie znalosti a zručnosti. Porovnanie hlavných oblastí znalostí potrebných pre výkon jednotlivých povolání možno využiť práve pri identifikácii toho, na čo by sa prípadná rekvalifikácia mala zamerať.

Modul „**Máte nejaký zdravotný problém?**“ je výrazne prepracovanou verziou tejto časti z predchádzajúceho programu z r. 2001. Nová je nielen kategorizácia zdravotných pro-

mestnaným. Modul je obsahovo takmer identický s predchádzajúcou verziou programu z r. 2001 a mnohí poradcovia na úradoch práce ho už poznajú. Plné využitie možností tohto modulu sa dá dosiahnuť len s podporou odborného poradcu, neodporúčame preto nechať klientov, nech si túto časť programu urobia sami. Modul nájde veľmi dobré využitie aj v práci so skupinou, napr. v podmienkach klubov práce, ale aj v rámci preventívneho poradenstva pre budúcich absolventov, kde by sa mohli oboznámiť so základnými stratégiami správania v prípade, že si po ukončení školy nenájdu miesto a skončia v evidencii uchádzačov o zamestnanie.

Nadstavba programu „**Navigátor kariéry**“ využíva prostredie internetu na sprístupnenie ďalších relevantných informačných zdrojov, resp. na zasadenie problému voľby povolania a výberu zamestnania do širšieho kontextu kariérového vývinu. Modul sa člení na tri časti (*Testy a dotazníky v kariérovom poradenstve – Možnosti vzdelávania – Možnosti vzdelávania*), štvrtá časť vracia užívateľa späť k programu, je tu možnosť pozrieť si aj všetkých deväť jazykových verzií tohto programu vrátane zdrojovej verzie v angličtine (<http://www.gwo.cz>). Nevýhodou prvej časti je skutočnosť, že väčšina uvádzaných internetových adries odkazuje užívateľa na anglické pramene, v našich podmienkach je to teda dosť málo využiteľné. V časti o možnostiach vzdelávania sú okrem dvadsiaty odkazov na rôzne zdroje informácií o možnostiach štúdia na stredných a vysokých školách, resp. v rámci ďalšieho alebo celoživotného vzdelávania aj odkazy týkajúce sa odborného vzdelávania a prípravy v širšom kontexte. Osobitne tu však chceme upozorniť na portál PLOTEUS, ktorý je akousi analógiou portálu EURES, zameriava sa však nie na pracovnú, ale na študijnú mobilitu v rámci 30 krajín Európy. Medzi možnosťami zamestnania nechýbajú odkazy na funkčné internetové portály ponúkajúce zamestnanie v rámci SR, je tu, samozrejme, možnosť vstúpiť do portálu EURES.

„**Školiaci modul SSP**“ plní úlohu manuálu, informuje, ako program využívať v poradenskej praxi pri rôznych typoch klientov, resp. pri riešení rôznych problémov, s ktorými sa stretávajú vo svojom kariérovom vývine, môžu ho však využiť aj samotní užívatelia programu, ak sa chcú s programom a možnosťami jeho využitia lepšie oboznámiť.

Internetová verzia programu SPRIEVODCA SVETOM POVOLANÍ by mohla byť veľmi užitočnou pomôckou pri práci s klientom tak na oddeleniach informačných a poradenských služieb, ako aj služieb odborného poradenstva úradov PSVaR, práca s programom by sa mohla stať tiež jednou z aktivít indikovaných v individuálnych akčných plánoch v zmysle známej metodiky. Aby sa však program takouto pomôckou mohol naozaj stať, chce to len splniť dve podmienky: vybaviť jednotlivé pracoviská príslušnou technikou, pracovnými stanicami s prístupom na internet a podrobne sa oboznámiť s programom a jeho možnosťami.

PhDr. ŠTEFAN GRAJČÁR,
manažér projektu

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

svetom povolání už na internete

ktorý sa dá využiť pri uchádzaní sa o miesto či už v zahraničí alebo u zahraničných firiem pôsobiacich na Slovensku.

Príprava na prijímací pohovor obsahuje základné usmernenia a rady, ako sa pripraviť na prijímací pohovor u potenciálneho zamestnávateľa, na čo si dať pozor, na čo nezabudnúť, je tu aj niekoľko najbežnejších otázok, ktoré sa v takejto situácii zvyknú uchádzačom o pracovné miesto dávať, klient sa teda môže na prijímací pohovor pomocou programu dobre pripraviť.

Modul **Čo znamená súkromne podnikat'** je určený tým, ktorí uvažujú nad takýmto spôsobom uplatnenia sa na trhu práce. Klientovi sa tu okrem základných informácií a rád ponúka aj prehľad najčastejších foriem podnikania, sú tu otázky, ktoré by si mal dať každý predtým, než sa do niečoho podobného pustí, a tiež pár slov o tom, s čím všetkým treba pri podnikaní počítať.

Použitie všetkých štyroch uvedených modulov z časti „**Vstup na trh práce**“ je vhodné najmä u budúcich alebo čerstvých absolventov škôl, veľmi dobre sa dá s nimi pracovať v rámci preventívneho poradenstva a/alebo v tých prípadoch, kedy úrady práce po dohode so školami pomáhajú realizovať výučbu výberového predmetu „**Úvod do sveta práce**“ v posledných ročníkoch stredných odborných škôl a stredných odborných učilíšť. Predmetné moduly sú však rovnako užitočné aj pre štandardných klientov úradov práce, a to tak jednotlivu, ako aj v práci so skupinou, napr. v klube práce.

Modul „**Príbuzné povolania**“ poskytuje možnosť pozrieť sa na povolania z hľadiska ich podobnosti, príbuznosti. Program porovnáva

blémov alebo obmedzení, pribudli tu aj prístupným jazykom formulované vysvetlenia a príklady v každej z jedenástich kategórií zdravotných problémov. Zásadne sa však zmenila najmä koncepcia spracovania tohto modulu: základným východiskom pre posúdenie primeranosti, resp. neprimeranosti daného povolania pre určitý typ zdravotného problému či obmedzenia bola miera rizika pri výkone povolania, a to tak pre samotného človeka so zdravotným postihnutím, obmedzením, ako aj pre jeho bezprostredné okolie. Povedané inak, pokiaľ človek so zdravotným postihnutím pri výkone príslušného povolania neublízuje sebe alebo iným, v zásade môže takéto povolanie vykonávať. Zdôrazňuje sa tu tiež to, že zoznamy povolání pre jednotlivé kategórie sú len orientačné – možnosť, primeranosť uplatnenia záleží na charaktere a stupni zdravotného postihnutia alebo zdravotného problému, na požiadavkách konkrétneho zamestnávateľa, charaktere konkrétneho pracovného miesta a na vyjadrení lekára. Uplatnením týchto princípov sa ponuka povolání vhodných pre jednotlivé druhy zdravotných problémov podstatne zvýšila v porovnaní s predchádzajúcou verziou programu. Modul pre ľudí so zdravotnými obmedzeniami možno využiť tak v rámci preventívneho poradenstva, resp. poradenstva pri voľbe povolania na základných a stredných školách, využiť sa však dá aj pri práci s občanmi so zdravotným postihnutím, ktorí sú v evidencii uchádzačov o zamestnanie.

Osobitné postavenie v štruktúre programu má z pohľadu poradenských služieb úradov práce modul „**Ste nezamestnaný/nezamestnaná?**“, ktorý je určený špecificky tejto cieľovej skupine, osobitne dlhodobo neza-

Vzdelávanie v rezorte práce bude systémovnejšie a kvalitnejšie

Vzdelávanie zamestnancov Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR a organizácií v jeho pôsobnosti zastrešuje od apríla 2004 Centrum vzdelávania MPSVR SR.

V rámci svojej pôsobnosti sa centrum podieľa na tvorbe koncepčných dokumentov ministerstva v oblasti vzdelávania, pripravuje vzdelávacie štandardy, realizuje vzdelávacie projekty pre príslušné cieľové skupiny, analyzuje a vyhodnocuje vzdelávacie potreby. Svoje vzdelávacie aktivity orientuje do oblasti služieb zamestnanosti, na zvyšovanie zručností ovládania výpočtovej techniky a informačných technológií, poskytuje ministerstvu poradenské a marketingové služby týkajúce sa oblasti vzdelávania zamestnancov rezortu, realizuje vzdelávacie projekty medzinárodnej spolupráce v rezorte ministerstva.

Na niektoré projekty, ktoré sa budú realizovať v tomto roku, sme sa opýtali riaditeľky Centra vzdelávania MPSVR SR PhDr. ZDENKY VASILOVEJ.

Od februára 2005 sme začali realizovať vzdelávacie aktivity v rámci projektu Vzdelávanie zamestnancov útvarov krízového riadenia ústredných orgánov štátnej správy. Cieľom projektu je vzdelávanie zamestnancov pracujúcich v oblasti krízového manažmentu, čo je špecifická oblasť dotýkajúca sa veľkého počtu zamestnancov z ústrednej štátnej správy. Väčšinou sú začlenení v rôznych odboroch štátnej služby, pretože odbor krízový manažment ako taký neexistuje. Spravidla sú zaradovaní do odborov utajovaných skutočností, obrany, vnútra a pod. Mali by zastrešovať určité celoplošné úlohy vyplývajúce z vnútorných záväzkov z Úradu vlády, Ministerstva hospodárstva a Ministerstva obrany, alebo ktoré vyplývajú zo vzťahu k EÚ a k NATO. V tomto kontexte vznikla potreba navrhnuť program vzdelávania, ktorým by zároveň v budúcnosti splnili osobitný kvalifikačný predpoklad na výkon tohto odboru štátnej služby.



Projekt je pripravovaný v rámci Jednotného programového dokumentu NUTS II Cieľ 3, týkajúceho sa Bratislavy. Kto sa podieľal na príprave projektu a rozšíri sa v budúcnosti aj na regióny?

Ide o pilotný vzdelávací program, ktorý sa týmto projektom začína overovať, a keď sa skončí, tak by sme mali vedieť, či v takejto podobe vyhovuje, alebo či ho treba ešte doplniť. Teraz pripravujeme do výzvy projekt sektorového operačného plánu, čiže pre regióny, pretože miestna štátna správa má takisto veľa zamestnancov, ktorí vykonávajú úlohy súvisiace s krízovým manažmentom. Pripravovali sme ho v spolupráci s poradcom premiéra vlády SR pre túto oblasť a takisto v spolupráci s prof. Šimákom z Fakulty špeciálneho inžinierstva Žilinskej univerzity a prof. Gozorom z Fakulty európskych štúdií a regionálneho rozvoja Slovenskej poľnohospodárskej univerzity v Nitre. Tieto univerzity majú na týchto svojich fakultách zameranie krízový manažment. Projekt je v súlade so Stratégiou vzdelávania štátnych zamestnancov a s Koncepciou

vzdelávania štátnych zamestnancov, schválených uzneseniami vlády SR v r. 2003 a 2004, a v súlade s pripravovanou Koncepciou bezpečnostného systému SR na úseku prípravy a riadenia ľudských zdrojov. Uskutočnili sa rokovania s úradom pre štátnu službu a predbežne bolo dohodnuté, že by mal byť zriadený nový odbor štátnej služby – *krízový manažment*, a teda spolupracovali s nami pri príprave obsadenia tohto kurzu. V súčasnosti beží prvý kurz od februára do konca júna 2005.

Príprava v oblasti krízového manažmentu u nás doteraz absentuje. Čoho sa bude dotýkať toto odborné vzdelávanie?

Projekt má za cieľ tento nepriaznivý stav eliminovať. Cestou odbornej prípravy, ktorá bude sústredená do špeciálnych kurzov na rozličnej odbornej úrovni, bude riešiť komplexné zvládnutie krízových situácií v rámci bezpečnostného systému Slovenskej republiky. Špecifickými cieľmi projektu je podpora ďalšieho vzdelávania zamestnancov v štátnej a verejnej správe, zlepšenie kvalifikácie a adaptability zamestnancov krízového riadenia, zlepšenie kvality ľudských zdrojov v oblasti krízového riadenia, reakcia na požiadavky a potreby zamestnávateľa v rovine kvality ľudských zdrojov. Obsahom školení bude komplexný pohľad na krízový manažment v podmienkach SR a celkový profil pracovníka krízového riadenia.

Centrum vzdelávania MPSVR SR začalo realizovať projekt Rozvoj komunikačných zručností pracovníkov v rezorte práce. Aké sú jeho zámery a ciele?

V nadväznosti na reformu verejnej správy je cieľom projektu skvalitniť úroveň práce v celom rezorte práce aj cestou vzdelávania zameraného na efektívnejšiu komunikáciu, najmä v špecifických situáciách, na posilnenie základných a špecifických sociálnych zručností pri práci, tak s klientmi, ako aj na pracoviskách a s partnermi. Účastníci výcvikov budú vedieť uplatňovať efektívne spôsoby komunikácie, teda viesť rôzne typy rozhovorov, napr. poradenského rozhovoru, budú vedieť uplatňovať efektívne spôsoby,

Na základe výsledkov analýzy vzdelávacích potrieb rezortu práce, sociálnych vecí a rodiny a na podnet vedenia MPSVR SR Centrum vzdelávania MPSVR SR vypracovalo a predložilo projekty na vzdelávanie zamestnancov rezortu práce, sociálnych vecí a rodiny. Schválené projekty sú prioritne určené pre zamestnancov MPSVR SR, Ústredia PSVR a územných ÚPSVR.

- ▶ **Vzdelávanie manažérov rezortu práce, sociálnych vecí a rodiny k budovaniu efektívnych tímov – SOP LZ**
– pre cca 1 000 pracovníkov (3-dňové kurzy),
- ▶ **Vzdelávanie zamestnancov rezortu práce, sociálnych vecí a rodiny k efektívnej tímovej práci – JPD NUTS II BA Cieľ 3**
– pre približne 500 pracovníkov (3-dňové kurzy),
- ▶ **Rozvoj komunikačných zručností pracovníkov v rezorte práce, sociálnych vecí a rodiny – JPD NUTS II BA Cieľ 3, SOP LZ**

- spolu pre približne 600 pracovníkov (2 až 5-dňové kurzy),
- ▶ **Rozvoj komunikačných zručností pracovníkov v rezorte práce, sociálnych vecí a rodiny – SOP LZ**
– pre cca 700 pracovníkov (2 až 5-dňové kurzy).

Cieľom projektov je rozvoj opatrení na tvorbu kvalifikovanej a flexibilnej pracovnej sily, vytvoriť predpoklady na rozvoj spôsobilosti pracovníkov a manažérov v oblasti komunikácie a zdokonaľenie manažérov v spôsobilosti budovať a riadiť efektívne pracovné tímy a prispieť k zlepšeniu tímovej práce na pracovisku.

Cieľovou skupinou sú: zamestnanci MPSVR SR, Ústredia PSVR, územných úradov PSVR, zamestnanci ďalších organizácií v zriaďovateľskej pôsobnosti MPSVR SR.

Schválené projekty budú spolufinancované z Európskeho sociálneho fondu.

ako predchádzať alebo riešiť konflikty, budú poznať zásady práce s problémovým alebo agresívnym klientom, zásady vyjednávania. Budú poznať primerané spôsoby správania sa a komunikovania, navyše im pomôže tento výcvik oddeliť to osobné od profesionálneho a umožniť im postaviť si plán osobného rozvoja. Pre predstavených, ktorí majú rozhodovaciu a riadiacu právomoc, je určitý výcvik na efektívne riadenie kolektívu, efektívne vedenie porád, tímovú komunikáciu, vyjednávanie a špecifiká riadenia.

■ **Koľkých zamestnancov sa bude výučba týkať, aká je štruktúra organizovania výcvikov tohto projektu?**

V priebehu roka 2005 je naplánovaných 40 vzdelávacích podujatí pre vyše 700 zamestnancov rezortu práce, z toho 20 dvojdňových výcvikov pre nových zamestnancov, ktorí ešte nič podobné neabsolvovali, 15 trojdňových pre predstavených a 5 päťdňových pre určených pre tých zamestnancov, ktorí často komunikujú s klientmi. Od začiatku januára do konca marca by výcviky malo absolvovať 150 zamestnancov. Vzdelávacie aktivity sú v malých skupinách vo viacerých školiciach zariadeniach v blízkosti Bratislavy.

■ **Budete mať spätnú spätnú väzbu, pokiaľ ide o účinnosť vzdelávania?**

Účinnosť vzdelávania bude hodnotená spokojnosťou klientov a personálu na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny. Pred skončením kurzu dostane každý účastník možnosť zhodnotiť vzdelávaciu aktivitu formou dotazníka a ďalšie vyhodnotenie a uplatnenie novonadobudnutých poznatkov v praxi sa bude zisťovať na základe dotazníka adresovaného absolventovi po približne troch mesiacoch.

■ **Kto realizuje výučbu na vzdelávacích kurzoch?**

Oslovili sme centrá psychologicko-poradenských služieb, lebo pracovali v tejto oblasti už predtým a poskytovali rôzne služby. Ďalej sme oslovili aj Katedry sociálnej práce v Bratislave, Tmave, Nitre, Banskej Bystrici, Prešove. Niektoré tu pôsobia už 14 rokov a oslovili sme aj neštátne organizácie, ktoré dlhodobo pracujú v oblasti ľudských zdrojov, napr. PDC.

■ **Ako sú všetky vzdelávacie aktivity financované?**

Všetky náklady sú hradené z prostriedkov ESF – štrukturálneho fondu EÚ, prostredníctvom ktorého únia investuje do ľudských zdrojov, a tým prispieva k zvýšeniu zamestnateľnosti.

■ **Čo by ste chceli zo svojej pozície ovplyvniť?**

Pracujem v tejto problematike veľa rokov. Tým pracovníkom, ktorí to nevyhnutne pre svoju prácu potrebujú, treba ponúknuť možnosť zvyšovania si sociálnych zručností. Aby každý klient – aj keď nebude môcť byť vždy vybavený tak, ako si to predstavuje – mohol odísť s vedomím, že s ním jednali s maximálnou ústretovosťou a že štátny úradník nie je jeho nepriateľom. Takisto je potrebné mať na zreteli ciele, ktoré inštitúcia plní, a priamo k tomu ľudí vzdelávať. Na hodnotenie si dospeli veľmi ťažko zvykajú

LUBICA SLAMEČKOVÁ

Ako som sa zamestnal...

Volám sa M. V. Ešte pred rokom som bol evidovaný na úrade práce. Ponúkli mi však možnosť účasti na absolventskej praxi. Váhal som, či to vziať, ale nakoniec so sa rozhodol a nastúpil som ako pracovník techniky a informačných služieb v pobočke Sociálnej poisťovne v Banskej Bystrici. Tá prax bola presne to, čo som študoval na strednej škole. Len som nemal žiadnu prax a to vadilo vždy, keď som sa chcel zamestnať. S praxou som bol spokojný a pravdepodobne aj zamestnávateľ, pretože mi koncom roka 2004 ponúkol riadny pracovný pomer!!! Neviete si predstaviť moju radosť. V duchu som si premietal začiatok, kedy sa to všetko pre mňa tak úspešne začalo. Nebyť absolventskej praxe, nebola by súčasnosť pre mňa taká príjemná. Mám pracovnú zmluvu síce len na dobu určitú do konca roka 2005, ale aj to je v našom meste malé veľké víťazstvo. Robota ma baví a dúfam, že aj zamestnávateľ ešte nepovedal našej spolupráci definitívne slovo... Teší ma aj ten fakt, že som nepotreboval žiadnu protekciu a všetko sa udialo maximálne objektívne a korektne, za čo patrí moje poďakovanie tak úradu práce, ako aj môjmu zamestnávateľovi.

*B. Bystrica
14. 3. 2005*

Národný projekt IX Absolventská prax

UCHÁDZAČ O ZAMESTNANIE:

Ing. Ján Leššo, nar. 11. 4. 1980, bydlisko v Košiciach III.

Dňa 2. 6. 2003 ukončil školu, Technická univerzita Košice, fakulta baníctva a ekológie, odbor geologické inžinierstvo.

V evidencii úradu bol od 3. 6. 2003 do 24. 2. 2004, vyradený bol na vlastnú žiadosť.

V období od 25. 2. 2004 do 7. 9. 2004 podľa čestného vyhlásenia nikde nepracoval.

Opätovne bol v evidencii úradu od 8. 9. 2004 do 31. 1. 2005. Od 1. 2. 2005 sa zamestnal na základe pracovnej zmluvy u zamestnávateľa ENVIROCENTRUM s. r. o., druh práce: pomocné geologické práce.

ABSOLVENTSKÁ PRAX:

Na základe Dohody 195/§51/2004/IX zo dňa 25. 10. 2004 o zabezpečení podmienok vykonávania absolventskej praxe evidovaného UoZ absolventa školy od 2. 11. 2004 do 31. 1. 2005, zabezpečil zamestnávateľ ENVIROCENTRUM, s. r. o., sídlo Parchovany 194, IČO 31 681 794, v prevádzke Rastislavova 58, Košice, výkon absolventskej praxe pre absolventa Ing. Lešša – pomocné geologické práce v týždennom pracovnom čase 20 hodín, denne od 8.00 hod. do 12.00 hod.

NÁKLADY NA

ABSOLVENTSKÚ PRAX:

- ▶ 112 Sk náhrada poistného na úrazové poistenie, 89,60 Sk ESF a 22,40 Sk ŠR
- ▶ 3 x 1 500 Sk paušálny príspevok

absolventovi školy, 3 x 1 200 Sk ESF a 3 x 300 Sk ŠR

▶ 3 x 1 000 Sk paušálny príspevok zamestnávateľovi, 3 x 800 Sk ESF a 3 x 200 Sk ŠR

Spolu náklady: 7 612 Sk

VYJADRENIE

ZAMESTNÁVATEĽA:

(v jednom ten, ktorý absolventskú prax zabezpečil, aj ten, ktorý absolventa zamestnal):

ENVIROCENTRUM, s. r. o., Ing. Peter Sekula, t. č. 055/6770700, 0905618066, firma sa zaoberá riešením/likvidáciou starých ekologických záťaží a s tým spojenými geologickými prácami.

Zamestnávateľ mal problém nájsť voľného a šikovného človeka na vytvorené pracovné miesto. Zo skúsenosti vedel, že dobrá známka v škole nemusí znamenať aj schopnosť v praxi, ani známosti na vysokej škole mu nezabezpečovali výber vhodného človeka. Privítal absolventskú prax ako možnosť s minimálnymi záväzkami a za krátku dobu spoznať, či absolvent je schopný vývinu. Vybral si absolventa, ktorý vzdelaním presne sedel na jeho potreby. Za tri mesiace praxe ho naučil praktickým skúsenostiam pod odborným dohľadom. Z ekonomického hľadiska považuje prax za veľmi výhodnú pre zamestnávateľa. Ku koncu mal až výčitky, že za tú prácu, ktorú absolvent pre neho odvádza, mu úrad vypláca iba takú malú čiastku. Po osvedčení sa absolventa neváhal prijať do pracovného pomeru.

dokončenie na str. 10 ▶

Národný projekt IX Absolventská prax

► dokončenie zo str. 9

UCHÁDZAČ O ZAMESTNANIE:

Mariana Macejková, nar. 25. 3. 1985, bydlisko v Košiciach IV.

Dňa 19. 5. 2004 ukončila školu, Združená stredná škola, odbor obchod a podnikanie. V evidencii úradu bola od 1. 9. 2004 do 31. 12. 2004. Od 1. 1. 2005 sa zamestnala na základe pracovnej zmluvy u zamestnávateľa LABMED a. s., Južná Trieda 74, Košice, druh práce: asistentka.

ABSOLVENTSKÁ PRAX:

Na základe Dohody 268/§51/2004/IX zo dňa 30. 11. 2004 o zabezpečení podmienok vykonávania absolventskej praxe evidovaného UoZ absolventa školy od 1. 12. 2004 do 31. 12. 2004 (plánované ukončenie až 31. 5. 2005) zabezpečil zamestnávateľ Domov dôchodcov, Garbiarska 4, Košice, IČO 00 696 871, štatutár Tibor Klema, t. č. 0907973300, výkon absolventskej praxe pre absolventku Macejkovú – administratívny pracovník, v týždennom pracovnom čase 20 hodín, denne od 8.00 hod. do 12.00 hod.

NÁKLADY NA ABSOLVENTSKÚ PRAX:

► 1 x 1 500 Sk paušálny príspevok absolventovi školy, 1 200 Sk ESF a 300 Sk ŠR

► 1 x 1 000 Sk paušálny príspevok zamestnávateľovi, 800 Sk ESF a 200 Sk ŠR
Spolu náklady: 2 500 Sk

VYJADRENIE LABMED

– zamestnávateľa, ktorý absolventa prijal do pracovného pomeru:

LABMED a. s., riaditeľ spoločnosti Ing. Vladimír Nestor, člen správnej rady MUDr. Vladimír Pramuk, t. č. 055/7294107-8, firma prevádzkuje biochemické laboratórium vo fakultnej nemocnici v Košiciach.

Vyjadroval sa p. Pramuk: LABMED pred prijatím absolventky zisťoval spokojnosť s jej prácou u zamestnávateľa, kde vykonávala prax. Domov dôchodcov ju veľmi od-

porúčal, mala veľmi dobré referencie. Čiže v tomto prípade absolventská prax pomohla absolventke získať priaznivé hodnotenie pri uchádzaní sa o pracovné miesto. V súčasnosti je LABMED nadmieru spokojný s jej prácou aj s prístupom k úlohám a ochotou. Oceňoval, že je schopná od začiatku bez problémov pracovať s počítačom.

VYJADRENIE M. MACEJKOVEJ

Počas praxe získala praktické skúsenosti aj s prácou na počítači, prax ocenila ako dobrú skúsenosť.

Príbeh Zlatice Kulesovej

Zlatka Kulesová ukončila stredoškolské vzdelanie maturitnou skúškou v roku 2001 na obchodnej akadémii a zamestnala sa ako administratívna pracovníčka. Popri zamestnaní pokračovala v štúdiu a stala sa externou študentkou na Ekonomickej univerzite v Bratislave. V roku 2004 vstúpila na tri mesiace do radov nezamestnaných, nakoľko stratila zamestnanie. Zlatka využila jednu z príležitostí, ktoré úrad práce, sociálnych vecí a rodiny ponúka nezamestnaným, a keďže spĺňala požiadavky absolventa vhodného na vykonávanie absolventskej praxe, podala si žiadosť na absolventskú prax. Zlatkinej žiadosti vyhovel a bola prijatá na výkon absolventskej praxe priamo na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v Komárne na oddelení metodiky APTP a projektového riadenia. Prostredníctvom absolventskej praxe sa jej otvorili ďalšie možnosti. Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Komárno zverejnilo voľné pracovné miesto na oddelení metodiky APTP a projektového riadenia, kde sa Zlatka prihlásila a výberové konanie úspešne absolvovala. Dnes je jednou z tých, ktorí sa venujú aktívnej politike trhu prácu z tej opačnej strany.

Krátke správy



■ Jeden priestor

je názov výstavy fotografií **Ivony Oreškovej**, inštalovanej vo vestibule MPSVR SR na Špitálskej ulici. Ide v poradí už o druhú výstavu fotografií tejto autorky a začiatok peknej tradície, ako povedal minister práce **Ludovít Kaník** na slávnostnom otvorení. Prvá výstava bola spojená s ocenením Sociálny čin roka v decemri 2004 a bola zameraná na život detí v detskom domove. Známa fotografka tentoraz priblížila deti so zdravotným postihnutím. Na vernisáž sa prišli pozrieť aj niektoré deti zobrazené na snímkach, za čo dostali od ministra malé darčeky. Minister práce ponúka aj ostatným umelcom a fotografom možnosť prezentovať svoju tvorbu so sociálnou tematikou priamo v priestoroch MPSVR.

MPSVR

■ Nezamestnanosť vo februári 2005

Miera evidovanej nezamestnanosti dosiahla v mesiaci februári 2005 úroveň 13,08 %. Medzimesačne klesla o 0,31 bodu a medziročne klesla o -3,43 bodu. Stav disponibilných uchádzačov o zamestnanie dosiahol 338 352 osôb, ktoré môžu bezprostredne nastúpiť do zamestnania. Tento počet medzimesačne klesol o -7 944 osôb (o -2,29 %). Medziročne klesol o -93 938 osôb (o -21,73 %). Celkový počet evidovaných nezamestnaných na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny dosiahol vo februári 379 403 osôb, čo predstavuje mieru nezamestnanosti 14,67 %. Medzimesačne tento počet klesol o -9 473 osôb (o -2,44, %) a medziročne klesol o -86 982 osôb (o -18,65 %). Priemerný počet uchádzačov o zamestnanie za 12 mesiacov dosiahol 395 167 osôb. Medzimesačne klesol o -7 249 (o -1,80 %) a medziročne klesol o -42 439 osôb (o -9,70 %).

ÚPSVR

■ O prínose a pozitívach zavedenia inštitútu absolventskej praxe,

najúspešnejšieho nástroja aktívnej politiky trhu práce, informovala na tlačovej konferencii ÚPSVR námestníčka generálneho riaditeľa **Tatiana Matejovičová**. Úrady práce uzatvorili za obdobie jedného roka 6 088 dohôd na 12 356 miest, prevažne s organizáciami štátnej a verejnej správy. Najväčší záujem o absolventov mali v Prešovskom kraji (25 %), najmenej v Trnavskom (6,5 %) a v Bratislavskom kraji (4,2 %). Systém absolventskej praxe umožňuje uchádzačovi o zamestnanie do veku 25 rokov získať praktické zručnosti a perspektívne aj trvalý pracovný pomer. Pri 20-hodinovom pracovnom týždni dostane absolvent za mesiac príspevok 1 500 Sk a zamestnávateľ 1 000 Sk.

ÚPSVR

**Zorganizovanie
II. Medzinárodnej burzy
práce v Nitre v dňoch
16. a 17. marca 2005
bola kľúčová aktivita siete
EURES na Slovensku v tomto
roku. Príležitosť vybrať si
z ponuky miest zahraničných
zamestnávateľov využilo
približne 6 100 záujemcov.
Na pohovoroch sa zúčastnilo
a zmluvy podpísalo,
a teda prácu si našlo
1 130 osôb.**



Na medzinárodnej burze práce si našlo zamestnanie vyše 1 100 ľudí

Zamestnávatelia reprezentovali trh práce z viacerých krajín (Belgicka, Cypru, Českej republiky, Dánska, Maďarska, Nemecka, Nórska, Rakúska, Talianska, Veľkej Británie, Írskej republiky). Značný počet ponúkaných pracovných príležitostí bol z oblasti cestovného ruchu (najmä Cyprus), tradične veľký záujem bol zo sietí opatrovateľských služieb (7) vo Veľkej Británii, kde sa už v minulosti Slováci osvedčili. Voľné miesta boli z oblasti strojárstvo (ČR,

Taliansko), vodiči kamiónej dopravy a špedičné firmy, stavebné práce (Slovensko, Belgicko), poľnohospodárska výroba, spracovanie tabaku (Maďarsko), sezónne práce od mája do októbra (Rakúsko), ojedinele bola ponuka aj zo sféry informačných technológií, alebo aj miesto turistického sprievodcu v Nórsku.

Na veľmi dobrej organizácii tohto podujatia, ktorého rozsah aj kvalitu vysoko ocenili najmä zahraniční účastníci, sa významne podieľal Úrad

práce, sociálnych vecí a rodiny v Nitre, pracovníci Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, samozrejme euresporadcovia, euresasistenti, technickí pracovníci Agrokomplexu a ďalší. Ponuka pracovných miest bola oveľa širšia ako na prvej medzinárodnej burze práce v Poprade a počet vyše tisíc uzatvorených pracovných dohôd je významným úspechom, o ktorý sa sieť EURES opäť pokúsi na ďalšej medzinárodnej burze práce na východnom Slovensku.

bk/si

■ Podporovanie komunitnej sociálnej práce a lokálnych partnerstiev

Boj s nezamestnanosťou a chudobnými regiónmi SR prostredníctvom Fondu sociálneho rozvoja SR bol témou tlačovej konferencie Ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny SR 14. marca 2005, na ktorej informovali **Ludovít Kaník** – minister práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky a **Zuzana Melišová** – riaditeľka Fondu sociálneho rozvoja. Cez FSR, ktorý bol zriadený v r. 2004, bolo doteraz podporených 186 regionálnych projektov v objeme 133 mil. Sk. Zo 100 projektov, ktoré sa realizujú, by malo vzniknúť 500 pracovných miest. Cieľom sociálnej reformy presadzovanej rezortom práce je zapájanie subjektov občianskej spoločnosti do riešenia sociálneho rozvoja regiónov.

MPSVR

■ Podpora mladým rodinám

MPSVR SR pripravilo do NR SR návrh na zvýšenie rodičovského príspevku. Zvýhodnený bude rodič, ktorý pracuje a zabezpečí riadnu dennú starostlivosť o dieťa do veku jeho 3 rokov (v prípade zdravotného postihnutia dieťaťa do 6 rokov jeho veku). Od 1. júla, po schválení v parlamente, bude mať nárok na 4 110 Sk (doteraz 1 300 Sk) Príspevok sa zvyšuje rodičovi, ktorý sa rozhodne zamestnať sa. Rodičovi, ktorý zostáva s dieťaťom doma, ostáva príspevok v nezmenenej výške 4 110 Sk. Zároveň matke, ktorej výška materskej je nižšia ako výška rodičovského príspevku, štát bude **doplácať rozdiel**. Jednorazový rodičovský príspevok druhému rodičovi dieťaťa do troch mesiacov veku (1 300 Sk) sa **prestane vyplácať**. „Chceme takto podporiť najmä mladé rodiny, ktoré si chcú prácou zlepšiť svoj príjem,“ uviedol minister práce **Ludovít Kaník** na tlačovej konferencii 1. 3. 2005. Prostriedky na zvýšenie príspevku sú už zahrnuté v štátnom rozpočte. Táto zmena zavádza väčšiu slobodu voľby pre matku a zjednodušený administratívny postup.

MPSVR

■ Bezbariérový vstup na úradoch práce do konca roka

Do konca roka 2005 bude mať všetkých 134 pracovísk úradov práce, sociálnych vecí a rodiny v SR bezbariérový vstup. Vyplýva to z pokynu ministra práce, sociálnych vecí a rodiny SR **Ludovíta Kaníka**. Už v súčasnosti je zabezpečený bezbariérový vstup na 84 pracoviskách a úradoch. Celkové náklady na vybudovanie bezbariérových úradov by nemali presiahnuť 10 mil. Sk.

MPSVR

■ Zákon o sociálnoprávnej ochrane detí vytvára prevenciu pri vynímaní detí z rodín

Znížiť nutnosť vynímania detí z rodín a umiestňovania ich v detských domovoch či krízových centrách a zabezpečiť rýchle navrátenie detí do prirodzeného rodinného prostredia v prípade, že boli z rodiny vyňaté, je cieľom vládneho návrhu zákona o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele. "Zákonom sa snažíme nastaviť podmienky tak, že keď bude dieťa vyňaté z rodiny, aby sme urobili všetko pre to, aby sme ho čo najskôr vrátili do prirodzeného prostredia," povedal na zasedaní Výboru NR SR pre ľudské práva, národnosti a postavenie žien štátny tajomník MPSVR **Miroslav Beblavý**. V prípade, že Národná rada zákon schváli, od 1. apríla sa zmenia výšky príspevkov na dosiahnutie "účelu ústavnej starostlivosti a na ulahčenie osamostatnenia sa mladého dospelého."

Zákon má podľa Beblavého pôsobiť preventívne a má podporovať rodiny, u ktorých hrozí, že dieťa z nich bude vyňaté, finančne či inými prostriedkami. Tiež má vytvoriť tlak na samosprávu, v ktorých kompetencii sú detské domovy, aby vplývali na "ohrozené" rodiny, ak predchádzali nutnosti umiestniť dieťa do sociálnej opatery.

TASR

Pracovné ponuky v EÚ

|| **Názov profesie:** **KVALIFIKOVANÝ MURÁR**

OKEČ: Doprava, skladovanie, pošta a telekomunikácie

Počet voľných pracovných miest: 6

Dátum prídania ponuky: 11. 3. 2005

Krajina: Írsko

Mesto: na pobreží medzi Belfastom a Dublinom

Termín nástupu: ihneď

Ponúkaná mzda: 467 eur/týž.

Popis pracovného miesta: Hľadáme 6 šikovných murárov na murárske práce pre írsku stavebnú firmu, stavba rodinných domov. Dĺžka zmluvy je 6 mesiacov, v prípade spokojnosti firmy s vašou prácou možnosť predĺženia zmluvy. Hlavnou požiadavkou je rýchlosť a kvalita murovania, min. 270 tehál denne.

Požiadavky: vyučený SOU murár, min. 5-ročná prax v murovaní (všetky typy tehál + panelov) komunikatívna angličtina.

Doplňujúce informácie: Životopisy zasielajte na uvedenú e-mailovú adresu alebo volajte 02-59 208 122.

Zamestnávateľ ponúka: bezplatné sprostredkovanie, veľmi dobré platové podmienky pre kvalitných uchádzačov, 23 dní platenej dovolenky ročne, pracovné hodiny pondelok – piatok 9:00 – 17:30, vybavenie ubytovania, bankového účtu, pomoc našich pracovníkov priamo v Írsku.

Názov spoločnosti/organizácie:

Grafton Recruitment Bratislava

Kontaktná osoba: Emília Geletková, Obchodná 19, Bratislava, 811 06, SR

Pevná linka: 02/59 208 122

www: www.grafton.sk

www.karierevanglicku.sk

E-mail: zahraniacie@grafton.sk



|| **Názov profesie:** **OPERÁTOR CNC STROJOV**

OKEČ: Priemyselná výroba

Počet voľných pracovných miest: 2 – 3

Dátum prídania ponuky: 11. 3. 2005

Krajina: Severné Írsko

Mesto: Crumlin

Počet hodín: 37 hod./týž. nočné a denné zmeny

Ponúkaná mzda: 17 500 lib./ročne/brutto

Požiadavky: min. 3 roky praxe na CNC strojoch

Doplňujúce informácie: Životopisy v anglickom jazyku posielajte elektronickou poštou s označením profesie na marek@industrialtempsni.com alebo sa informujte telefonicky: Marek Derzsi, Industrial Temps Belfast, tel. : 0044 28 9032 2511. Po obdržaní životopisu vás budeme kontaktovať telefonicky.

Zamestnávateľ ponúka: zamestnávateľ je nápomocný pri vybavení ubytovania.

Názov spoločnosti/organizácie: Industrial Temps Belfast

Kontaktná osoba: Marek Derzsi



|| **Názov profesie:** **PRACOVNÍCI DO VÝROBY ELEKTRONICKÝCH KOMPONENTOV**

OKEČ: Priemyselná výroba

Počet voľných pracovných miest: 20

Dátum prídania ponuky: 11. 3. 2005

Krajina: Írsko

Mesto: Dublin

Počet hodín: 40 h týždenne

Termín nástupu: ihneď

Ponúkaná mzda: 7,20 eur/hod./brutto

Požiadavky: min. vyučenie, 1 – 2-ročná prax v továrni na produkciu elektronických súčiastok alebo výrobkov, komunikatívna znalosť anglického jazyka.

Doplňujúce informácie: Životopisy v anglickom jazyku posielajte elektronickou poštou s označením profesie na marek@industrialtempsni.com alebo sa informujte telefonicky: Marek Derzsi, Industrial Temps Belfast, tel. : 0044 28 9032 2511. Po obdržaní životopisu vás budeme kontaktovať telefonicky.

Názov spoločnosti/organizácie: Industrial Temps Belfast

Kontaktná osoba: Marek Derzsi



|| **Názov profesie:** **MONTÁŽNI PRACOVNÍCI**

OKEČ: Stavebníctvo

Dátum prídania ponuky: 11. 3. 2005

Krajina: Veľká Británia

Ponúkaná mzda: 6 lib./hod./brutto

Požiadavky: min. 3 roky praxe v danej oblasti, dobrá znalosť komunikácie a písania v anglickom jazyku, po príchode na pracovisko je nutné absolvovať test CIS pre získanie osvedčenia pracovať v tejto oblasti vo Veľkej Británii, znalosť systémov na úpravu stropov a stien značiek ARMSTRONG alebo DOM-USG, BRITISH GYPSUM, LAFARGE alebo KNAUF.

Doplňujúce informácie: Životopisy v anglickom jazyku posielajte elektronickou poštou s označením profesie na marek@industrialtempsni.com alebo sa informujte telefonicky: Marek Derzsi, Industrial Temps Belfast, tel.: 0044 28

9032 2511. Po obdržaní životopisu vás budeme kontaktovať telefonicky.

Názov spoločnosti/organizácie: Industrial Temps Belfast

Kontaktná osoba: Marek Derzsi

Štát: Severné Írsko



|| **Názov profesie:** **MÄSIARKA**

OKEČ: Stavebníctvo

Počet voľných pracovných miest: 1

Dátum prídania ponuky: 11. 3. 2005

Krajina: Rakúsko

Mesto: Enzersfeld, región – okolie Viedne (severná časť)

Ponúkaná mzda: minim. 250 eur/ týž. netto

Popis pracovného miesta: Rozdeľovanie a porciovanie mäsa, preberanie tovaru, starostlivosť o samoobslužné oddelenie mäsa a údenín, kontrola kvality.

Požiadavky: ukončené odborné vzdelanie v príslušnom smere, minim. 2-ročná prax v danom odbore, vlastné osobné auto, nemecký jazyk – stredná úroveň.

Doplňujúce informácie: V prípade záujmu o túto pracovnú pozíciu kontaktujte najbližšieho euresporadcu alebo euresasistenta na úrade práce, vyžiadajte si žiadosť o zamestnanie do Rakúska a pošlite ho prostredníctvom e-mailu na adresu: gabriela.dodrvova@upsvar.sk

Zamestnávateľ ponúka: možnosť ubytovania (za poplatok).



|| **Názov profesie:** **KLAMPIAR/KA**

OKEČ: Stavebníctvo

Počet voľných pracovných miest: 1

Dátum prídania ponuky: 11. 3. 2005

Krajina: Rakúsko

Mesto: St. Pölten

Ponúkaná mzda: podľa kolektívnej dohody

Požiadavky: dobrá znalosť nemeckého jazyka, špičková pracovná sila s ukončeným odborným vzdelaním v príslušnom smere a viacročnou praxou v danom odbore (minim. 2 roky praxe), záujem o staviteľstvo v oblasti technológie kovov, tímovo zameraný pracovník, orientovaný na vysokú pracovnú výkonnosť, so záujmom o nové materiály a technológie.

Doplňujúce informácie: V prípade záujmu o túto pracovnú pozíciu kontaktujte najbližšieho euresporadcu alebo euresasistenta na úrade práce, vyžiadajte si žiadosť o zamestnanie do Rakúska a pošlite ho prostredníctvom e-mailu na adresu: gabriela.dodrvova@upsvar.sk

Zamestnávateľ ponúka: zamestnávateľ bude nápomocný pri hľadaní ubytovania, možnosť ďalšieho vzdelávania.

Vodičský preukaz: B



|| **Názov profesie:** **INŠTALATÉR/KA PRE VODU, PLYN A KÚRENIE**

OKEČ: Stavebníctvo

Počet voľných pracovných miest: 1

Dátum prídania ponuky: 11. 3. 2005

Krajina: Rakúsko

Mesto: Hainburg/D., región – okolie Viedne, južná časť

Ponúkaná mzda: dohodou, podľa výkonu

Popis pracovného miesta: Pracovný čas: pondelok až štvrtok od 7.00 do 16.30 hod., piatok do 12.00 hod. Zamestnávateľ očakáva samostatného a na výkon orientovaného pracovníka, ktorý bude vykonávať prácu na staveniskách v Dolnom Rakúsku (východná časť) a vo Viedni.

Požiadavky: ukončené odborné vzdelanie v príslušnom smere, prax minim. 2 roky v danom odbore, skúsenosti so zváraním metódou MIG, nemecký jazyk – veľmi dobrá úroveň.

Doplňujúce informácie: V prípade záujmu o túto pracovnú pozíciu kontaktujte najbližšieho euresporadcu alebo euresasistenta na úrade práce, vyžiadajte si žiadosť o zamestnanie do Rakúska a pošlite ho prostredníctvom e-mailu na adresu: gabriela.dodrvova@upsvar.sk

Zamestnávateľ ponúka: možnosť ďalšieho vzdelávania.

Vodičský preukaz: B



|| **Názov profesie:** **STAVEBNÝ/Á KLAMPIAR/KA**

OKEČ: Stavebníctvo

Počet voľných pracovných miest: 1

Dátum prídania ponuky: 11. 3. 2005

Krajina: Rakúsko

Mesto: Pachfurth, región – okolie Viedne (južná časť)

Počet hodín: dohodou

Termín nástupu: jar 2005

Ponúkaná mzda: podľa kolektívnej zmluvy, v závislosti od dosiahnutej kvalifikácie

Požiadavky: ukončené odborné vzdelanie v príslušnom smere, dlhodobá prax v danom odbore (minim. 2 roky), nemecký jazyk – veľmi dobrá úroveň.

Doplňujúce informácie: v prípade záujmu o túto pracovnú pozíciu kontaktujte najbližšieho euresporadcu alebo euresasistenta na úrade práce, vyžiadajte si žiadosť o zamestnanie do Rakúska a pošlite ho prostredníctvom e-mailu na adresu: gabriela.dodrvova@upsvar.sk

Zamestnávateľ ponúka: zamestnávateľ bude nápomocný pri hľadaní ubytovania.

Vodičský preukaz: B



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 v Bratislave.

	Zrekonštruuj	1. časť tajničky	Podzemný cicavec	Cudzie mužské meno	Úradný doklad		Slovenský básnik	Vlastnilo	Banské prasovisko	Husí hlas		Druh výbušniny	Klesol	Arabské mužské meno	Kancelár prezidenta SR
Peňažná pôžička na vysoký úrok						Zmes hmylu a exhalátov						Člen indiánskeho kmeňa v USA			
Sadaj						Hmotnosť obalu Srdeční						Africký štát Očakávať			
Rúbeš				Ochranná glazúra						Neovulkanická hornina, bazalt					
Koncovka ruských priezvisk			Zloba	Mlkvota Kornélia, domácky				Harmónia		ŠPZ Prahy Bájna zem zlata				3. časť tajničky	Fúkala
Internoval								Banické mesto v ČR							
	Delí Benátsky cestovateľ						Druh úderu v tenise	Veril Zložnokvetná rastlina					Citoslovce smiechu		
Strašidlo, hovorovo						Hlasovať						Ubzíknem	Tumáš Český spevák popu		
Rieka vo Francúzsku					Fikus, po česky	Očarenie Náhlivosť, po česky						Ukoval			
Cestuj lietadlom				Prínos						Český maliar	Grécke písmeno pokrop				
Sibirský veľtok			Vedecký inštitút	Masť proti reume Vyteč					Blankytý						Posvätný býk v starom Egypte
	Lúšti Zarezonuje							2. časť tajničky							
Rad jednotlivcov							Iba, po česky							Ľudoop Druh maziva	
Praobyvateľ Mexika						Doraz	Mesto v Maďarsku Alebo, hovorovo						Bud' ťulejší		
Zaznamenávajú					Švajčiarske zimné stredisko						Druh kvetenstva	Preš Rival			
Fáza Mesiaca				Rečník, knižne	Ovocie, po nemecky Oto, domácky					Sejba					Model
Rímska štvorka			Umelý človek Otec, po domácky						Samica srnca	Prérijná šelma Kiloampér					
Milovníci krásy							Lesť Politická strana v ČR							Osobné zámeno Kypriť pôdu	
	Francúzsky komik Americium					Očistil bielizeň MPZ lieta-diel Peru							Rezná časť noža Popevok		
Auto, po rusky					Najvyšší boh germánskej mytológie					Nepriepestné horniny					Pomôcky: ort, ofir, pšola, Oisa, Etes, Tatt, Moor
Český operný skladateľ					Topánkový kráľ					Usadenina na dne					

Tajnička – február 2005:

Ženy milujú mlčanlivých mužov, lebo si myslia, že počúvajú ju.

Časopis Sociálna politika a zamestnanosť si dáva za úlohu poskytovať 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.

? Pani Anna zo Sniny sa pýta: „Brata mám ŤZP, brala som na neho opatrovateľské, zrušili mi ho, pretože som na invalidnom dôchodku, čo mám robiť? Už nemôžem dostávať opatrovateľské?“

Z otázky pani zo Sniny je možné predpokladať, že má pravdepodobne na mysli peňažný príspevok za opatrovanie jej brata, ktorý jej bol poskytovaný v zmysle § 64a ods. 1 zákona NR SR č. 195/1998 Z. z. o sociálnej pomoci v znení neskorších predpisov príslušným úradom práce, sociálnych vecí a rodiny, odborom sociálnych vecí a následne v zmysle § 110k ods. 2 a 4 a § 110n ods. 2 citovaného zákona o sociálnej pomoci odňa-

poskytuje peňažný príspevok za opatrovanie občana s ťažkým zdravotným postihnutím, ktorá pre dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70%, a ktorá bola uznaná invalidnou podľa predpisov účinných pred 1. januárom 2004, nespĺňa zákonné podmienky pre poskytovanie peňažného príspevku za opatrovanie (§ 64a ods. 4, § 110n ods. 2 citovaného zákona o sociálnej pomoci). Na základe takto preukázanej právnej skutočnosti, fyzická osoba nespĺňa zákonné podmienky pre poskytovanie peňažného príspevku za opatrovanie občana s ťažkým zdravotným postihnutím.

Otázky a odpovede

tý s účinnosťou od 1. 2. 2004 a zastavená jeho výplata.

V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že dňa 1. 2. 2004 nadobudol účinnosť zákon NR SR č. 45/2004, ktorým sa mení a dopĺňa zákon NR SR č. 195/1998 Z. z. o sociálnej pomoci v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnej pomoci“), ktorým sa podstatne menia zákonné podmienky pre poskytovanie peňažných príspevkov na kompenzáciu a peňažného príspevku za opatrovanie. Príslušné úrady práce, sociálnych vecí a rodiny, odbory sociálnych vecí, boli v tejto súvislosti povinné prehodnotiť a rozhodnúť z vlastného podnetu o peňažných príspevkoch na kompenzáciu a peňažnom príspevku za opatrovanie najneskôr do 31. 3. 2004. Ak na základe prehodnotenia príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, odbor sociálnych vecí zistil, že občan s ťažkým zdravotným postihnutím a fyzická osoba, ktorá opatruje občana s ťažkým zdravotným postihnutím, za obdobie od 1. 2. 2004 nespĺňajú podmienky citovaného zákona o sociálnej pomoci, bol povinný rozhodnutím odňať poskytovaný peňažný príspevok na kompenzáciu a peňažný príspevok za opatrovanie.

Fyzická osoba, ktorá vykonáva celodenné, osobné a riadne opatrovanie občana s ťažkým zdravotným postihnutím, musí byť plnoletá, musí mať spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu a musí byť schopná vykonávať opatrovanie.

Za fyzickú osobu schopnú vykonávať celodenné, osobné a riadne opatrovanie občana s ťažkým zdravotným postihnutím, sa nepovažuje fyzická osoba, ktorá pre dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou. Fyzická osoba, ktorej sa

? Pani Helena zo Žiliny: „Do krátenia zaopatrovacieho príspevku sa počíta aj dôchodok z Čiech, prípadne vdovský dôchodok? Keď je zaopatrovací príspevok jediným zdrojom príjmu, zvyšuje sa?“

Z otázky pani Heleny, ktorá pozostáva vlastne z dvoch otázok, je možné tiež predpokladať, že má pravdepodobne na mysli peňažný príspevok za opatrovanie, poskytovaný v zmysle § 64a zákona NR SR č. 195/1998 Z. z. o sociálnej pomoci v znení neskorších predpisov. Na jej otázky vám poskytneme nasledovnú odpoveď:

► Na určenie výšky peňažného príspevku za opatrovanie sa za príjem považuje aj starobný dôchodok (nie je podstatné, z ktorého štátu občan dôchodok poberá), ako aj vdovský dôchodok.

► V zmysle § 64a ods. 5 citovaného zákona o sociálnej pomoci peňažný príspevok za opatrovanie sa poskytuje vo výške 6 000 Sk mesačne pri opatovaní jedného občana s ťažkým zdravotným postihnutím a vo výške 8 000 Sk mesačne pri opatovaní dvoch alebo viacerých občanov s ťažkým zdravotným postihnutím, ak citovaný zákon o sociálnej pomoci neustanovuje inak. Ide o zákonom určenú výšku peňažného príspevku, ktorú nie je možné zvýšiť zo žiadneho dôvodu, s výnimkou zvýšenia o 1 500 Sk, ak je občan s ťažkým zdravotným postihnutím jedno alebo viacero nezaopatrených detí a fyzická osoba, ktorá opatrovanie vykonáva, nemá v čase opatrovania príjem podľa osobitného predpisu (zákon o dani z príjmov) a nepoberá dávky dôchodkového poistenia alebo dávky výsluhového zabezpečenia (§ 64a ods. 8 citovaného zákona o sociálnej pomoci).

Ing. LUDMILA KOLLÁRIKOVÁ,
riaditeľka odboru

? Som živnostník a chcem zamestnať človeka z úradu práce. Mám z toho výhody? Dostanem aj nejaký finančný príspevok, alebo iba úľavu na odvodoch pre tohto zamestnanca? Ako mám postupovať?

Príspevok na zamestnávajúceho znevýhodneného uchádzača o zamestnanie (príspevok pre zamestnávateľa, ktorý zamestná dlhodobo nezamestnaného občana) sa poskytuje zamestnávateľovi, ktorý prijme znevýhodneného uchádzača o zamestnanie do pracovného pomeru na vytvorené pracovné miesto. O príspevok môže požiadať zamestnávateľ, ktorý prijme do pracovného pomeru znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, ktorým je občan vedený v evidencii najmenej 12 mesiacov.

Príspevok sa poskytuje mesačne vo výške vyhláškou určeného percenta z celkovej ceny práce podľa regiónu a miery nezamestnanosti na jedného znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, prijatého zamestnávateľom na vytvorené pracovné miesto. V princípe úrad práce, sociálnych vecí a rodiny zamestnávateľovi uhradza náklady na odvodové platby, ktoré odvádza za zamestnanca do Sociálnej poisťovne.

Zamestnávateľ môže dostať aj jednorázový príspevok pri zriadení chránenej dielne alebo chráneného pracoviska. Chránená dielňa alebo chránené pracovisko predstavuje rozšírenie priestoru pracovného uplatnenia občanov so zdravotným postihnutím. Pracovné podmienky vrátane nárokov na pracovný výkon sú v chránenej dielni alebo chránenom pracovisku prispôbené zdravotnému stavu občanov, ktorí pre dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav nie sú schopní nájsť si zamestnanie na otvorenom trhu práce. **Dĺžka trvania pracovného miesta v chránenej dielni alebo chránenom pracovisku je najmenej 3 roky.**

Príspevok na zriadenie a príspevok na dodatočné náklady poskytuje zamestnávateľovi úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, v ktorého územnom obvode sa zriadi chránená dielňa alebo chránené pracovisko formou:

► príspevku na zriadenie,
► príspevku na dodatočné preukázané náklady súvisiace so zamestnávaním občanov so zdravotným postihnutím.

Preukázané dodatočné náklady sú náklady súvisiace s:

a) rozšírením chránenej dielne alebo chráneného pracoviska, alebo s úpravou ich priestorov,

b) vybavením chránenej dielne alebo chráneného pracoviska strojmi, zariadeniami a pracovnými pomôckami potrebnými na vykonávanie činnosti občanom so zdravotným postihnutím v chránenej dielni alebo v chránenom pracovisku,

c) inštaláciou strojov, zariadení a pracovných pomôcok,

d) platbami z lízingu na nákup motorového vozidla.

IGOR KŇAZOVICKÝ,
odbor mediálny a informačný

Informácie o činnosti Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny nájdu klienti na početných a prehľadných výveskách v priestoroch úradu.



Všetko, čo by ste mali vedieť o Európskom sociálnom fonde, ale bojíte sa spýtať, nájdete tu.



Fotoreportáž

Malacky 2005

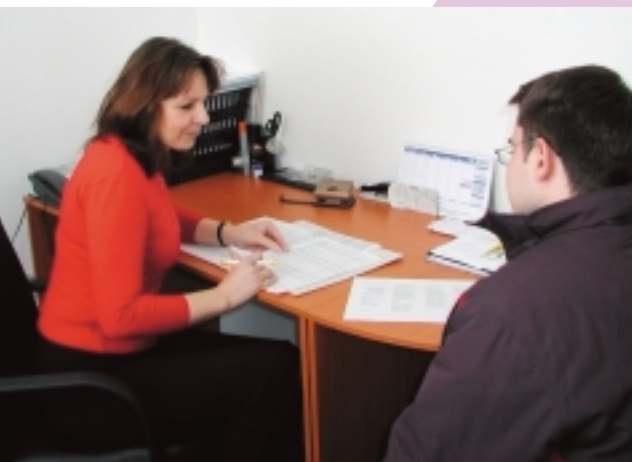


Účastníci rekvalifikačných a vzdelávacích kurzov organizovaných Úradom práce, rodiny a sociálnych vecí v Malackách si skúšajú svoje schopnosti v komunikačnej hre.

Kurzy sú zamerané na rozvoj schopnosti účastníkov komunikovať a vedieť sa presadiť. Spoločná činnosť vedie účastníkov kurzu k spolupráci v kolektíve a tímovému riešeniu úloh.



Vedúca odd. služieb odborného poradenstva Mária Orgoňová kontroluje, či sa v projekte na nič nezabudlo.



Nezamestnaní v Malackách vedia, kde sa treba obrátiť o radu.



Tu sa určite dozviem, čo potrebujem vedieť, ale najmä viem, že pre všetkých majú stále dvere otvorené.

Text a foto:
ÚPSVR MALACKY

Slovensko celkovo

Územie	Ku koncu februára 2005	Ku koncu januára 2005
SLOVENSKO	13,08	13,39

Poradie krajov

Územie	Ku koncu februára 2005	Ku koncu januára 2005
Banskobystrický kraj	19,81	20,19
Košický kraj	19,46	19,67
Prešovský kraj	17,99	18,25
Nitriansky kraj	14,08	14,66
Žilinský kraj	10,97	11,36
Trnavský kraj	8,91	9,09
Trenčiansky kraj	8,00	8,23
Bratislavský kraj	3,22	3,45

Poradie okresov

Por.	Územie	Ku koncu februára 2005 v %	Ku koncu januára 2005 v %	Zmena poradia
1	Rimavská Sobota	30,15	30,02	.
2	Revúca	28,79	29,48	.
3	Veľký Krtíš	27,94	28,41	.
4	Kežmarok	27,53	27,54	.
5	Rožňava	26,27	26,51	.
6	Trebišov	26,25	26,13	.
7	Poltár	24,93	25	-1
8	Sobrance	24,75	25,65	1
9	Sabinov	23,38	23,85	.
10	Košice - okolie	23,31	23,42	-1
11	Žarnovica	22,95	23,65	1
12	Lučenec	22,37	22,42	.
13	Gelnica	21,65	22,02	.
14	Michalovce	20,8	21,3	.
15	Krupina	20,56	20,96	-1
16	Vranov nad Topľou	20,31	20,45	-1
17	Medzilaborce	20,23	21,01	2
18	Stropkov	19,89	20,19	.
19	Spišská Nová Ves	19,05	19,58	.
20	Detva	18,95	19,3	.
21	Banská Štiavnica	18,49	18,63	.
22	Snina	18,42	18,52	.
23	Levoča	18,17	18,36	-2
24	Bardejov	18,12	18,51	1
25	Svidník	18,1	18,05	-3
26	Brezno	17,54	18,41	2
27	Žiar nad Hronom	17,29	18,18	.
28	Levice	17,24	18,26	2
29	Prešov	16,61	17	.
30	Zlaté Moravce	16,48	16,79	.
31	Nové Zámky	15,72	16,38	.
32	Turčianske Teplice	15,07	15,4	.
33	Humenné	14,71	15,14	.
34	Šaľa	14,03	14,05	-3
35	Dolný Kubín	14	14,24	1
36	Kysucké Nové Mesto	13,91	14,23	1
37	Poprad	13,86	13,89	-1
38	Bytča	13,32	14,17	2
39	Partizánske	13,04	12,92	-2
40	Komárno	12,81	13,66	1

Por.	Územie	Ku koncu februára 2005 v %	Ku koncu januára 2005 v %	Zmena poradia
41	Tvrdošín	12,62	13,18	1
42	Zvolen	12,22	12,52	-1
43	Stará Ľubovňa	12,2	12,6	1
44	Topoľčany	11,93	12,47	-1
45	Košice II	11,81	11,84	-2
46	Ružomberok	11,75	12,49	2
47	Košice III	11,7	11,59	-2
48	Námestovo	11,58	11,59	-2
49	Nitra	11,54	11,82	1
50	Martin	11,36	11,41	-2
51	Čadca	11,36	11,85	5
52	Košice I	11,26	11,4	-1
53	Hlohovec	11,2	11,51	2
54	Košice IV	10,66	10,68	-2
55	Dunajská Streda	10,6	10,4	-3
56	Liptovský Mikuláš	10,51	11,24	2
57	Bánovce nad Bebravou	10,14	10,53	.
58	Senica	9,97	10,69	3
59	Prievidza	9,49	9,66	.
60	Považská Bystrica	9,31	9,45	.
61	Galanta	8,83	8,78	-2
62	Nové Mesto nad Váhom	8,47	9,18	1
63	Skalica	8,42	8,84	1
64	Banská Bystrica	8,21	8,61	.
65	Myjava	7,67	8,06	.
66	Žilina	7,62	7,93	.
67	Trnava	7,2	7,49	.
68	Piešťany	7,17	7,32	.
69	Púchov	6,5	6,67	.
70	Malacky	5,78	6,16	.
71	Ilava	4,9	5,12	.
72	Trenčín	4,74	4,89	.
73	Pezinok	4,49	4,74	.
74	Senec	3,91	4	.
75	Bratislava V	2,98	3,26	.
76	Bratislava II	2,82	2,97	.
77	Bratislava III	2,54	2,84	.
78	Bratislava I	2,39	2,46	.
79	Bratislava IV	2,02	2,23	.

Zdroj: ÚPSVAR