

Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v Košickom samosprávnom kraji na roky 2006 – 2013



Košický samosprávny kraj

Košice, jún 2005

Názov: Záverečná správa k projektu rozvoja ľudských zdrojov

Vydavateľ: Košický samosprávny kraj

Kontaktná osoba: Ing. Zuzana Jusková,

tel.: 055 726 82 21

e-mail: juskova.zuzana@kosice.regionet.sk

www.kosice.regionet.sk

Grafická príprava a sadzba: Mgr. Svetozár Šomšák

Fotografie: R. Klik, S. Šomšák



Projekt č. 2002/000.610-15 „Rozvoj strategických akčných plánov a budovanie partnerstva na regionálnej, subregionálnej a miestnej úrovni“ bol spolufinancovaný Európskou Úniou.

Obsah

	Autori a spoluautori	4
1.	Úvod	5
1.1	Zadanie projektu a jeho ciele	6
1.2	Prepojenie s relevantnými stratégiami/politikami	7
2.	Najdôležitejšie zistenia a trendy vyplývajúce z analýzy	8
2.1	Charakteristika súčasného stavu zásad zamestnanosti a ich regionálny priemet	8
2.2	Stratégia rozvoja ľudských zdrojov KSK	13
3.	Partnerský model implementácie Stratégie rozvoja ľudských zdrojov v Košickom samosprávnom kraji – návrh	27
3.1	Model 1 – návrh	28
3.2	Model 2 – návrh	29
	Záver	30

Autori:

Ing. Pavol Hric; doc. RNDr. Oto Hudec, CSc.; Ing. Zuzana Jusková; RNDr. Andrej Steiner, CSc.; Ing. Nataša Urbančíková, CSc.; Ing. Zuzana Záborská

Spolupracovali:

Ing. Ján Hančín; Ing. Mária Kokardová; JUDr. Michal Komara; Ing. Kondáš; Ing. Júlia Kostolná; prof. Ing. Gejza Timčák, CSc.; Ing. Peter Ťapák

1. Úvod

Regióny nielen v Európskej únii, ale aj v celom globalizovanom svete, nadobúdajú prirodzene na význame, pretože majú, ako nevyhnutné stupne nadnárodnej a národnej úrovne, najbližšie k reálnej integrácii sociálno-ekonomických, technologických a ekologických procesov na svojom území. Ukazuje sa, že existuje vysoká korelácia medzi prosperitou štátu a prosperitou jeho regiónov. Proces, po vstupe SR do EÚ, si vo všeobecnosti vyžaduje vyššiu pripravenosť regiónov, teda aj Košického samosprávneho kraja, jednak na efektívne spravovanie ako aj na rozvoj svojho územia. Toto veľmi úzko súvisí s uskutočňovaním kvalitnej a komplexne riešenej sociálnej politiky v regióne, s cieľom zvýšiť výkonnosť ekonomiky prostredníctvom zvyšovania schopností ľudí, ich uplatnenia a tzv. humanizáciou spoločnosti (uspokojovaním sociálnych potrieb).

Európska stratégia zamestnanosti (European Employment Strategy, EES), presadzuje nové chápanie zamestnanosti, a to chrániť a podporovať existujúcu zamestnanosť a bojovať proti nezamestnanosti, diskriminácii a sociálnej exklúzii. Svojimi tromi horizontálnymi prioritami (plná zamestnanosť, zlepšovanie kvality a produktivity práce, posilňovanie sociálnej súdržnosti a inklúzie) a desiatimi smernicami predstavuje EES nosnú konštrukciu Európskej politiky zamestnanosti. Aj keď EES sa doteraz uplatňovala hlavne na Európskej úrovni a na národných úrovniach jednotlivých štátov, stále viac a viac sa prehlbuje povedomie, že dosiahnutie cieľov EÚ v oblasti zvyšovania zamestnanosti nie je možné bez väčšej účasti regionálnej a lokálnej úrovne.

Košický samosprávny kraj patrí k slabšie vyvinutým regiónom s výraznými vnútornými rozdielmi. Preto je obzvlášť potrebné mobilizovať existujúce zdroje čo najviac koordinovaným a partnerským prístupom, čo je možné iba za existencie kvalitnej stratégie rozvoja flexibilnej pracovnej sily. Podľa zákona č. 416/2001 o prechode niektorých pôsobností z orgánov štátnej správy na obce a na VÚC a taktiež zo zákona č. 503/2001 o podpore regionálneho rozvoja sú jednotlivé samosprávne kraje zodpovedné okrem iného aj za prípravu stratégií a plánov rozvoja zamestnanosti.

Tvorba úspešnej lokálnej stratégie zamestnanosti je závislá na viacerých faktoroch, ako sú:

- hlboká znalosť a analýza súčasného stavu v danom regióne,
- predikcia trendov v oblasti ponuky a dopytu na trhu práce,
- stav, ale aj potreba infraštruktúry podporujúcej zamestnanosť (či už na národnej alebo regionálnej úrovni),
- znalosť európskych, národných a regionálnych právnych, administratívnych a finančných rámcov, podporujúcich rozvoj lokálnej zamestnanosti,

- spôsob spolupráce a koordinácie aktivít relevantných subjektov v oblasti zamestnanosti či rozvoja ľudského kapitálu.

Proces prípravy Stratégie rozvoja ľudských zdrojov v Košickom samosprávnom kraji (KSK), bol realizovaný v troch úrovniach. Prvá úroveň predstavovala prácu úzkeho tímu expertov, ktorý pripravoval metodiku pre každú etapu, spracovával údaje a vytváral pracovné verzie výstupov. Druhú úroveň predstavovali špecialisti na jednotlivé témy (oblasti), ktorí zbierali a spracovávali informácie v danej špecifickej oblasti, ako aj poskytovali spätnú väzbu na pracovné verzie výstupov úzkeho expertného tímu. Tretou úrovňou bol široký partnerský rámec, vytvorený v rámci projektu, ktorý bol tvorený reprezentantmi organizácií, ktoré ovplyvňujú oblasť rozvoja ľudských zdrojov v KSK, a ktorý slúžil na komunikáciu výstupov zo širokou odbornou verejnosťou.

1.1 Zadanie projektu a jeho ciele

Projekt vychádza zo Zmluvy o poskytovaní grantu pre decentralizovaný program Európskeho spoločenstva SR 2002/000.610-15, podľa schváleného finančného memoranda 2002 a Memoranda o porozumení o implementácii grantovej schémy rozvoja ľudských zdrojov, komponent 1.

Názov projektu:

Rozvoj strategických akčných plánov a budovanie partnerstva, sub-regionálnej a lokálnej úrovne.

Hlavným cieľom projektu je príprava alebo doplnenie už existujúcich socio-ekonomických plánov zahŕňajúcich strategické akčné plány zamestnanosti na regionálnej úrovni a podpora vytvárania partnerských štruktúr.

Špecifické ciele:

- I. Pripraviť strategické akčné plány pre RLZ v KSK na obdobie 2005 – 2006 tak, aby boli v súlade s prioritami ESF. Ich obsah by mal zodpovedať „piatim oblastiam ESF politiky“.
- II. Vytvoriť model funkčného partnerstva.

Výsledkami projektu sú:

- analýza súčasného stavu v oblasti rozvoja ľudských zdrojov v Košickom kraji,
- vytvorenie partnerskej platformy v oblasti RLZ,
- identifikované prioritné smery (vrátane cieľov, opatrení a aktivít na roky 2005 – 2006) RLZ, v ktorých sa odráža špecifickosť košického samosprávneho kraja,
- návrh mechanizmov pre implementáciu Stratégie rozvoja ľudských zdrojov v KSK.

Projekt zahŕňal, okrem iného, aj aktivity zamerané na koordináciu a spoluprácu regionálnych, sub-regionálnych a miestnych partnerov a na rozvoj a plánovanie stratégií zamestnanosti a akčných plánov RLZ. Zapojením kľúčových hráčov v kraji (samospráva, štátna správa, vzdelávacie organizácie, súkromný sektor...) bolo potrebné nielen určiť slabé miesta v oblasti rozvoja ľudských zdrojov, z hľadiska súčasného a potenciálneho využitia pracovnej sily v regióne, ale aj navrhnúť riešenia. *Strategický dokument bude nástrojom systémového riadenia rozvoja ľudských zdrojov a tiež určitým ukazovateľom smerov pre všetky aktivity v regióne v tejto oblasti.*



1.2 Prepojenie s relevantnými stratégiami/politikami

V zmysle Lisabonskej stratégie má každý členský štát EÚ povinnosť každoročne vypracovať a predkladať EK Národný akčný plán zamestnanosti (NAPZ). V ňom má zohľadniť jednak priority Európskej stratégie zamestnanosti (European Employment Strategy), a tiež regionálne (sub-národné) návrhy a riešenia. Takýmto spôsobom má byť zaručená prepojenosť priorít a súčinnosť na všetkých úrovniach.

EK na rok 2005 zdôrazňuje tri základné ciele:

- Európska únia má byť atraktívnejšie miesto na investície a prácu.
- Majú sa zvýšiť vedomosti a posilniť inovatívnosť pre trvalý rast.
- Má sa vytvoriť viac a lepších pracovných miest.

Tieto ciele sú premietnuté aj do NAPZ Slovenska na roky 2004 – 2006, ktorý pozostáva z troch hlavných častí:

1. Kontext národnej politiky zamestnanosti – pokrok pri naplňaní troch prierezových cieľov.
2. Špecifické zásady zamestnanosti a odporúčania.
3. Partnerstvo a riadenie.

Vypracovanie Stratégie rozvoja ľudských zdrojov v KSK (SREZ KSK) priamo nadväzuje na 10 zásad zamestnanosti z NAPZ (aktívne a preventívne opatrenia pre nezamestnaných a neaktívnych; tvorba pracovných miest a podnikanie; riešenie zmeny a podpora adaptability a mobility na trhu práce; podpora ľudského kapitálu a celoživotného vzdelávania; zvýšenie ponuky pracovníkov a podpora aktívneho starnutia; rodová rovnosť; podpora integrácie a boj proti diskriminácii ľudí znevýhodnených na trhu práce; stimuly na zvýšenie atraktívnosti práce; premena nedeklarovanej práce na riadne zamestnanie; riešenie regionálnych nerovností v zamestnanosti).

Súčasne podstatou SREZ sú odporúčania EK pre Slovensko a to:

- zvýšenie adaptačnej schopnosti pracovníkov a podnikov,
- prilákanie väčšieho počtu ľudí na trh práce,
- viac a efektívnejšie investície do ľudského kapitálu.

Projekt svojím obsahom nadväzuje na Národný rozvojový plán, predovšetkým na jeho prílohu, ktorou je Sektorový operačný program SOP Ľudské zdroje. Z dôvodu že problematika ľudských zdrojov má prierezový charakter k všetkým oblastiam života obyvateľov regiónu, projekt súvisí, väčšou alebo menšou mierou, aj s ostatnými operačnými programami (SOP Priemysel a služby, OP Základná infraštruktúra a SOP Poľnohospodárstvo a rozvoj vidieka). Cieľ projektu je v súlade s globálnym cieľom SOP Ľudské zdroje, ktorým je „Rast zamestnanosti založený na kvalifikovanej a flexibilnej pracovnej sile“.

Súlad s Plánom hospodárskeho a sociálneho rozvoja Košického samosprávneho kraja, je cez globálny cieľ 5, ku ktorému sú relevantné opatrenia definované nasledovne:

■ **Špecifický cieľ č. 1** – Rozvoj sociálnej oblasti a podpora marginalizovaných skupín

Opatrenie č. 1: Podpora rozvoja bývania

Opatrenie č. 2: Vytvorenie sústavy indikátorov na zabezpečenie priebežného monitorovania marginalizovaných skupín obyvateľstva

Opatrenie č. 3: Vypracovanie stratégie na podporu rozvoja marginalizovaných skupín obyvateľstva

Opatrenie č. 4: Vytvorenie stratégie spoločenskej a priestorovej integrácie rómskeho etnika

■ **Špecifický cieľ č. 2** – Rozvoj vzdelávacích služieb

Opatrenie č. 1: Podporovať rozvoj základnej – štandardnej školskej sústavy

Opatrenie č. 2: Rozvoj a podpora doplnkového vzdelávania a rekvifikácie

Opatrenie č. 3: Prepojenie vzdelávania, vedy, výskumu, vývoja s praxou

Okrem horeuvedených dokumentov sa pri zostavovaní SREZ berú do úvahy všetky aktuálne legislatívne a strategické materiály na rôznych úrovniach a ich použitie je indikované v texte.

2. Najdôležitejšie zistenia a trendy vyplývajúce z analýzy

2.1 Charakteristika súčasného stavu zásad zamestnanosti a ich regionálny priemet

Zásada 1 – Aktívne a preventívne opatrenia pre nezamestnaných a neaktívnych

Trh práce KSK je charakteristický vysokou nezamestnanosťou, vysokým počtom dlhodobo nezamestnaných a nezamestnaných mladých ľudí. Štruktúra nezamestnanosti významne závisí od stupňa urbanizácie, ponuky pracovných príležitostí, vzdialenosti od dochádzkových centier, od štruktúry populácie a množstva ďalších faktorov. V porovnaní s priemernou mierou nezamestnanosti za SR vykazuje KSK v uplynulých rokoch približne o 6 percentuálnych bodov vyššiu nezamestnanosť, ktorá má ale tendenciu poklesu (1999: 26,0 %, 2000: 24,4 %, 2001: 25,6 %, 2002: 24,3 %, 2003: 22,2 %, 2004: 18,9 %).

Z celkového počtu obyvateľov kraja 766 000 (evidovaných k 31. 12. 2003) je 526 400 vo veku od 15 – 64 rokov. Z toho počet zamestnaných je 274 000. Miera ekonomickej aktivity obyvateľov vo veku 15 – 64 rokov je 52 %. Je o dosť nižšia než priemer SR (60,7 %). Alarmujúco vysoká je miera nezamestnaných v kategórii mladých ľudí vo veku 15 až 24 rokov (43,6 % v tejto kategórii).

Podľa údajov úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, najnižšiu mieru evidovanej nezamestnanosti podľa údajov k februáru 2005, dosahujú okresy Košice I (11,26 %), Košice II (11,81 %), Košice III (11,70 %) a Košice IV (10,66 %). Dlhodobo najhoršia situácia je v okresoch Rožňava (26,27 %), Trebišov (26,25 %), Sobrance (24,75 %) a Košice-okolie (23,31 %), ktoré sa nachádzajú v prvej desiatke okresov s najvyššou nezamestnanosťou na Slovensku. Pritom priemerná evidovaná miera nezamestnanosti za Košický kraj je 19,46 % a za Slovensko 13,08 %. To svedčí o zlom postavení Košického kraja v rámci Slovenska aj o výrazných vnútroregionálnych rozdieloch v rámci kraja.

Vysoká nezamestnanosť v uvedených okresoch je zároveň sprevádzaná vysokým počtom nezamestnaných bez vzdelania a so základným vzdelaním a s učňovským vzdelaním. V kategórii vysokoškolsky vzdelaných ľudí je najväčší počet nezamestnaných evidovaný v okrese Michalovce a najmenší v okrese Gelnica. Spoločným charakteristickým znakom všetkých zdrojov ponúk pracovných príležitostí v KSK je nedostatok pracovných miest v pomocných alebo nekvalifikovaných profesiách spôsobený vysokým počtom nezamestnaných občanov v regióne uchádzajúcich sa o takéto zamestnanie.

Zásada 2 – Tvorba pracovných miest a podnikanie

Aj keď Košický kraj je druhým najdôležitejším hospodárskym centrom SR, pokračuje nepriaznivý vývoj v dynamike jeho rozvoja v porovnaní s ostatnými západnými časťami SR. Košický kraj má najnižší podiel pracujúcich na celkovom počte obyvateľov v rámci SR. Rozhodujúcim problémom je nízka výkonnosť hospodárstva a z nej vyplývajúci nesúlad dopytu a ponuky pracovnej sily. Ďalšími charakteristikami súčasného stavu je najnižší podiel produkcie malých podnikov (do 20 zamestnancov) a najnižšia miera využívania vlastných zdrojov. Počet, stabilita a konkurencieschopnosť malých a stredných podnikov sú s ohľadom na predchádzajúci historický vývoj a tradície v priemyselnej výrobe nedostatočné. Nedostatočná je aj úroveň vzájomnej kooperácie firiem. Pre odstránenie zaostávania je nevyhnutný rozvoj inovačného podnikania.

Štruktúra hospodárstva regiónu Košického kraja vyplýva z tradičnej nadväznosti na bohaté surovinové zdroje - v minulosti prevládalo baníctvo, hutníctvo farebných kovov a strojárstvo, v súčasnosti naďalej dominujú odvetvia s nižšou pridanou hodnotou, vysokou odkázanosťou na materiálové vstupy, energiu a manuálnu živú prácu ako hutníctvo, strojárstvo chemický priemysel a stavebníctvo, na juhu a juhovýchode potravinárska spracovateľská výroba, nadväzujúca na intenzívne poľnohospodárstvo. Podiel poľnohospodárstva sa postupne znižuje a zamestnanosť rastie v službách a priemysle. Výrazné regionálne disproporcie na Slovensku sú takmer výhradne medzi Bratislavským krajom a ostatným územím Slovenska. V menšej miere to platí aj o dominancii v rámci Košického samosprávneho kraja o štyroch okresoch Košíc a ostatných menej rozvinutých okresoch. V Košiciach sú sústredené univerzity a výskum, služby, malé a stredné podniky a je tu rozvinutejšia infraštruktúra.

Organizačné subjekty, ktoré pôsobia v okresoch Košického kraja, zastupuje takmer 52 tisíc právnych subjektov, pričom prevládajú fyzické osoby (74 %) – hlavne živnostníci – 34 tisíc osôb. Najfrekventovanejšou oblasťou podnikateľskej činnosti je obchod. Miera podnikateľskej aktivity prepočítaná na celkový počet ekonomicky aktívneho obyvateľstva má v Košickom kraji najnižšiu úroveň zo všetkých regiónov Slovenska – iba 10 %. Priamo v regióne je nízka v jeho okrajových alebo pomerne dopravne izolovaných lokalitách, najvyššia je v Košiciach a v okrese Spišská Nová Ves. Košický kraj zaznamenal za rok 2004 najvýraznejší medziročný pokles zamestnanosti zo všetkých krajov SR (o 2,5 %). V blízkej budúcnosti sa však črtajú významné možnosti tvorby pracovných miest v priemysle (strojárskom, automobilovom...), ktoré môžu pôsobiť ako akcelerator zvyšovania pracovnej ponuky v kraji.

Zásada 3 – Riešiť zmeny a podporovať adaptabilitu a mobilitu na trhu práce

Košický kraj, podobne ako ďalšie kraje, musí čeliť viacerým výzvam, ktoré prinášajú nutné zmeny súvisiace so zvyšovaním konkurencieschopnosti regiónu či už vo výrobe, službách ako aj v spravovaní územia. KSK je charakteristický nadpriemerným zastúpením nízko kvalifikovaných pracovníkov, resp. pracovníkov, ktorých kvalifikácia nezodpovedá požiadavkám trhu v regióne. Navyše doterajšia organizačná a pracovná kultúra zamestnávateľov v oblasti rozvoja ľudských zdrojov (RLZ) u mnohých nezodpovedá požiadavkám moderného manažmentu organizácií, či už vo forme, resp. alokovaného času a zdrojov pre podporu adaptability svojich zamestnancov. Na základe prieskumu sa ukazuje, že len cca 10 % zamestnávateľov systematicky podporuje rozvoj ľudských zdrojov v svojej organizácii, že nie je dostatočná previazanosť medzi zamestnávateľmi a Úradmi práce, ktoré často majú nástroje (ale aj zdroje) na riešenie adaptability zamestnancov ale chýba aj povedomie zamestnávateľov o dôležitosti RLZ pre stabilizáciu a vyššiu efektivitu organizácie.

Stále pretrváva nízka ochota pracovnej sily k mobilite za zamestnaním. Tá závisí jednak na podpore bývania (prechodného či nájomného), kvalite a cene dopravných podmienok pri dochádzaní za prácou a často aj kompenzácie cestov-

ných výdajov. Prevládajúcou formou vnútornej mobility je cestovanie za prácou najmä do Košíc. V KSK je pomerne malá tradícia dochádzania za prácou nad 40 km, viacej je využívané presťahovania sa za prácou. Týmto spôsobom je pomerne mnoho pracovných síl (aj kvalifikovaných) nevyužitých, v oblastiach kde by sa mohli uplatniť. Súčasný smerovanie rozvoja do tzv. rozvojových pólův či centier si vyžaduje, aby sa podmienky pre zvýšenie mobility pracovných síl výrazne zlepšili. Neexistuje dostatok vhodných nástrojov, ktoré by aktivovali mobilitu za prácou vo väčšej miere. V prípade KSK (ako v iných podobných regiónoch) je príležitosťou aj cezhraničná mobilita, ponuka pracovných príležitostí v prihraničných regiónoch však nie je dostatočne známa.

Zásada 4 – Podpora rozvoja ľudského kapitálu a celoživotného učenia

Podľa mnohých teórií aj praktických skúseností, najmä investície do vzdelania v strednodobom horizonte prinášajú ekonomický prínos. Naopak, prínosy z investícií do infraštruktúry a do podpory podnikania nie sú natolko významné a podpora poľnohospodárstva má iba krátkodobé efekty na rast ekonomiky. Z toho vyplýva dôležitosť vzdelania populácie pre ekonomický potenciál KSK. Zodpovednosť za rozvoj ľudských zdrojov postupne prenáša na regionálnu samosprávu. Napríklad veľká časť zod-



povednosti za školstvo už bola prenesená na regionálnu a miestnu úroveň. V Košickom kraji pôsobia priamo so sídlom v Košiciach 3 univerzity (Technická univerzita, Univerzita P. J. Šafárika a Univerzita veterinárskeho lekárstva) a 3 pobočky univerzít (Žilinská univerzita, Slovenská poľnohospodárska univerzita v Nitre a Ekonomická univerzita Bratislava majú v Košiciach vysunuté pracoviská, resp. jednu z fakúlt). Na VŠ v kraji študuje spolu 22 000 študentov, ktorí môžu študovať v rámci bakalárskeho štúdia (65 študijných programov), inžinierskeho/magisterského štúdia (74 študijných programov), doktorandského štúdia (55 študijných programov).

Ponuka vysokoškolského vzdelania je dostatočne široká a problémom je skôr uplatnenie absolventov na pracovnom trhu. Vysoké percento kvalitných absolventov odchádza za lepším uplatnením do Bratislavy a Českej republiky. Stále prežíva výučba orientovaná na zapamätanie a reprodukciu veľkého objemu informácií a malý dôraz sa kladie na rozvoj zručností. Dostatočne nie je rozvinutá starostlivosť o talenty a špecifické skupiny. Stredné a vysoké školy sa nedostatočne zaujímajú o uplatnenie svojich absolventov, poradenstvo sa iba postupne začína skvalitňovať a a uplatňovať modernejšie formy. Odvetvia rozvoja človeka sú trvalo podfinancované. Jednou z nevýhod kraja je podstatne vyšší podiel obyvateľstva so základným vzdelaním než je priemer SR. Vyplýva z početného zastúpenia rómskeho obyvateľstva a zaostávania východnej časti Slovenska. Pomerne dobrú úroveň podielu dosahuje vzdelanostná skupina s maturitou (dosahuje priemer SR). Skupina s vysokoškolským vzdelaním má však menší podiel než je priemer SR.

Práve nízka vzdelanostná a kvalifikačná úroveň, vysoká miera nezamestnanosti a s tým súvisiaca devastácia ľudského kapitálu a strata pracovných návykov patrí medzi najdôležitejšie faktory marginalizácie až vylúčenia rómskeho etnika z pracovného trhu. Fungovanie celoživotného a ďalšieho vzdelávania sa v súčasnosti v regióne opiera o vzťahy ponuky a dopytu s tým, že o tomto segmente a kvalite vzdelávania neexistuje dostatok informácií. Systémovo sa nevyhodnocuje spätná väzba a účinnosť vzdelávania vo vzťahu k trhu práce a zvyšovaniu zamestnateľnosti a zamestnanosti. Na úrovni regiónu neexistuje koncepcia celoživotného vzdelávania, neexistuje ani účinný systém hodnotenia kvality vzdelávania, ktorý by monitoroval kvalitatívnu úroveň poskytovania služieb v tejto oblasti. Rovnako nie sú vytvorené podmienky pre jasnejšie prepojenie formálneho a neformálneho vzdelávania z hľadiska obsahu, organizačnej a hodnotiacej štruktúry.

Zásada 5 – Zvýšiť ponuku pracovníkov a podporovať aktívne starnutie

Z hľadiska demografického vývoja kraja je zaznamenaný výrazný trend rastu počtu skupiny osôb nad 50 rokov a starších. V súčasnosti je priemerný podiel tejto skupiny za Košický kraj 17 % a v jednotlivých okresoch kraja sa pohybuje od 14 až do 21 %. Táto znevýhodnená skupina sa na

trhu práce ťažko zamestnáva, ale aj udržiava v zamestnaní najmä z dôvodu neochoty zamestnávateľov zamestnávať osoby vyšších vekových kategórií. Takmer dve tretiny respondentov predstaviteľov podnikovej sféry, považuje vysoký vek za vážny faktor odmietnutia pracovníka. V porovnaní s EÚ 25 Slovensko má zhruba o polovicu menšiu mieru zamestnanosti tejto kategórie zamestnancov (EÚ 25 40 %, Slovensko 24 %) a navyše vyspelé krajiny (či ich politika zamestnanosti) jednoznačne smeruje k využivaniu potenciálu tejto pracovnej skupiny prispôbovaním pracovných podmienok a dopĺňaním ich chýbajúcich zručností. Aj keď sa na národnej úrovni začali realizovať opatrenia pre zvýšenie participácie starších osôb na zamestnanosti, na úrovni kraja sa tejto problematike vo väzbe na demografický vývoj (nárast počtu osôb v produktívnom a poproduktívnom veku) zatiaľ nevenuje dostatočná pozornosť vzhľadom na to, že rizikových skupín je z hľadiska zamestnanosti veľa. Navyše sú konkurenciou pre skupinu nezamestnaných mladých ľudí. Z analýzy vyplýva, že v kraji je dostatok skúsených starších zamestnancov uchádzačov o zamestnanie, ktorí sú nositeľmi odborných teoretických a praktických zručností, schopných aktívne využívať svoj potenciál, avšak vzhľadom na opakované „odmietanie“ u zamestnávateľov znižuje sa ich motivácia pracovať, odovzdávať svoje vedomosti, zručnosti. Ciele a opatrenia na zlepšenie danej situácie v kraji sú zamerané na zlepšenie podmienok zamestnateľnosti a zamestnanosti starších pracovníkov najmä prostredníctvom zvyšovania povedomia zamestnávateľov, zvyšovania vedomostí starších pracovníkov a uchádzačov o zamestnanie, ako aj na zlepšenia stimulov pre starších ostať na trhu práce.

Zásada 6 – Rodová rovnosť

V zamestnanosti žien patrí Košický kraj na predposledné miesto, čo vyplýva najmä z úpadku poľnohospodárskej výroby a zániku mnohých družstiev. V priemyselnej výrobe je tiež medzi poslednými, čo poukazuje na nízky počet funkčných priemyselných podnikov. Typicky vysoké zastúpenie majú ženy v sociálnom zabezpečení a verejnej správe. V školstve sú na treťom mieste hneď za Prešovským krajom a počtom 19 483 predstavujú najpočetnejšiu skupinu zamestnaných žien podľa odvetvia ekonomickej činnosti. Tretie miesto v početnosti patrí odvetviu zdravotníctva a sociálnej práci – 12 552 žien, z celkového počtu 78 602 zamestnaných žien Košického kraja.

V porovnaní s celkovým počtom zamestnaných – 164 303 v kraji, ženy predstavujú skoro polovicu zamestnancov – 78 602 (47,8 %). Najvyšší počet zamestnaných žien je v okrese Košice I – 15 994 žien, pretože v centre Košíc sú koncentrované obchody, pošty, školy a zdravotnícke zariadenia; druhým najsilnejším okresom v zamestnanosti žien je okres Košice II – 11 678, čo je ovplyvnené umiestnením US STEEL, a. s., škôl a zdravotníckych zariadení. Z mimokošických okresov má početné zastúpenie žien ešte okres Michalovce – 11 353 žien. Vo výške priemernej nominálnej mesačnej mzdy žien je Košický kraj – 12 817 Sk na druhom mieste za Bratislavským (18 596 Sk). Nedosahuje

však ani priemernú mzdu v rámci SR (15 335 Sk). V roku 2004 bol až 25 % rozdiel medzi priemernou mzdou mužov a žien, muži – 20 377 Sk a ženy 14 388 Sk. Rozhodujúcou príčinou, že ženy v štatistickom priemere zarábajú menej ako muži, je rôzna štruktúra povolání žien a mužov. Na najvyšších pozíciách so zodpovedajúco vysokými platmi je výrazne menej žien ako mužov.

V reprezentatívnom prieskume zamestnávateľov realizovanom v rámci projektu sa preukázalo, že muži dominujú v pozíciách stredného a operatívneho manažmentu (pomer 36:64 percent v prospech mužov) a ešte viac v pozíciách vyššieho manažmentu (pomer 22:78 percent v prospech mužov). Iba 11 % organizácií zohľadňuje v plánovaní rodových rovností, čo je potrebné chápať tak, že sa touto témou v organizácii vôbec zaoberajú. Zároveň iba 21 % organizácií uvádza, že má vypracovaný plán rozvoja ľudských zdrojov. Podľa uskutočneného prieskumu nie sú dostatočne zabezpečené služby pre zamestnané osoby s rodinnými povinnosťami. Taktiež neexistujú programy pre osoby vracajúce sa na trh práce po materskej dovolenke. Pretrvávajú diskriminácia osôb s rodinnými povinnosťami pri prijímaní do zamestnania. Ochota zamestnávať ženy s malými deťmi je nízka v dôsledku predpokladanej absencie. Prerušenie kariéry z dôvodu materstva znamená stagnáciu úrovne kvalifikácie a potrebu znova sa adaptovať na nové požiadavky trhu práce.

Je potrebné rozvíjať služby, ktoré by pomohli zefektívniť politiku zosúladovania rodinného a pracovného života – prostredníctvom podporovania služieb starostlivosti o deti a ďalšie závislé osoby zo strany zamestnávateľov, rozvíjania flexibilných foriem organizácie práce, špeciálnych programov na preklenutie dlhodobej neprítomnosti v pracovnom procese (napr. vzdelávacie aktivity, mentoring, individuálne programy) ako aj vytváraním akčných plánov na posilnenie rovnosti príležitostí mužov a žien hlavne v prístupe k informáciám, ďalšiemu vzdelávaniu a rekvalifikácii a v možnostiach ďalšieho kariérneho postupu.

Zásada 7 – Podporovať integráciu a bojovať proti diskriminácii ľudí znevýhodnených na trhu práce

Znevýhodnenými skupinami uchádzačov o zamestnanie v Košickom kraji sú na základe analýz a v zhode s celkovou situáciou v SR nasledovné skupiny občanov: mladiství a absolventi škôl, občania po 50 roku veku, ženy, rómska komunita, občania so ZPS, osoby bez ukončeného základného, resp. stredného vzdelania. V Košickom kraji tvoria zvlášť početnú skupinu osoby s neukončenou školskou dochádzkou a nízkou kvalifikáciou. Predstavujú najohrozenejšiu a najpočetnejšiu skupinu dlhodobo nezamestnaných. Z hľadiska štruktúry obyvateľstva podľa vzdelania, je v Košickom kraji podstatne vyšší podiel obyvateľstva len so základným vzdelaním ako je priemer SR, čo vyplýva z početného zastúpenia málo vzdelanej až nevhodenej etnickej menšiny – rómskeho obyvateľstva. Nezamestnaných s výučným listom a len so základnou školou je spolu 58 483

obyvateľov, čo je 65 % z celkového počtu nezamestnaných v kraji. Vysoký počet ťažko zamestnateľných evidovaných nezamestnaných tvoria dlhodobo nezamestnané osoby s nízkou úrovňou zručností. Na trhu práce sa sformoval fenomén etnicky špecifickej rómskej nezamestnanosti, ktorá je v priamom vzťahu ku sociálnej exklúzie a jej sociálne dopady sú alarmujúce. Informácií o pozícii Rómov na trhu práce nie je dostatok. Podľa údajov Národného úradu práce, ktorý až do roku 1999 zaznamenával aj etnické údaje o nezamestnaných, tvoria Rómovia približne 20 % zo všetkých nezamestnaných. Uvádza sa, že nezamestnanosť Rómov je veľmi vysoká, podľa odhadov 70 – 80 %, v niektorých lokalitách dosahuje úroveň blízku 100 %.

Úrad KSK pripravil v roku 2003 Program zlepšenia socio-ekonomických podmienok občanov žijúcich v stave hmotnej a sociálnej núdze. V súčasnosti sa realizujú v KSK napríklad projekty podporené z Fondu sociálneho rozvoja v rámci grantových výziev: Zvýšenie zamestnateľnosti skupín postihnutých a ohrozených sociálnym vylúčením prostredníctvom partnerstiev sociálnej inklúzie a Rozvoj lokálnej infraštruktúry napríklad na zriadenie Rómskych komunitných centier v Drahňove, veľkých Kapušanoch, Sečovciach.

Z pohľadu územného priemetu je najväčší počet nezamestnaných bez vzdelania v okrese Sobrance. U populácie so základným vzdelaním je situácia najhoršia v okresoch Košice-okolie, kde dosahuje takmer 5 300 osôb a v okresoch Trebišov, Michalovce, Rožňava a Sobrance, kde presahuje 3 000. Podobne zle sú na tom tie isté okresy v prípade populácie s učňovským vzdelaním.

Špecifickou znevýhodnenou skupinou s osobitými problémami na trhu práce sú imigranti. Východné Slovensko susedí s tromi štátmi – Maďarskom, Poľskom a Ukrajinou. Región z toho dôvodu dlhodobo pociťuje v porovnaní so zvyšnou časťou Slovenska vyšší prílev ekonomických imigrantov a vysoký je aj výskyt imigrantov aj z iných dôvodov i z ďalších krajín. Negatívom prílevu imigrantov je nedostatočná sociálna adaptácia imigrantov a zvyšovanie sociálneho napätia medzi imigrantmi a majoritnou spoločnosťou. V Košickom kraji sa v blízkej budúcnosti predpokladá zvýšený prílev imigrantov, ktorí sa po udelení pracovného povolenia stávajú súčasťou trhu práce v kraji s rovnakým právnym postavením ako občania SR.

Zásada 8 – Zabezpečiť, aby sa oplatilo pracovať prostredníctvom stimulov na zvýšenie atraktívnosti práce

Sociálna pomoc predstavuje systém náhradných zdrojov najčastejšie v situáciách hmotnej núdze najzraniteľnejších skupín obyvateľov. Občan, ktorý je bez príjmu má nárok na pomoc zo strany štátu formou dávok v hmotnej núdzi. Tie ale nemôžu byť trvalou, ale len dočasnou náhradou pracovného príjmu.

V priebehu roku 2004 sa začal uplatňovať v praxi nový systém sociálnej politiky a politiky trhu práce. Očakávaným výsledkom rozsiahlej reformy v previazaní s ďalšími reformnými krokmi je vyšší udržateľný ekonomický rast sprevádzaný rastom zamestnanosti a reálnej životnej úrovne pre široké vrstvy obyvateľstva. Pozitívne efekty sa v plnom rozmere môžu prejavovať až s určitým časovým odstupom. Priemerná výška mesačnej dávky a príspevkov v roku 2004 dosiahla v SR sumu 2 940 Sk, čo v porovnaní s predchádzajúcim porovnateľným obdobím (rok 2003) predstavuje nárast o 8,8 %, absolútne o 239 Sk. V roku 2004 bolo priemerne mesačne 383 279 občanov v hmotnej núdzi, riešených v systéme pomoci v hmotnej núdzi. Táto skupina občanov predstavuje na celkovom počte obyvateľov Slovenska 7,1 % podiel, a oproti rovnakému obdobiu minulého roka je zaznamenaný pokles o 3 percentuálne body. V Košickom kraji bol najvyšší podiel poberateľov so spoločne posudzovanými osobami (13 %), Banskobystrickom kraji (10,8 %) a v Prešovskom kraji (10 %). Najnižší podiel má Bratislavský kraj, a to 1,2 %.

Zásada 9 – Premeniť nedeklarovanú prácu na riadne zamestnanie

V prípade dynamiky vývoja počtu malých a stredných podnikov za obdobie 1999 – 2004 je KSK na tom najhoršie v porovnaní s ostatnými kraji SR. Do roku 2000 bol striedavo mierny pokles alebo nárast MSP, po roku 2000 však už počet MSP v kraji narastá, čo signalizuje priaznivý vývoj v oblasti podmienok na podnikanie. Strategickým cieľom samosprávy KSK je prispieť k zvýšeniu kvality prostredia pre podnikanie. Krátkodobým cieľom je zväčšiť a podporiť skupinu ľudí, ktorí majú motiváciu, schopnosti, zručnosti a túžbu na naštartovanie vlastného podnikania a ďalej zvýšiť podporu komunity pre nové rizikové podnikateľské aktivity. Na úrovni kraja je vhodné vytvoriť prostredie a uskutočniť osvetu pre povzbudenie ľudí, na vykonanie krokov pre štart firmy a vyskúšanie si svojej šance na úspech. V tejto oblasti sa v kraji aj v súčasnosti realizuje napr. niekoľko vzdelávacích projektov v rámci ESF a EQUAL.

Za účelom ozdravenia podnikateľského prostredia, odstránenia bariér a zabezpečenia vhodných stimulov do legislatívnych systémov (zákon z 9. februára 2005 o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní), už boli prijaté opatrenia na národnej úrovni. Pre zamestnávateľov vyplýva zo zákona povinnosť nahlásiť nového pracovníka do registra poisťovcov Sociálnej poisťovne ešte predtým, než začne vykonávať akúkoľvek činnosť. Podľa výsledkov akcie Vietor, zamierenej na odhalenie nelegálnej práce sa najviac z nelegálneho zamestnávania vyskytuje v reštauračných a pohostinských službách (46,7 %), v ostatných službách, obchodoch, tlačiarňach, cukrárenskej výrobe (37,8 %), v drevospracujúcom priemysle a lesnom hospodárstve (11,1 %) a v stavebníctve (2,2 %). V Košickom kraji počet odhalených nelegálnych pracovných miest nebol vysoký v porovnaní s inými kraji.

Podiel nepozorovanej ekonomiky na celkovej ekonomike predstavuje podľa odhadov stále vysoké percento (vrátane nelegálnych aktivít). Podľa odhadu INFOSTAT tvorí približne 9,7 % z HDP. Podiel neregistrovanej práce sa dlhodobu pohybuje v rozmedzí 5 – 6 % (uvedené údaje sú za SR, na regionálnej úrovni sú tieto údaje neznáme).

Na regionálnej úrovni, v spolupráci so štátnou správou, sú plánované aktivity na dosiahnutie pokroku najmä v oblasti propagácie podnikateľskej kultúry a etiky, zvýšenia právneho vedomia zamestnancov, zvýšenia informovanosti o ponukách na trhu práce a dostupnosti týchto informácií a pod.

Zásada 10 – Riešiť regionálne nerovnosti v zamestnaní

Regionálny trh práce KSK je charakteristický síce pomerne stabilným rozložením počtu ekonomicky aktívnych obyvateľov v jednotlivých okresoch kraja, ale na druhej strane sú mimoriadne výrazné rozdiely v podiele na počte či percente nezamestnaných (cca od 5,2 do 24 %). Zrejme sú rozdiely v štruktúre zamestnanosti v jednotlivých okresoch KSK. Málo rozvinutú štruktúru trhu práce majú predovšetkým najzaostalejšie okresy Sobrance a Gelnica. Územie mesta Košice sa výrazne odlišuje od ostatného územia počtom a kvalitou zamestnávateľských subjektov, úrovňou platov a mierou nezamestnanosti. Čiastočne okres Spišská Nová Ves má primeranú štruktúru vo vzťahu k porovnávanému celému regiónu KSK. Nerovnováha v rámci kraja je zásadnou úlohou pre najbližšiu budúcnosť.

Ak možno povedať, že na slovenskej úrovni (porovnaním údajov za r. 2003 a 2004) rozdiely v medzikrajovej úrovni zamestnanosti sa čiastočne znižujú (miera disparity meraná medzi najvyššou a najnižšou zamestnanosťou sa medziročne znížila o 0,6 percentuálneho bodu), disparity vo vnútri KSK sa naopak zväčšujú. Úroveň zamestnanosti v jednotlivých okresoch je determinovaná aj rozložením podnikateľských subjektov, ale aj formou a intenzitou podpory pre nich. Najviac zaostávajúce okresy sú tie, ktoré majú vidieckejší charakter. Intenzita pomoci v rámci aktívnych opatrení na trhu práce je málo diferencovaná, rovnako aj investície do vzdelávania, prípravy a poradenstva. I keď KSK má rozdelené svoje okresy do 4 kategórií (rozvinuté, rozvíjajúce, stagnujúce, depresné) zatiaľ neexistuje efektívny vnútroregionálny mechanizmus a nástroje na ich odstránenie.

Systém zberu, usporiadania, distribúcie a kvality údajov potrebných pre rozhodovací proces nie je uspokojivý. Navyše chýbajú strednodobé a dlhodobé prognózy ekonomického rozvoja, ktoré by naznačili budúcu potrebu ľudských zdrojov v jednotlivých subregiónoch.

2.2 Stratégia rozvoja ľudských zdrojov KSK

ZÁSADA Č. 1		AKTÍVNE A PREVENTÍVNE OPATRENIA PRE NEZAMESTNANÝCH A NEAKTÍVNYCH					
Regionálna priorita č. 1.1	Účinnnejšie využitie opatrení zameraných na zvýšenie úrovne a efektivity aktívnych politík pracovného trhu.						
Hlavný cieľ	Zvýšiť adresnosť a efektívnosť aktívnych opatrení na trhu práce pre nezamestnaných a neaktívnych so zreteľom na ich maximálne zacielenie, vybudovať moderné a efektívne služby zamestnanosti, ktoré budú poskytovať diferencované služby zamestnanosti a vyvírať miestne partnerstvá pre účely zvýšenia zamestnanosti.						
Odôvodnenie priority	Košický kraj stále vykazuje vysoké percento nezamestnanosti (17,7 % v roku 2003). Existujúci systém služieb zamestnanosti nezohľadňuje v plnej miere špecifiká segmentov nezamestnaných a neaktívnych, ktoré sa líšia v jednotlivých okresoch, pričom je zároveň potrebné zabezpečiť poskytovanie služieb zamestnanosti na kvalitatívne vyššej úrovni.						
Opatrenie č. 1.1.1	Prispôbienie činnosti verejných služieb zamestnanosti v okresoch štruktúre uchádzačov o prácu a miestnym podmienkam, pravidelné regionálne vyhodnocovanie účinnosti a efektívnosti aktivačných a ostatných programov trhu práce.						
Opatrenie č. 1.1.2	Rozvoj spolupráce verejných a súkromných služieb zamestnanosti, kompletná informatizácia a internetizácia výkonu služieb zamestnanosti.						
Aktivity a projektové zámery na roky 2005 a 2006						Realizátori/partneri	
1.1.1.1 Vypracovanie stratégie na prispôbienie činnosti ÚP v okresoch zloženiu uchádzačov o prácu.						<ul style="list-style-type: none"> • VÚC • Úrady práce • Miestna samospráva • Univerzity • Neštátne organizácie služieb zamestnanosti 	
1.1.1.2 Vypracovanie systému a definovanie ukazovateľov na vyhodnocovanie účinnosti a efektívnosti aktivačných programov trhu práce a následnú realizáciu opatrení.							
1.1.2.1 Vytvorenie miestnych partnerstiev verejných a neštátnych služieb zamestnanosti (napr. agentúra sprostredkovania zamestnania za úhradu, agentúra dočasného zamestnania, agentúra podporovaného zamestnania) pre účely zvýšenia zamestnanosti v okresoch a znižovanie vnútrokrajských disparít.							
1.1.2.2 Identifikácia nových foriem služieb zamestnanosti a identifikácia nových, inovatívnych a cieľových nástrojov pre nezamestnaných a neaktívnych na mieru šitých pre okresy KSK a vytvorenie cieľového sprostredkovania práce a poradenstva v okresoch.							
1.1.2.3 Vytvorenie regionálneho informačného portálu o trhu práce, zriadenie call-centra pre uchádzačov o prácu a vypracovanie stratégie čo najširšieho uplatnenia IKT pri výkone služieb zamestnanosti.							
Cieľové skupiny	<ul style="list-style-type: none"> • Uchádzači o prácu a nezamestnaní • Poskytovatelia verejných a neštátnych služieb zamestnanosti 						
Prepojenie k existujúcim programovým dokumentom							
Národné stratégie	<ul style="list-style-type: none"> • NAPZ – Zásada 1, Zásada 7 • SOP – Ľudské zdroje, Priorita 1 – Opatrenie 1.1, Opatrenie 1.2, Opatrenie 1.3 						
Reg./miestne stratégie Iné stratégie	<ul style="list-style-type: none"> • PHSR KSK, Globálny cieľ 5, Špecifický cieľ 1 						
Indikatívny finančný plán 2005 – 2006	Zdroje financovania (v tis. Sk)						
Spolu v tis. Sk	EÚ ŠF a nár. spolufin.	EÚ iné	Št. rozpočet	Reg./miestne	Iné	Realizátori	
8 mil.	nevypĺňa sa	nevypĺňa sa	nevypĺňa sa	nevypĺňa sa	nevypĺňa sa	nevypĺňa sa	
Finančný nástroj:	SOP LZ opatrenie 1.1, 1.2 a 1.3	GS Phare REZ 2003					
Monitoring a hodnotenie							
Úroveň ukazovateľov	Ukazovateľ	Zdroj overenia					
Výstupy	<ul style="list-style-type: none"> • Percento nezamestnanosti v okresoch 	Úrady práce, VÚC, Miestna samospráva					
Výsledky	<ul style="list-style-type: none"> • Kvalitnejšie služby zamestnanosti 	ÚP, Prieskum u nezamestnaných a neaktívnych					
Dopady	<ul style="list-style-type: none"> • Znížená nezamestnanosť v KSK 	Štatistický úrad, Úrady práce					

ZÁSADA Č. 1		AKTÍVNE A PREVENTÍVNE OPATRENIA PRE NEZAMESTNANÝCH A NEAKTÍVNYCH					
Regionálna priorita č. 1.2	Zvýšenie podielu, ponuky a kvality preventívnych programov.						
Hlavný cieľ	Zabezpečiť účinné a efektívne programy pre uchádzačov o zamestnanie, ktoré zlepšia ich zamestnateľnosť a možnosť integrovať sa, s osobitým zreteľom na tých, ktorých integrácia je najproblémovejšia.						
Odôvodnenie priority	Skupina osôb s nízkym vzdelaním a bez vzdelania tvorí v Košickom kraji najohrozenejšiu a najpočetnejšiu skupinu nezamestnaných a najmä dlhodobo nezamestnaných, pričom podiel osôb so základným vzdelaním resp. s výučným listom je v Košickom kraji podstatne vyšší ako je priemer SR (65% z celkového počtu nezamestnaných v kraji). Toto je spôsobené aj vysokým zastúpením rómskeho obyvateľstva v kraji. Je potrebné zamerať sa na zvyšovanie dlhodobej nezamestnanosti uplatňovaním preventívnych stratégií a individuálneho prístupu k nezamestnaným a zároveň posilniť spolupodporu aktívov regionálneho rozvoja na riešení regionálnych problémov zamestnanosti.						
Opatrenie č. 1.2.1	Vytvorenie regionálnej platformy na riešenie regionálnych problémov zamestnanosti a zvýšenie povedomia o možnosti uplatnenia preventívnych opatrení pre nezamestnaných a neaktívnych.						
Aktivity a projektové zámery na roky 2005 a 2006					Realizátori/partneri		
1.2.1.1 Vytvorenie regionálneho partnerstva na riešenie regionálnych problémov zamestnanosti					• VÚC		
1.2.1.2 Vytvorenie stratégie preventívnych programov (spolupráca SŠ a VŠ s verejnými a neštátnymi službami zamestnanosti) a realizácia aktivít na ich disemináciu.					• Úrady práce		
1.2.1.3 Vytvorenie stratégie pre udržovanie pracovných návykov a cieľnú rekvalifikáciu dlhodobo nezamestnaných.					• Miestna samospráva		
1.2.1.4 Vytvorenie programov individuálneho prístupu k nezamestnaným na základe ich segmentácie.					• Vzdelávacie inštitúcie		
					• Neštátne organizácie služieb zamestnanosti		
					• Zamestnávateľia		
Cieľové skupiny	• Uchádzači o prácu a nezamestnaní						
Prepojenie k existujúcim programovým dokumentom							
Národné stratégie	• NAPZ – Zásada 1, Zásada 7 • SOP – Ľudské zdroje, Priorita 1 – Opatrenie 1.1, Opatrenie 1.2, Opatrenie 1.3						
Reg./miestne stratégie Iné stratégie	• PHSR KSK, Globálny cieľ 5, Špecifický cieľ 1						
Indikatívny finančný plán 2005 – 2006	Zdroje financovania (v tis. Sk)						
Spolu v tis. Sk	EÚ ŠF a nár. spolufin.	EÚ iné	Št. rozpočet	Reg./miestne	Iné	Realizátori	
7 mil.	nevyplňa sa	nevyplňa sa	nevyplňa sa	nevyplňa sa	nevyplňa sa	nevyplňa sa	
Finančný nástroj:	SOP LZ opatrenie 1.1, 1.2 a 1.3	GS Phare REZ 2003					
Monitoring a hodnotenie							
Úroveň ukazovateľov	Ukazovateľ			Zdroj overenia			
Výstupy	• Percento nezamestnanosti v okresoch			Úrady práce, VÚC, Miestna samospráva			
Výsledky	• Kvalitnejšie služby zamestnanosti			ÚP, Prieskum u nezamestnaných a neaktívnych			
Dopady	• Znížená nezamestnanosť v KSK			Štatistický úrad, Úrady práce			

ZÁSADA Č. 2		TVORBA PRACOVNÝCH MIEST A PODNIKANIE				
Regionálna priorita č. 2.1	Podpora priaznivého podnikateľského prostredia pre tvorbu pracovných miest.					
Hlavný cieľ	Nárast počtu pracovných miest.					
Odôvodnenie priority	Podnikateľské prostredie v Košickom kraji nie je priaznivé. Vonkajšie faktory (daňové zaťaženie, legislatívna a administratívna náročnosť podnikania, nedostatočné poskytovanie štátnej pomoci k odstraňovaniu rozdielov medzi regiónmi, nedostatočné zapojenie investičných subjektov do podnikania, poloha a nenapojenosť na dopravné a komunikačné siete, slabý záujem zahraničných investorov a pod) sa spolupodieľajú na slabej výkonnosti ekonomiky a z nej vyplývajúceho problému tvorby nových pracovných miest v regióne. Je nutné využívať vlastné vnútorné faktory a podporiť tých, ktorí dokážu vytvoriť pracovné miesta.					
Opatrenie č. 2.1.1	Podpora podnikateľského priaznivého prostredia pre rozvoj MSP a štartu začínajúcich podnikateľských subjektov.					
Opatrenie č. 2.1.2	Podpora vzdelávania a odbornej prípravy v podnikateľských a manažérskych zručnostiach a poskytovanie podpory, vrátane odbornej prípravy, s cieľom urobiť podnikanie voľbou kariéry pre všetkých.					
Aktivity a projektové zámery			Realizátori/partneri			
2.1.1.1 Realizácia aktivít v rámci budovania povedomia ohľadne pozitívneho vzťahu k podnikaniu ako forme ekonomickej prosperity jednotlivca, rodiny a spoločnosti.			<ul style="list-style-type: none"> • VÚC • Vzdelávacie inštitúcie • Miestna samospráva • Rozvojové agentúry • Mikroregióny 			
2.1.1.2 Vytvorenie web portálu a e-vzdelávacieho systému, ktorý bude zabezpečovať potrebné informácie pre úspešný rozbeh začínajúcich podnikateľov, realizáciu podnikateľských zámery a samovzdelávanie v danej oblasti.						
2.1.1.3 Spracovanie analýzy vzdelávacích potrieb malých podnikov v jednotlivých okresoch a tvorba systému ďalšieho vzdelávania na mieru šitého potrebám podnikateľov v jednotlivých okresoch kraja.						
2.1.1.4 Identifikácia potrieb mikroregiónov v oblasti vzdelávania so špeciálnym zameraním na oblasť služieb a následná príprava a realizácia vybraných vzdelávacích aktivít.						
Cieľové skupiny	<ul style="list-style-type: none"> • Obyvatelia • Podnikatelia (začínajúci a MSP) 					
Prepojenie k existujúcim programovým dokumentom						
Národné stratégie	<ul style="list-style-type: none"> • NAPZ – Zásada 2 • SOP Priemysel a služby, Priorita 1. – Opatrenie 1.1 • SOP LZ – Ľudské zdroje, Priorita 3. – Opatrenie 3.3 					
Reg./miestne stratégie	<ul style="list-style-type: none"> • PHSR KSK – Globálny cieľ 3, Špecifický cieľ 1, 2, Globálny cieľ 5, Špecifický cieľ 2 • Lisabon 2000, kap. 3.5 „Súlad stratégie s politikami“ 					
Iné stratégie						
Indikatívny finančný plán 2005 – 2006	Zdroje financovania (v tis. Sk)					
Spolu v tis. Sk	EÚ ŠF a nár. spolufin.	EÚ iné	Št. rozpočet	Reg./miestne	Iné	Realizátori
9 mil.	nevyplní sa	nevyplní sa	nevyplní sa	nevyplní sa	nevyplní sa	nevyplní sa
Finančný nástroj:	SOP LZ opatrenie 1.1, 3.3	GS Phare REZ 2003				
Monitoring a hodnotenie						
Úroveň ukazovateľov	Ukazovateľ	Zdroj overenia				
Výstupy	• Počet podnikateľov podľa jednotlivých okresov	VÚC, Miestna samospráva, Štatistický úrad				
Výsledky	• Vyšší počet podnikateľov	VÚC, Miestna samospráva, Štatistický úrad				
Dopady	<ul style="list-style-type: none"> • Rast ekonomiky regiónu • Nárast pracovných miest 	Štatistický úrad				

ZÁSADA Č. 3		RIEŠIŤ ZMENY A PODPOROVAŤ ADAPTABILITU A MOBILITU NA TRHU PRÁCE					
Regionálna priorita č. 3.1	Zvýšenie kvalifikácie a adaptability zamestnancov.						
Hlavný cieľ	Zlepšiť flexibilitu v systéme zvyšovania kvalifikácie a adaptability zamestnancov v organizáciách.						
Odôvodnenie priority	Na základe realizovaného prieskumu je v súčasnosti len málo zamestnávateľov (hlavne v malých a stredných podnikoch) motivovaných systematicky rozvíjať vlastné ľudské zdroje, pretože si plne neuvedomujú pozitíva zo stabilizovaného, motivovaného a kvalifikovaného kádra svojich zamestnancov, ako jedného z predpokladov zvyšovania konkurencieschopnosti. Okrem veľkých zamestnávateľov, väčšina zamestnávateľov nepokladá za prioritné budovať mechanizmus v oblasti rozvoja ľudských zdrojov a nevenuje tejto téme dostatočnú pozornosť. Len 52 % zamestnávateľov uvádza, že má vytvorený ročný plán vzdelávania zamestnancov a priemer zdrojov venovaných na REZ, v prepočte na počet zamestnancov, predstavuje približne 227 Sk na zamestnanca a rok, čo je cca 10 – 20x menej ako vo u zamestnávateľov v krajinách EU-15.						
Opatrenie č. 3.1.1	Zvýšiť motiváciu a zručnosti zamestnávateľov v oblasti rozvoja vlastných ľudských zdrojov.						
Aktivity a projektové zámery na r. 2005 – 2006					Realizátori/partneri		
3.1.1.1. Realizácia série osvetových a konzultačných aktivít za účelom motivácie a zvýšenia povedomia zamestnávateľov o dôležitosti systematického prístupu k REZ.					• Vzdelávacie inštitúcie		
3.1.1.2 Príprava metodológie pre rozvoj ľudských zdrojov v organizáciách a jej pilotné testovanie vo vybratých organizáciách.					• Obchodná komora • RPIC, BIC		
Cieľové skupiny	• Zamestnávatelia						
Prepojenie k existujúcim programovým dokumentom							
Národné stratégie	• NAPZ – Zásada 3 • SOP – Ľudské zdroje, Priorita 3 – opatrenie 3.2						
Reg./miestne stratégie Iné stratégie	• PHSR KSK – Globálny cieľ 5, Špecifický cieľ 2						
Indikatívny finančný plán 2005 – 2006	Zdroje financovania (v tis. Sk)						
Spolu v tis. Sk	EÚ ŠF a nár. spolufin.	EÚ iné	Št. rozpočet	Reg./miestne	Iné	Realizátori	
3 mil.							
Finančný nástroj:							
Monitoring a hodnotenie							
Úroveň ukazovateľov	Ukazovateľ	Zdroj overenia					
Výstupy	• Počet nových plánov rozvoja ľudských zdrojov v organizáciách • Počet zamestnávateľov, ktorí majú zlepšenú odbornú kapacitu v oblasti REZ • Metodológia vypracovania a implementácie systému REZ	• Prieskum medzi zamestnávateľmi					
Výsledky	• Zlepšená stabilita kvalitných ľudských zdrojov v organizáciách	• Prieskum medzi zamestnávateľmi					
Dopady	• Zvýšená konkurencieschopnosť organizácie	• Prieskum medzi zamestnávateľmi					

ZÁSADA Č. 3		RIEŠIŤ ZMENY A PODPOROVAŤ ADAPTABILITU A MOBILITU NA TRHU PRÁCE				
Regionálna priorita č. 3.2	Rozvoj mobility na trhu práce v KSK.					
Hlavný cieľ	Zabezpečiť vyššiu podporu zlepšenia mobility na trhu práce, ako jednej z podmienok pre zvýšenie zamestnanosti v KSK.					
Odôvodnenie priority	V súčasnosti, ale aj v budúcnosti sa očakáva, že ekonomický rozvoj sa bude sústreďovať v tzv. rozvojových póloch, ktoré nemusia byť nevyhnutne geograficky pravidelne rozdelené vzhľadom k disponibilnej pracovnej sile. Stále viac bude vznikať potreba riešiť dochádzanie za prácou aj z odľahlejších osídlení. Tento fenomén silne rezonuje práve v krajoch, kde je vysoká nezamestnanosť, hlavne v oblastiach, kde nie je dostatok pracovných príležitostí.					
Opatrenie č. 3.2.1	Zlepšiť mobilitu na trhu práce podporou bývania, dopravy a sociálnych služieb.					
Opatrenie č. 3.2.2	Podporiť prepojenie trhu práce v prihraničných regiónoch.					
Aktivity a projektové zámery na roky 2005-2006					Realizátori/partneri	
3.2.1.1 Vytvorenie modelu kompenzácie nákladov zamestnancov spojených s dochádzaním do práce.					<ul style="list-style-type: none"> • VÚC • Dopravcovia • Zamestnávateľa • Úrady práce • Miestne samosprávy 	
3.2.1.2 Zlepšenie transportných podmienok (kvalita a hustota spojov, previazanie rôznych druhov dopravy a pod.).						
3.2.1.3 Zlepšenie podmienok pre prechodné/nájomné bývanie pracovníkov dochádzajúcich za prácou z väčších vzdialeností.						
3.2.2.1 Analýza potrieb pre uľahčenie mobility na trhu práce v prihraničných regiónoch.						
Cieľové skupiny	• Zamestnanci					
Prepojenie k existujúcim programovým dokumentom						
Národné stratégie	<ul style="list-style-type: none"> • NAPZ – Zásada 3 • SOP LZ, Priorita 1 – Opatrenie 1.1 					
Reg./miestne stratégie Iné stratégie	• PHSR KSK – Globálny cieľ 5, Špecifický cieľ 1					
Indikatívny finančný plán 2005 – 2006	Zdroje financovania (v tis. Sk)					
Spolu v tis. Sk	EÚ ŠF a nár. spolufin.	EÚ iné	Št. rozpočet	Reg./miestne	Iné	Realizátori
10 mil.	nevyplňa sa	nevyplňa sa	nevyplňa sa	nevyplňa sa	nevyplňa sa	nevyplňa sa
Finančný nástroj:						
Monitoring a hodnotenie						
Úroveň ukazovateľov	Ukazovateľ	Zdroj overenia				
Výstupy	<ul style="list-style-type: none"> • Existujúci model kompenzácie nákladov • Transportné podmienky • Počet vytvorených, resp. skvalitnených možností dočasného bývania 	VÚC, Miestne samosprávy, Dopravcovia, Zamestnávateľa				
Výsledky	• Zvýšená mobilita na trhu práce	Úrady práce				
Dopady	• Zvýšená zamestnanosť	Štatistický úrad				

ZÁSADA Č. 4		PODPORA ROZVOJA ĽUDSKÉHO KAPITÁLU A CELOŽIVOTNÉHO UČENIA					
Regionálna priorita č. 4.1	Rozvoj ľudského kapitálu ako najdôležitejšieho aspektu rozvoja súkromného i verejného sektora v regióne.						
Hlavný cieľ	Prostredníctvom rozvoja ľudského kapitálu, cieľenej modernej vzdelávacej politiky a vytvorením funkčného informačného a poradenského systému prispieť k rýchlemu a kvalitnému naplneniu rozvojových stratégií KSK.						
Odôvodnenie priority	Špeciálnu pozornosť rozvoju ľudského kapitálu je potrebné venovať najmä v súvislosti so stratégiou prechodu k znalostnej spoločnosti. Tento proces si vyžaduje identifikáciu, špeciálny prístup a rozvoj talentovaných žiakov a študentov a zároveň nie je možné ho realizovať na regionálnej úrovni bez existencie efektívneho regionálneho informačného a poradenského systému pre oblasť vzdelávania a prípravy na trh práce. Taktiež je nevyhnutné skvalitniť a zefektívniť manažment základných a stredných škôl. Súčasná vysoká nezamestnanosť vedie k nevyužívaniu, odlevu alebo erózii nevyužitého ľudského kapitálu.						
Opatrenie č. 4.1.1	Zvyšovanie kvality ľudského kapitálu pre rozvoj znalostnej ekonomiky a zvýšenie investovania do ľudského kapitálu počas celého obdobia produktívneho života.						
Aktivity a projektové zámery					Realizátori/partneri		
4.1.1.1 Zvýšenie kvality vzdelávania na základných a stredných školách so špeciálnym zameraním na výučbu cudzích jazykov a IKT a podpora rozvoja talentu detí a mládeže					<ul style="list-style-type: none"> • VÚC • Miestna samospráva • Základné a stredné školy • Univerzity • Úrady práce 		
4.1.1.2 Zvýšenie kvality a efektívnosti manažmentu vzdelávania na základných a stredných školách.							
4.1.1.3 Vytvorenie regionálnej koncepcie vzdelávania rómskej komunity.							
4.1.1.4 Vytvorenie regionálneho informačného a poradenského systému pre oblasť vzdelávania a prípravy na trh práce, vrátane školení poradcov, s cieľom posilniť úlohu poradenstva o profesijnej orientácii a zvýšiť jeho účinnosť.							
4.1.1.5 Príprava stratégie pre zabránenie úniku mladých vzdelaných ľudí z regiónu.							
Cieľové skupiny	<ul style="list-style-type: none"> • Žiaci, študenti a absolventi • Uchádzači o zamestnanie • Základné a stredné školy 						
Prepojenie k existujúcim programovým dokumentom							
Národné stratégie	<ul style="list-style-type: none"> • NAPZ – Zásada 4 • SOP – Ľudské zdroje, Priorita 3 – Opatrenia 3.1 a 3.3 						
Reg./miestne stratégie Iné stratégie	<ul style="list-style-type: none"> • PHSR KSK – Globálny cieľ 5, Špecifické ciele 1, 2 • PHSSR miest a obcí KSK 						
Indikatívny finančný plán 2005 – 2006	Zdroje financovania (v tis. Sk)						
Spolu v tis. Sk	EÚ ŠF a nár. spolufin.	EÚ iné	Št. rozpočet	Reg./miestne	Iné	Realizátori	
9 mil.	nevyplňa sa	nevyplňa sa	nevyplňa sa	nevyplňa sa	nevyplňa sa	nevyplňa sa	
Finančný nástroj:							
Monitoring a hodnotenie							
Úroveň ukazovateľov	Ukazovateľ			Zdroj overenia			
Výstupy	<ul style="list-style-type: none"> • Regionálne koncepcie • Regionálny poradenský a informačný systém 			VÚC, Úrady práce			
Výsledky	<ul style="list-style-type: none"> • Lepšia pripravenosť EZ v oblasti jazykov a IT • Lepšie využitie talentovanej mládeže 			Prieskum na SŠ a VŠ			
Dopady	<ul style="list-style-type: none"> • Kvalifikovanejší ľudský potenciál v kraji 			Prieskum			

ZÁSADA Č. 4		PODPORA ROZVOJA ĽUDSKÉHO KAPITÁLU A CELOŽIVOTNÉHO UČENIA					
Regionálna priorita č. 4.2	Rozvoj a inovácie v celoživotnom vzdelávaní, kariérnom poradenstve, podpora rozvoja výskumu a vývoja.						
Hlavný cieľ	Vytvoríť regionálnu stratégiu celoživotného vzdelávania a poradenstva s účinným systémom koordinácie, monitorovania a evalvácie.						
Odôvodnenie priority	Technológie a poznatky sa obmieňajú tak rýchlo, že spoločnosť, vzdelávacie inštitúcie a podniky na tento fakt musia reagovať. Nové technológie, nové postupy a výrazné zmeny v systémoch riadenia kladú zvýšené nároky na každého jednotlivca, ktorý už nevystačí s tým, čo sa naučil v škole.						
Opatrenie č. 4.2.1	Rozvoj, skvalitnenie a zvýšenie efektívnosti systémov vzdelávania a poradenstva pre voľbu povolania.						
Opatrenie č. 4.2.2	Podpora rozvoja výskumu a vývoja a a prenosu ich výsledkov do praxe.						
Aktivity a projektové zámery					Realizátori/partneri		
4.2.1.1 Príprava systému monitorovania uplatnenia absolventov v praxi a jeho zavedenie na vybraných SŠ a VŠ za účelom zvýšenia zodpovednosti stredných a vysokých škôl za uplatnenie ich absolventov a vytvorenie informačno-poradenských centier na vysokých školách.					<ul style="list-style-type: none"> • VÚC • Miestna samospráva • Základné a stredné školy • Univerzity • Vzdelávacie inštitúcie • Poradenské subjekty 		
4.2.1.2 Vytvorenie komplexného systému na identifikáciu zmien v kvalifikačných potrebách trhu práce a podporu flexibilnej ponuky ďalšieho vzdelávania.							
4.2.1.3 Vytvorenie regionálnej stratégie celoživotného vzdelávania vrátane zavedenia evalvácie a ratingu.							
4.2.1.4 Príprava regionálnej inovačnej stratégie a regionálneho vzdelávacieho klastra.							
Cieľové skupiny	<ul style="list-style-type: none"> • Zamestnávateľia a zamestnanci • VŠ, SŠ, ZŠ 						
Prepojenie k existujúcim programovým dokumentom							
Národné stratégie	<ul style="list-style-type: none"> • NAPZ – Zásada 4 • SOP – Ľudské zdroje, Priorita 3 – Opatrenia 3.1, 3.2 a 3.3 						
Reg./miestne stratégie	<ul style="list-style-type: none"> • PHSR KSK – Globálny cieľ 5, Špecifický cieľ 2, Globálny cieľ 2, Špecifický cieľ 3 						
Iné stratégie							
Indikatívny finančný plán 2005 – 2006	Zdroje financovania (v tis. Sk)						
Spolu v tis. Sk	EÚ ŠF a nár. spolufin.	EÚ iné	Št. rozpočet	Reg./miestne	Iné	Realizátori	
8 mil.	nevyplňa sa	nevyplňa sa	nevyplňa sa	nevyplňa sa	nevyplňa sa	nevyplňa sa	
Finančný nástroj:							
Monitoring a hodnotenie							
Úroveň ukazovateľov	Ukazovateľ			Zdroj overenia			
Výstupy	<ul style="list-style-type: none"> • Stratégia CV • Informačno poradenské centrá • Systém prognózovania zmien 			VÚC, Úrady práce			
Výsledky	<ul style="list-style-type: none"> • Lepšie využívanie a zvýšená kvalita CV a poradenstva 			Prieskum na SŠ a VŠ			
Dopady	<ul style="list-style-type: none"> • Kvalifikovanejší ľudský potenciál v kraji 			Prieskum			

ZÁSADA Č. 5		ZVÝŠIŤ PONUKU PRACOVNÍKOV A PODPOROVAŤ AKTÍVNE STARNUTIE				
Regionálna priorita č. 5.1	Dostupnosť a atraktívnosť pracovných miest pre zamestnancov a záujemcov o zamestnanie starších ako 50 rokov na trhu práce v KSK.					
Hlavný cieľ	Zlepšiť podmienky pre zvyšovanie zamestnateľnosti a zamestnanosti starších pracovníkov v KSK.					
Odôvodnenie priority	Jednou z významných znevýhodnených skupín z hľadiska zamestnanosti v KSK je skupina osôb nad 50 rokov (priemerný podiel za KSK – 17 %, v jednotlivých okresoch – od 14 do 21%). Z hľadiska demografického vývoja kraja je výrazný trend rastu počtu tejto skupiny obyvateľstva. Znevýhodnená skupina nad 50 rokov sa na trhu práce ťažko zamestnáva, ale aj udržiava v zamestnaní najmä z dôvodu malej ochoty zamestnávateľov zamestnávať osoby vyšších vekových kategórií. Takmer dve tretiny respondentov (na národnej úrovni), predstaviteľov podnikovej sféry, považuje vysoký vek za vážny faktor odmietnutia pracovníka. V porovnaní s EÚ 25 Slovensko má zhruba o polovicu menšiu mieru zamestnanosti tejto kategórie zamestnancov (EÚ 25 – 40 %, Slovensko 24 %).					
Opatrenie č. 5.1.1	Zvýšiť povedomie a stimuláciu zamestnávateľov v kraji o prínose zamestnávania starších pracovníkov a následnej potrebe prispôsobovania pracovných podmienok napomáhajúcich udržaniu ich zamestnania.					
Opatrenie č. 5.1.2	Zvýšiť vedomosti a zlepšiť zručnosti kategórie starších pracovníkov a uchádzačov o zamestnanie prostredníctvom cieľového „na mieru šitého“ vzdelávania.					
Opatrenie č. 5.1.3	Zlepšiť systém stimulov pre starších pracovníkov, aby sa oplatilo zostať na trhu práce a pre zamestnávateľov zamestnávať túto kategóriu.					
Aktivity a projektové zámery pre r. 2005 – 2006						
					Realizátori/partneri	
5.1.1.1 Realizácia prieskumu stimulov pre starších pracovníkov zostať na trhu práce a zamestnávateľov zamestnávať starších pracovníkov s využitím skúseností v krajinách, kde tento systém už funguje a jeho adaptácia do doporučení na regionálnej úrovni a následné budovanie povedomia ohľadne tejto oblasti medzi zamestnávateľmi a staršími pracovníkmi.					<ul style="list-style-type: none"> • VÚC • Úrady práce • Vzdelávacie inštitúcie • Relevantné neziskové organizácie • Agentúry práce 	
5.1.1.2 Príprava a realizácia vzdelávacích programov pre starších ľudí na základe analýz vzdelávacích potrieb vybraných zamestnávateľov (podľa odvetví, sektorov, zamerania).						
Cieľové skupiny	<ul style="list-style-type: none"> • Zamestnávateľia a potenciálni zamestnávateľia starších ľudí v kraji • Starší zamestnanci a záujemcovia o zamestnanie 					
Prepojenie k existujúcim programovým dokumentom						
Národné stratégie	<ul style="list-style-type: none"> • NAPZ – Zásada 5 • SOP EZ – Priority 1, 2, 3 					
Reg./miestne stratégie Iné stratégie	<ul style="list-style-type: none"> • PHSR KSK – Globálny cieľ 5, Špecifický cieľ 1, 2 • Konceptia celoživotného vzdelávania v Slovenskej republike • Národný program ochrany starších ľudí (uznesenie Vlády SR z roku 1999) 					
Indikatívny finančný plán 2005 – 2006	Zdroje financovania (v tis. Sk)					
Spolu v tis. Sk	EÚ ŠF a nár. spolufin.	EÚ iné	Št. rozpočet	Reg./miestne	Iné	Realizátori
5 mil.						
Finančný nástroj:	ESF					
Monitoring a hodnotenie						
Úroveň ukazovateľov	Ukazovateľ	Zdroj overenia				
Výstupy	<ul style="list-style-type: none"> • Počet realizovaných podujatí • Analýza vzdelávacích potrieb starších v kraji • Vytvorené vzdelávacie programy • Počet realizovaných vzdelávacích programov 	Prezenčné listiny, KSK, Hodnotiaca správa vzdelávacieho programu				
Výsledky	<ul style="list-style-type: none"> • Zvýšená informovanosť • Zlepšené vedomosti a zručnosti starších pre potreby zamestnávateľov • Zlepšená komunikácia medzi seniormi, zamestnávateľmi, ÚPSVaR, agentúrami 	Prieskum				
Dopady	<ul style="list-style-type: none"> • Zvýšený počet zamestnaných starších pracovníkov 	Prieskum, Štatistický úrad				

ZÁSADA Č. 6		RODOVÁ ROVNOSŤ				
Regionálna priorita č. 6.1	Prekonávanie rodových stereotypov.					
Hlavný cieľ	Prispieť k zmene v prístupe zamestnávateľov k problematike rodovej rovnosti v praxi.					
Odôvodnenie priority	Podľa uskutočneného prieskumu len 11 % zamestnávateľov sa v svojich plánoch RLZ zaoberá témou rodovej rovnosti. Pretrvávajú nízka zamestnanosť žien (KSK patrí na predposledné miesto v zamestnanosti žien v SR), diskriminácia v odmeňovaní žien (priemerná mzda žien je v priemere o 25 % nižšia ako priemerná mzda mužov), ženy pracujú vo funkčných štruktúrach na nižších úrovniach (muži dominujú v pozíciách stredného a operatívneho manažmentu (pomer 36 : 64 percent v prospech mužov) a v pozíciách vyššieho manažmentu (pomer 22 : 78 percent v prospech mužov).					
Opatrenie č. 6.1.1	Zvýšiť povedomie zamestnávateľov o princípoch a pozitívach presadzovania rodovej rovnosti.					
Aktivity a projektové zámery na roky 2005 a 2006					Realizátori/partneri	
6.1.1.1 Príprava a realizácia osvetových kampaní v oblasti princípov rodovej rovnosti a jej pozície v plánoch rozvoja ľudských zdrojov v podnikoch a diseminácia najlepších postupov v tejto oblasti.					<ul style="list-style-type: none"> • MVO zaoberajúce sa danou problematikou • Vzdelávacie inštitúcie 	
6.1.1.2 Príprava a realizácia vzdelávacích aktivít na podporu vypracovania plánov rodovej rovnosti v organizáciách.						
Cieľové skupiny	<ul style="list-style-type: none"> • Zamestnávateľia 					
Prepojenie k existujúcim programovým dokumentom						
Národné stratégie	<ul style="list-style-type: none"> • Lisabonská stratégia SR do roku 2010, oblasť ľudské zdroje a vzdelávanie • NAPZ – Zásada 5 • Národný rozvojový plán, priorita 2 • SOP LZ – Priorita 2, Opatrenie 2.2 					
Reg./miestne stratégie Iné stratégie	<ul style="list-style-type: none"> • PHSR KSK – Globálny cieľ 5, Špecifický cieľ 1, 2 • Národný akčný plán pre ženy • Konceptia rozvoja príležitostí žien a mužov • Národná stratégia na prevenciu a elimináciu násillia páchaného na ženách a v rodinách • Národný akčný plán sociálnej inklúzie 2004 – 2006 					
Indikatívny finančný plán 2005 – 2006	Zdroje financovania (v tis. Sk)					
Spolu v tis. Sk	EÚ ŠF a nár. spolufin.	EÚ iné	Št. rozpočet	Reg./miestne	Iné	Realizátori
3 mil.						
Finančný nástroj:	SOP LZ					
Monitoring a hodnotenie						
Úroveň ukazovateľov	Ukazovateľ	Zdroj overenia				
Výstupy	<ul style="list-style-type: none"> • Počet realizovaných podujatí vzdelávaní • Počet podporných materiálov 	Prezenčné listiny, Prezentácie				
Výsledky	<ul style="list-style-type: none"> • Zvýšená informovanosť a citlivosť na rodovú problematiku 	Prieskum a kvalitatívne pohovory				
Dopady	<ul style="list-style-type: none"> • Zvýšená zamestnanosť žien a zmeny v odmeňovaní 	Štatistický úrad				

ZÁSADA Č. 6		RODOVÁ ROVNOSŤ				
Regionálna priorita č. 6.2	Zosúladenie pracovného a rodinného života.					
Hlavný cieľ	Podporiť uchádzačov o zamestnanie a zamestnancov s rodičovskými povinnosťami a zvýšiť ich šance na uplatnenie na trhu práce.					
Odôvodnenie priority	<p>Podľa uskutočneného prieskumu nie sú dostatočne zabezpečené služby pre zamestnané osoby s rodinnými povinnosťami. Iba 11 % z oslovených organizácií uviedlo, že má vypracovaný plán organizácie v oblasti rodovej rovnosti, čo je potrebné chápať tak, že sa touto témou v organizácii vôbec zaoberajú. Taktiež neexistujú funkčné a flexibilné programy pre osoby vracajúce sa na trh práce po materskej dovolenke. Pretrváva diskriminácia osôb s rodinnými povinnosťami pri prijímaní do zamestnania.</p> <p>Z celkového počtu žien 266 tis. (vo veku 15 – 64) bolo ku koncu roka 2003 zamestnaných 124 tis. žien (vo veku 15 – 64), pri miere zamestnanosti tejto skupiny 46,7 %. Z toho žien samostatne zárobkovo činných iba 5,3 %.</p>					
Opatrenie č. 6.2.1	Podporiť zavádzanie sociálnych programov do praxe.					
Opatrenie č. 6.2.2	Podpora vzniku sociálne orientovaných klastrov.					
Aktivity a projektové zámery na roky 2005 a 2006					Realizátori/partneri	
6.2.1.1 Zvyšovanie povedomia ohľadne aktivít na podporu zosúladenia rodinného a pracovného života u zamestnávateľov.					<ul style="list-style-type: none"> • MVO • Vzdelávacie inštitúcie • RRA • BIC, RPIC • KSK 	
6.2.1.2 Príprava metodológie a realizácia pilotného programu na vytvorenie tzv. sociálneho klastra.						
Cieľové skupiny	<ul style="list-style-type: none"> • Zamestnávateľa • Zamestnanci 					
Prepojenie k existujúcim programovým dokumentom						
Národné stratégie	<ul style="list-style-type: none"> • Lisabonská stratégia SR do roku 2010, oblasť ľudské zdroje a vzdelávanie • NAPZ – Zásada 5 • Národný rozvojový plán, priorita 2 • SOP LZ – Priorita 2, Opatrenie 2.2 					
Reg./miestne stratégie Iné stratégie	<ul style="list-style-type: none"> • PHSR KSK – Globálny cieľ 5, Špecifický cieľ 1, 2 • Národný akčný plán pre ženy • Konceptia rozvoja príležitostí žien a mužov • Národná stratégia na prevenciu a elimináciu násillia páchaného na ženách a v rodinách • Národný akčný plán sociálnej inklúzie 2004 – 2006 					
Indikatívny finančný plán 2005 – 2006	Zdroje financovania (v tis. Sk)					
Spolu v tis. Sk	EÚ ŠF a nár. spolufin.	EÚ iné	Št. rozpočet	Reg./miestne	Iné	Realizátori
3 mil.						
Finančný nástroj:	SOP LZ					
Monitoring a hodnotenie						
Úroveň ukazovateľov	Ukazovateľ	Zdroj overenia				
Výstupy	<ul style="list-style-type: none"> • Počet realizovaných podujatí a podporné materiály • Metodológia pre vznik klastrov 	Prezenčné listiny, Poporné materiály, Metodológia				
Výsledky	<ul style="list-style-type: none"> • Zvýšenie počtu sociálne orientovaných zamestnávateľov v kraji • Uplatňovanie sociálnych programov v praxi v zvýšenej miere 	Prieskum medzi zamestnávateľmi, Prieskum medzi zamestnancami				
Dopady	<ul style="list-style-type: none"> • Väčšie zosúladenie pracovného a súkromného života osôb s rodinnými povinnosťami 	Prieskum				

ZÁSADA Č. 7		PODPOROVAŤ INTEGRÁCIU A BOJOVAŤ PROTI DISKRIMINÁCII ĽUDÍ ZNEVÝHODNENÝCH NA TRHU PRÁCE				
Regionálna priorita č. 7.1	Integrácia imigrantov.					
Hlavný cieľ	Zlepšiť podmienky pre zamestnateľnosť imigrantov v kraji.					
Odôvodnenie	Cudzinci majú na Slovensku rovnaké práva na trhu práce ako občania SR, pokiaľ im bolo udelené povolenie na prechodný pobyt na účely zamestnania. Imigranti patria do znevýhodnenej skupiny, ktorá má vo všeobecnosti osobité problémy na trhu práce. V Košickom kraji susediacom s dvomi krajinami (Ukrajina, Maďarsko) je potrebné túto problematiku brať na zreteľ najmä ako prípravu preventívnych nástrojov a mechanizmov (v rámci zvyšujúceho sa prílevu imigrantov aj z týchto prihraničných oblastí – ročne cca 20 000) na včasnú identifikáciu ich potrieb, využitie ich potenciálu a na podporu ich nového štartu na regionálnom trhu práce.					
Opatrenie č. 7.1.1	Vytvoriť lepšie podmienky, podporné mechanizmy a programy vzdelávania pre zamestnateľnosť imigrantov v regióne.					
Opatrenie č. 7.1.2	Zlepšiť informovanosť a posilniť vzdelávacie programy pre imigrantov (najmä jazyková príprava) pre umožnenie ich zamestnateľnosti.					
Aktivity a projektové zámery pre r. 2005 – 2006					Realizátori/partneri	
7.1.1.1 Zmapovanie stavu a vypracovanie prognózy prílevu imigrantov, predpokladov ich kvalifikácie a identifikácia vzdelávacích potrieb.					<ul style="list-style-type: none"> • Úrady práce • Agentúry práce • KSK • Vzdelávacie inštitúcie • Relevantné neziskové organizácie 	
7.1.1.2 Vytvorenie systému pre absorpciu a využitie imigrantskej pracovnej sily, najmä v prihraničných subregiónoch.						
Cieľové skupiny	• Imigranti					
Prepojenie k existujúcim programovým dokumentom						
Národné stratégie	<ul style="list-style-type: none"> • NAPZ – Zásada 7 • SOP – EZ, Priorita 3 					
Reg./miestne stratégie Iné stratégie	• PHSR KSK – Globálny cieľ 5, Špecifický cieľ 1					
Indikatívny finančný plán 2005 – 2006	Zdroje financovania (v tis. Sk)					
Spolu v tis. Sk	EÚ ŠF a nár. spolufin.	EÚ iné	Št. rozpočet	Reg./miestne	Iné	Realizátori
2 mil.						
Finančný nástroj:	SOP LZ					
Monitoring a hodnotenie						
Úroveň ukazovateľov	Ukazovateľ	Zdroj overenia				
Výstupy	<ul style="list-style-type: none"> • Prognóza prílevu imigrantov do košického kraja • Identifikácia vzdelávacích potrieb • Vytvorený systém absorpcie imigrantov 	Úrady práce, KSK				
Výsledky	<ul style="list-style-type: none"> • Zlepšené poznanie o stave, potrebách a problémoch imigrantov a ich podmienok na trhu práce 	Prieskum				
Dopady	<ul style="list-style-type: none"> • Zlepšené podmienky pre zamestnateľnosť a využitie potenciálu imigrantov v kraji 	Úrady práce, Štatistický úrad				

ZÁSADA Č. 8		ZABEZPEČIŤ, ABY SA OPLATILO PRACOVAŤ PROSTREDNÍCTVOM STIMULOV NA ZVÝŠENIE ATRAKTÍVNOTI PRÁCE					
Regionálna priorita č. 8.1	Vytváranie podmienok pre účinnú realizáciu aktivačných opatrení a zvýšenie záujmu o prácu.						
Hlavný cieľ	Zvýšiť adresnosť a efektívnosť aktívnych opatrení na trhu práce pre nezamestnaných a neaktívnych (riešené v rámci Zásady 1), budovanie povedomia o atraktivnosti práce a významu jej hľadania, prijatia a zotrvania.						
Odôvodnenie priority	Košícký kraj stále vykazuje vysoké percento poberateľov dávok sociálnej pomoci, ktoré predstavujú, hlavne u osôb s nízkym vzdelaním, alternatívu k riadnej práci. Z uvedeného dôvodu je nutné riešiť chudobu najmä prostredníctvom rastu zamestnanosti a motivácie jednotlivcov nájsť a udržať si zamestnanie.						
Opatrenie č. 8.1.1	Zvyšovanie povedomia o atraktivnosti práce a významu jej hľadania a udržania si.						
Aktivity a projektové zámery na roky 2005 a 2006					Realizátori/partneri		
8.1.1.1. Realizácia aktivít v rámci budovania povedomia ohľadne zvýšenia záujmu o prácu a proti zneužívaniu sociálneho systému a podvodom, nelegálnej práci a nelegálnemu zamestnávaniu, neoprávnenej práceneschopnosti a jej dôsledkom.					<ul style="list-style-type: none"> • VÚC • Úrady práce • Miestna samospráva • Univerzity 		
Cieľové skupiny	<ul style="list-style-type: none"> • Uchádzači o prácu a nezamestnaní • Zamestnávateľia 						
Prepojenie k existujúcim programovým dokumentom							
Národné stratégie	<ul style="list-style-type: none"> • NAPZ – Zásada 8.1 • SOP – Ľudské zdroje, Priorita 2 – Opatrenie 2.1 						
Reg./miestne stratégie Iné stratégie	<ul style="list-style-type: none"> • PHSR KSK - Globálny cieľ 5, Špecifický cieľ 1, Globálny cieľ 3, Špecifický cieľ 1, 2 						
Indikatívny finančný plán 2005 – 2006	Zdroje financovania (v tis. Sk)						
Spolu v tis. Sk	EÚ ŠF a nár. spolufin.	EÚ iné	Št. rozpočet	Reg./miestne	Iné	Realizátori	
2 mil.	nevyplňa sa	nevyplňa sa	nevyplňa sa	nevyplňa sa	nevyplňa sa	nevyplňa sa	
Finančný nástroj:	SOP LZ, opatrenie 2.1	GS Phare RELZ 2003					
Monitoring a hodnotenie							
Úroveň ukazovateľov	Ukazovateľ			Zdroj overenia			
Výstupy	• Počet realizovaných podujatí			Prezentačné listiny, Prezentácie			
Výsledky	• Zvýšená informovanosť			Prieskum			
Dopady	• Zvýšenie atraktivnosti práce a zníženie zneužívania sociálneho systému			Prieskum a kvalitatívne rozhovory			

ZÁSADA Č. 9		PREMENIŤ NEDEKLAROVANÚ PRÁCU NA RIADNE ZAMESTNANIE				
Regionálna priorita č. 9.1	Uplatňovanie princípov napomáhajúcich ozdravenie podnikateľského prostredia.					
Hlavný cieľ	Ozdraviť podnikateľské prostredie uplatňovaním zásad podnikateľskej kultúry, etických kódexov a tiež zvýšením transparentnosti podnikateľského prostredia.					
Odôvodnenie priority	<p>Za účelom ozdravenia podnikateľského prostredia, odstraňovania bariér a zabezpečenia vhodných stimulov do legislatívnych systémov (zákon z 9. februára 2005 o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní), už boli prijaté opatrenia na národnej úrovni. Podiel nepozorovanej ekonomiky na celkovej ekonomike predstavuje stále vysoké percento (vrátane nelegálnych aktivít). Podľa odhadu INFOSTAT tvorí približne 9,7 % z HDP. Podiel neregistrovanej práce sa dlhodobo pohybuje v rozmedzí 5 – 6 % (uvedené údaje sú za SR, na regionálnej úrovni sú tieto údaje nedostupné). Kompetencie v oblasti kontroly dodržiavania pracovnoprávných predpisov prislúcha orgánom inšpektorátu práce, ale do kontroly nelegálnej práce sú zapojené aj ďalšie orgány ako napr. úrady práce soc. vecí a rodiny, živnostenské úrady, cudzinecká polícia...</p> <p>V roku 2003 bolo vykonaných národným inšpektorátom práce 4862 kontrol, z toho 84 prípadov bolo odhalených, celková cena pokút: 5 417 965 Sk. V Košickom kraji v roku 2003 bolo navrhnutých 10 postihov v celkovej hodnote 1 770 000 Sk, čo je okolo 32 % z celkovej ceny postihov inšpektorátu práce na rok 2003.</p>					
Opatrenie č. 9.1.1	Podpora rozvoja podnikateľskej kultúry, ktorá viac podporuje zamestnávanie, uplatňovanie princípov podnikateľskej etiky a transparentnosti a lepšej informovanosti o trhu práce.					
Aktivity a projektové zámery na roky 2005 a 2006				Realizátori/partneri		
9.1.1.1 Príprava a realizácia aktivít v rámci budovania povedomia o otázkach podnikateľskej kultúry, tvorby etických kódexov a etických auditov, transparentnosti podnikateľského prostredia a práv zamestnancov.				<ul style="list-style-type: none"> • Vzdelávacie inštitúcie • BIC, RPIC • Transparency International Slovensko • Inšpektorát práce • RRA 		
Cieľové skupiny	<ul style="list-style-type: none"> • Zamestnávateľa • Združenia podnikateľov, obchodné komory • Zamestnanci 					
Prepojenie k existujúcim programovým dokumentom						
Národné stratégie	<ul style="list-style-type: none"> • Lisabonská stratégia SR do roku 2010, oblasť podnikateľské prostredie • NAPZ – Zásada 9 • Národný rozvojový plán, priorita 1 a 2 • SOP LZ – Priorita 3, opatrenie 3.1 a 3.2 					
Reg./miestne stratégie Iné stratégie	• PHSR KSK – Globálny cieľ 3, Špecifický cieľ 1					
Indikatívny finančný plán 2005 – 2006	Zdroje financovania (v tis. Sk)					
Spolu v tis. Sk	EÚ ŠF a nár. spolufin.	EÚ iné	Št. rozpočet	Reg./miestne	Iné	Realizátori
3 mil.						
Finančný nástroj:	SOP LZ					
Monitoring a hodnotenie						
Úroveň ukazovateľov	Ukazovateľ	Zdroj overenia				
Výstupy	• Počet realizovaných podujatí	Prezentačné listiny				
Výsledky	• Skvalitnenie vzťahov medzi podnikmi • Zvýšenie transparentnosti podnikateľského prostredia	Prieskum medzi podnikmi, Prieskumy vykonávané TIS				
Dopady	• Zvýšenie zamestnanosti • Zníženie podielu nepozorovanej ekonomiky	Štatistické údaje				

ZÁSADA Č. 10		RIEŠIŤ REGIONÁLNE NEROVNOSTI V ZAMESTNANÍ				
Regionálna priorita č. 10.1	Koordinácia a ovplyvňovanie štrukturálnych zmien na územiach s nepriaznivým hospodárskym vývojom					
Hlavný cieľ	Posilniť rozvoj menej rozvinutých alebo štrukturálnymi problémami najviac postihnutých oblastí v KSK.					
Odôvodnenie priority	Košícký samosprávny kraj patrí medzi najviac diferencované regióny z hľadiska nezamestnanosti, HDP na osobu, vzdelanostnej štruktúry ako aj záujmu investorov o lokalizáciu ich investícií. Jednotlivé okresy KSK sa v týchto ukazovateľoch výrazne líšia i keď navonok KSK je zrovnateľný s ostatnými krajinami (okrem Bratislavy). Tento stav si vyžaduje koordinovaný postup a to jednak z hľadiska vyššej intenzity pomoci zaostávajúcim okresom (v rámci aktívnych opatrení na trhu práce) ako aj v investíciách do vzdelávania, ktoré zodpovedajú požiadavkám na trhu práce.					
Opatrenie č. 10.1.1	Presadiť zmeny v regionálnej (krajskej) ekonomickej štruktúre, ktoré zvýšia konkurencieschopnosť všetkých okresov kraja.					
Opatrenie č. 10.1.2	Realizovať opatrenia v prospech trvalo-udržateľného rozvoja vidieka.					
Aktivity a projektové zámery na roky 2005 – 2006					Realizátori/partneri	
10.1.1.1 Zlepšenie systému zberu, usporiadania, distribúcie a kvality štatistických údajov.					<ul style="list-style-type: none"> • VÚC • Univerzity • Odborné organizácie • Miestna samospráva • Štatistický úrad 	
10.1.1.2 Tvorba longitudinálnych analýz a prognóz vývoja regiónu a potrieb ľudských zdrojov.						
10.1.2.1 Vytvorenie siete vidieckych inkubátorov pre podporu MSP na vidieku.						
Cieľové skupiny	<ul style="list-style-type: none"> • Obyvatelia znevýhodnených oblastí • Podnikatelia v znevýhodnených oblastiach 					
Prepojenie k existujúcim programovým dokumentom						
Národné stratégie	<ul style="list-style-type: none"> • NAPZ – Zásada 10 • SOP Ľudské zdroje – Priorita 1, 3 					
Reg./miestne stratégie Iné stratégie	<ul style="list-style-type: none"> • PHSR KSK – Globálny cieľ 3, Špecifický cieľ 2, Globálny cieľ 6, Špecifický cieľ 1 					
Indikatívny finančný plán 2005 – 2006	Zdroje financovania (v tis. Sk)					
Spolu v tis. Sk	EÚ ŠF a nár. spolufin.	EÚ iné	Št. rozpočet	Reg./miestne	Iné	Realizátori
15 mil.	nevyplní sa	nevyplní sa	nevyplní sa	nevyplní sa	nevyplní sa	nevyplní sa
Finančný nástroj:	SOP LZ					
Monitoring a hodnotenie						
Úroveň ukazovateľov	Ukazovateľ	Zdroj overenia				
Výstupy	<ul style="list-style-type: none"> • Prognóza vývoja a potreby LZ • Metodológia longitudinálnych analýz • Cílené opatrenia pre vidiecke oblasti • Aktualizovaný regionálny štatistický systém • Počet vidieckych inkubátorov 	VÚC, Úrady práce, Štatistický úrad, Miestne samosprávy				
Výsledky	<ul style="list-style-type: none"> • Posilnenie oblastí vykazujúcich sociálno-ekonomické disparity 	VÚC				
Dopady	<ul style="list-style-type: none"> • Zvýšená zamestnanosť v cieľných oblastiach 	Štatistický úrad, Úrady práce				

3. Partnerský model implementácie Stratégie rozvoja ľudských zdrojov v Košickom samosprávnom kraji – návrh

Tvorba regionálnej stratégie rozvoja ľudských zdrojov s dôrazom na rozvoj zamestnanosti závisí najmä od znalosti a analýzy súčasného stavu, od predikcie trendov v oblasti ponuky a dopytu na trhu práce, a tiež od potreby infraštruktúry podporujúcej zamestnanosť. Realizácia stratégie závisí od znalosti európskych, národných a regionálnych právnych, administratívnych a finančných rámcov, podporujúcich rozvoj lokálnej zamestnanosti, od spôsobu spolupráce a koordinácie aktivít relevantných subjektov v oblasti zamestnanosti, od funkčných partnerstiev efektívne ovplyvňujúcich rozvoj ľudských zdrojov a posilňujúcich zamestnanosť.

Partnerstvá pre podporu Stratégie rozvoja ľudských zdrojov v Košickom samosprávnom kraji (SRLZ KSK), sa vyvíjali už počas samotnej tvorby stratégie tak, aby naplňali zámer v rámci implementácie projektu a to nie len prípravu strategických akčných plánov, ale aj budovanie partnerstva na regionálnej, sub-regionálnej a miestnej úrovni.

Budovanie partnerstiev začalo už v prípravnej fáze tvorby stratégie prizvaním širokého spektra zainteresovaných subjektov a potenciálnych partnerov na začiatku projektu, z ktorých počas prác a v rámci komunikácie procesu tvorby SRLZ KSK vznikol tzv. užší a širší projektový tím aktívne prispievajúci k vypracovaniu stratégie najmä prípravou a pripomienkovaní jej jednotlivých výstupov.

Komunikácia výstupov prebiehala v troch rovinách a to:

- s odborníkmi z verejnej správy, relevantných mimovládnych organizácií ako aj z podnikateľskej sféry (pribežne a špecializovane),
- s inštitúciami ovplyvňujúcimi zo zákona rozvoj ľudských zdrojov či zamestnanosť v regióne (v etapách, berúc do úvahy existujúce právne a inštitucionálne rámce),
- s rozhodovacou sférou – poslancami (po ukončení konzultácií s prechádzajúcimi skupinami).

Na základe získanej spätnej väzby boli vybrané priority rozvoja ľudských zdrojov a opatrenia boli dostatočne konkrétne formulované a „šité na mieru“ tak, aby SRLZ KSK naozaj slúžila ako podklad pre rozhodovacie procesy, či prípravu programov a projektov. Výsledky spätnej väzby od všetkých partnerov boli diskutované a v tvoriacom sa dokumente zohľadňované, a tiež boli cenným vstupom aj pre uvažovanie a hľadanie modelov implementácie stratégie.

Ako sme uviedli, realizácia Stratégie rozvoja ľudských zdrojov v partnerstve závisí aj od poznania legislatívneho a inštitucionálneho rámca v kraji. Podľa zákona č. 416/2001 o prechode niektorých pôsobností z orgánov štátnej správy na obce a na VÚC a taktiež zo zákona č. 503/2001 o pod-

pore regionálneho rozvoja, sú jednotlivé samosprávne kraje zodpovedné okrem iného aj za prípravu stratégií a plánov rozvoja zamestnanosti. Na druhej strane zodpovednosť za viaceré oblasti RLZ či zamestnanosti leží na národnej úrovni a je zabezpečovaná hlavne regionálnymi pracoviskami, ktoré sú v priamom centrálnom (minimálne metodikom) riadení (napr. úrady práce sociálnych vecí a rodiny, školy, metodické centrá a pod.). Navyše existujú organizácie, ktorým to síce priamo z legislatívy nevyplýva, ale tiež ovplyvňujú svojou činnosťou rozvoj ľudských zdrojov, resp. zamestnanosť na regionálnej úrovni (zamestnávateľia, podnikatelia, nezávislé vzdelávacie inštitúcie, agentúry práce a ďalšie).

Je preto nevyhnutné, aby proces hľadania optimálneho modelu **pre realizačnú fázu** a efektívnu implementáciu SRLZ KSK na regionálnej úrovni (ale nielen tam) bol **založený na princípe partnerstva**.

Hlavné úlohy a zodpovednosti partnerstva pri implementácii Stratégie rozvoja ľudských zdrojov v KSK:

- zabezpečiť realizáciu Stratégie,
- pravidelne monitorovať a vyhodnocovať aktualizovať a dopĺňať Stratégiu (vrátane akčného plánu),
- vypracovávať stanoviská ku predkladaným projektom v oblasti ľudských zdrojov (spolufinancované z ESF, iné zdroje),
- tvoriť platformu pre iniciovanie spoločných programov/projektov,
- byť poradným odborným orgánom v oblasti rozvoja ľudských zdrojov pre KSK,
- koordinovať partnerov na úrovni NUTS III (NUTS II – Slovensko Východ),
- navrhovať zmeny smerovania v oblasti rozvoja ľudských zdrojov v KSK (v koordinácii s NUTS II úrovňou).

Plnenie úloh partnerstiev a ich činnosť môžu byť financované z rozpočtu KSK, alebo z rozpočtu technickej asistencie (ESF centrum), z projektov a programov financovaných najmä EÚ, z rozpočtov partnerov, alebo z kombinácie uvedených zdrojov subjektov.

Na základe skúseností a poznania zo spolupráce subjektov – potenciálnych partnerov v procese tvorby SRLZ KSK a na základe daných legislatívnych rámcov sa v súčasnej dobe sa ponúkajú dva uskutočniteľné modely.

3.1 Model 1 – návrh

V prvom modeli sa predpokladá, že by bol dokument – Stratégia rozvoja ľudských zdrojov v KSK, schválený regionálnym zastupiteľstvom a takto by sa stal časťou rozvojovej stratégie regiónu, za ktorej implementáciu je zodpovedný daný samosprávny kraj (SK) prostredníctvom samosprávnych orgánov a inštitúcií. V tomto prípade by SK aj vytvoril podmienky (personálne, finančné a iné) pre implementáciu SRLZ KSK. Pri uplatnení tohto variantu by spolupráca (partnerstvo) s inými subjektmi ovplyvňujúcimi rozvoj ľudských zdrojov na území regiónu mohla existovať ako formalizované, resp. neformalizované zoskupenie partnerov (napr. Rada pre rozvoj LZ), ktoré by sa stalo poradnou inštitúciou pre orgány SK. Tým by sa zabezpečila vysoká zainteresovanosť KSK (jeho orgánov a výkonných zložiek) na implementácii SRLZ KSK, ako subjektu zodpovedného za rozvoj regiónu (financovanie, koordinačná činnosť, priame prepojenie s ostatnými strategickými dokumentmi schválenými v zastupiteľstve KSK a iné) a tiež prepojenosť na ústredie a centrálné orgány, ako aj efektívnejší územný priemet SRLZ KSK. Súčasne tento model nesie v sebe riziko, že rozhodnutia o zmenách v SRLZ KSK či jej organizačnom zabezpečení môžu byť politicky ovplyvňované.

Mechanizmus implementácie modelu 1:

1. Predseda KSK iniciuje a vymenuje odborný orgán „Partnerstvo – Rada pre rozvoj ľudských zdrojov“ ako neinštitucionalizované zoskupenie zástupcov subjektov ovplyvňujúcich rozvoj ľudských zdrojov v KSK. Hlavným cieľom takto etablovanej Rady pre rozvoj ľud-
2. Rada funguje na základe dohody a interných pravidiel komunikácie a rozhodovania. Jej činnosť je možné časom formalizovať a inštitucionalizovať.
3. Zastupiteľstvo KSK zriadi Komisiu pre rozvoj ľudských zdrojov, ako poradný orgán zastupiteľstva (samostatnú, resp. rozšíri existujúcu komisiu), a okrem poslancov budú členmi aj zástupcovia Partnerstva – Rady pre RLZ zostavenej z kľúčových partnerov (napr. KSK, Krajský úrad, Úradov práce a sociálnych vecí, Krajská správa Štatistického úradu, univerzity, vzdelávacie inštitúcie a pod.). Prijatím SRLZ KSK v zastupiteľstve tak KSK vytvorí podmienky (ľudské, finančné a materiálové) pre realizáciu SRLZ KSK. Súčasne berie na seba zodpovednosť zabezpečenia monitoringu a vyhodnocovania SRLZ KSK a schvaľuje návrhy zmien a doplnkov.
4. Rada navrhuje svojich zástupcov ako členov (neposlancov) do Komisie pre RLZ pri zastupiteľstve KSK a prostredníctvom nich s komisiou spolupracuje, informuje o stave implementácie stratégie, navrhuje zmeny a doplnky a spolupracuje s ďalšími partnermi relevantnými k plneniu priorít, cieľov a opatrení SRLZ. Administratívu Rady zabezpečuje Úrad KSK. Ako výkonná jednotka organizuje činnosť a zabezpečuje agendu Komisie pre RLZ a súčasne aj Rady pre RLZ a je informačným, komunikačným a prípravným uzlom v štruktúre implementácie SRLZ.



Schéma: Model 1

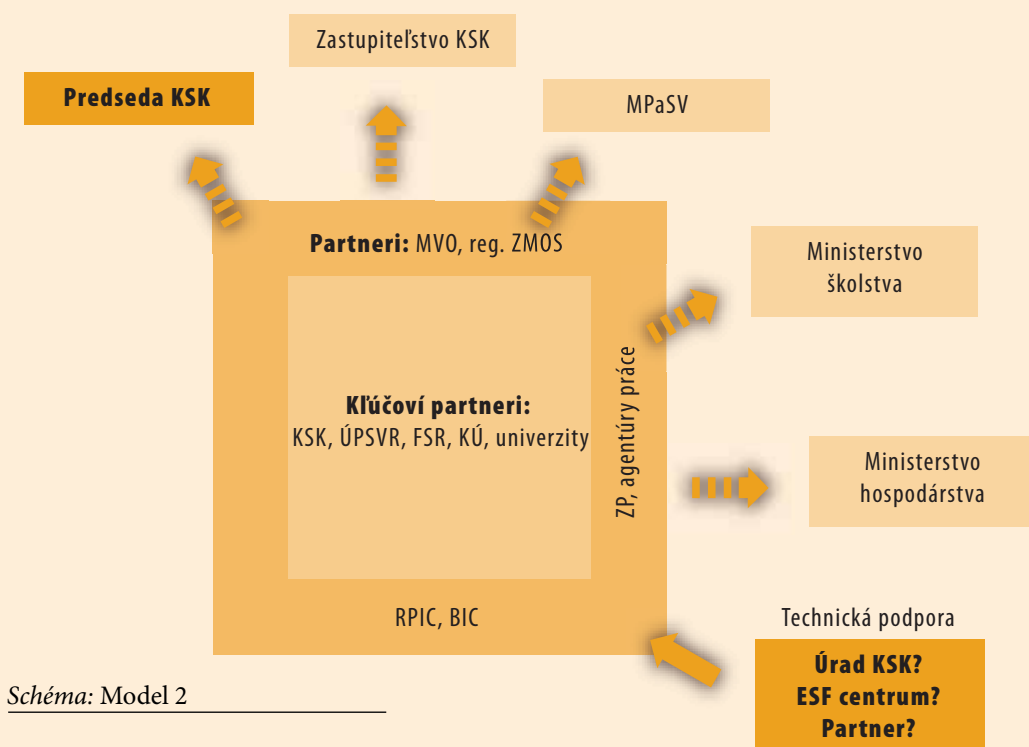
3.2 Model 2 – návrh

Druhý model je založený na predpoklade, že KSK má v súčasnosti málo priamych kompetencií a nástrojov na riadenie a ovplyvňovanie rozvoja ľudských zdrojov so zameraním na zvyšovanie zamestnanosti v kraji a teda SRLZ KSK by nebola schvaľovaná regionálnym zastupiteľstvom (mohla by byť ním vzatá na vedomie). KSK by sa stal len jedným z kľúčových partnerov zoskupenia pre implementáciu SRLZ KSK (spolu s Úradom práce, Krajským úradom, univerzitami a ďalšími). V tomto prípade by ale bolo vhodnejšie toto zoskupenie formalizovať (napr. ako združenie právnických osôb, nezisková organizácia, asociácia) a jeho hlavnou zodpovednosťou by bola implementácia Stratégie REZ v danom regióne. Tento model by rozšíril „vlastníctvo“ Stratégie, rozložil by zodpovednosť na viacero subjektov, vytvoril by priestor pre väčšiu nezávislosť v činnosti a rozhodovaní Rady a stal by sa platformou pre vykrytie súčasnej absencie komunikácie a koordinácie samostatne fungujúcich orgánov, inštitúcií a organizácií ovplyvňujúcich rozvoj ľudských zdrojov smerom k zvyšovaniu zamestnanosti. Súčasne by však mohla byť, určitým spôsobom, znížená rešpektovanosť a záväznosť tohto dokumentu, a tiež bolo by ťažšie ho organicky včleniť k dokumentom schvaľovaným na úrovni zastupiteľstva KSK (ako je PHSR, Stratégia turizmu, Sociálna koncepcia a pod.)

Mechanizmus implementácie modelu 2:

1. Zastupiteľstvo vezme SRLZ KSK na vedomie a prijme pozíciu informačnú, odporúčaciu, kooperujúcu a bude nápomocné pri vytváraní podmienok pre realizáciu SRLZ KSK ako jeden z kľúčových partnerov.
2. Predseda KSK iniciuje založenie Rady pre rozvoj ľudských zdrojov ako formálneho partnerského zoskupenie odborníkov, zástupcov subjektov ovplyvňujúcich rozvoj ľudských zdrojov v KSK.
3. Rada pre rozvoj ľudských zdrojov bude založená na báze partnerstva a kľúčovými partnermi budú zástupcovia KSK, ÚPSVaR, FSR, KÚ a Univerzít. Ďalej členmi partnerstva by mali byť obchodné komory, združenia podnikateľov, MVO, regionálny ZMOS, Krajská správa Štatistického úradu, RPIC, BIC, RRA, agentúry práce, ďalšie vzdelávacie inštitúcie.

Hlavnou úlohou Rady bude zabezpečenie realizácie, monitoringu, vyhodnocovania a aktualizácie SRLZ KSK, ako aj iniciovanie spoločných programov/projektov. Ďalej poradenstvo/odporúčania pre orgány KSK a centrálné orgány, vypracovanie stanovísk k predkladaným projektom z územia KSK a pod.



Rada môže fungovať ako neinštitucionalizované združenie na základe dohody partnerov alebo ako združenie právnických osôb, mimovládna organizácia, nezisková organizácia s vlastnou výkonnou administratívnou jednotkou.

Takto spolupracuje s ďalšími partnermi, relevantnými k plneniu priorít, cieľov a opatrení SRLZ a činnosť Rady môže byť financovaná buď z rozpočtov partnerov, alebo z technickej pomoci (napr. cez ESF centrá), resp. z projektu(ov).

Od navrhovaných modelov partnerstiev s plnením vyššie uvedených úloh a zodpovedností sa očakáva, že:

- dosiahnu spoločné ciele s priaznivým dopadom na miestnu ekonomiku a trh práce a posilnia vlastníctvo Stratégie rozvoja ľudských zdrojov,
- budú využívať silné stránky každého partnera, efektívnejšie plánovať, programovať a monitorovať, zavádzať spoločnú terminológiu v danej oblasti,
- budú akceptované všetkými kľúčovými partnermi na úrovni kraja, ich stanoviská, návrhy budú mať váhu a budú akceptované aj na národnej úrovni,
- zvýšia efektívnosť pri výbere projektov reagujúcich na konkrétne potreby v regióne,
- budú navrhovať riešenia daných problémov, ktoré nedokážu jednotlivé subjekty riešiť jednotlivo, posilnia riešenia problémov cez dialóg a diskusie a zabránia duplicitě v riešení problémov.

Záver

Proces prípravy Stratégie rozvoja ľudských zdrojov v Košickom samosprávnom kraji (KSK), ktorý bol financovaný z programu PHARE, v rámci implementácie projektu „Príprava strategických akčných plánov a budovanie partnerstva na regionálnej, sub-regionálnej a miestnej úrovni“ bol realizovaný v dvoch na seba nadväzujúcich etapách – analytickej a strategickej.

Ako už bolo popísané, analýza bola založená na čo najdôkladnejšom zbere a spracovaní údajov a informácií potrebných pre identifikáciu hlavných problémov a príležitostí v oblasti rozvoja ľudských zdrojov v KSK. V rámci tohto procesu boli zozbierané a spracovávané jednak primárne ako aj sekundárne/štatistické údaje.

Naše skúsenosti z analytickej etapy sú:

1. Ak skutočne chceme získať primárne údaje využiteľné pre identifikáciu a analýzu problémov v oblasti rozvoja ľudských zdrojov od zamestnávateľov, musí byť dotazník nielen profesionálne pripravený (tzn. cielený, zrozumiteľný, prijateľný), ale mal by byť sprevádzaný aj možnosťou osobnej konzultácie kvalifikovaných anketárov s respondentmi.
2. Hĺbkové skupinové pohovory, je potrebné organizovať s vyváženým sektorovým zastúpením a musia byť kvalitne facilitované. Mali by pokrývať tie oblasti, ktoré si vyžadujú hlbšiu analýzu, a tiež by mali byť založené na diskusiách odborníkov, majúcich skúsenosti v oblasti RLZ. z rôznych profesných uhlov.
3. Pri hodnotení reprezentatívnosti výstupov z primárnych údajov, treba vychádzať zo sociologickej skúsenosti, že vierohodnosť, resp. presnosť uvádzaných skutočností od jednotlivých respondentov je daná nielen kvalitou či dostupnosťou požadovaných informácií, ale aj prirodzenou vlastnosťou uvádzať také údaje, ktoré by ukázali respondenta v „priaznivejšom“ svetle.
4. Sekundárne štatistické údaje sú v SR zbierané rôznymi inštitúciami a sú často dosť odlišné (napr. percento nezamestnanosti), pretože metodiky ešte v súčasnosti nie sú jednotné, plne previazané, a tiež v úplnom súlade s metodikami a štandardmi EÚ. (napr. u niektorých štatistík sa berie vek odchodu do dôchodku 62 rokov u iných 64).
5. Niektoré štatistické údaje sú zbierané len na národnej úrovni a chýba im regionálny priemet. V prípade, že zber a vyhodnocovanie údajov je podrobnejší, napr. na úrovni bývalých okresov, sa ukazuje, že lepšia reprezentatívnosť by bola dosiahnutá, ak by sa využívali priro-

dzené a nie administratívne subregióny. (napr. okres Košice-okolie, je z hľadiska stupňa rozvoja tak diferencovaný, že uvádzané údaje sa stávajú pre mnoho jeho častí výrazne nereprezentatívne).

6. Pri dynamicky sa meniacich hodnotách ukazovateľov, je obdobie sledovania trendov 2001 – 2003 (ktoré bolo predpísané v metodike projektu) mierne neaktuálne a môže viesť k nesprávnym uzáverom.

Zostaveniu samotnej Stratégie rozvoja ľudských zdrojov (SRLZ) pre KSK na roky 2005 – 2013 a tiež akčného plánu na roky 2005 – 2006 predchádzala dôkladná SWOT analýza, identifikácia a analýza hlavných problémov. Celý proces bol samozrejme ovplyvnený tým, že načasovanie prípravy Stratégie RLZ určitým spôsobom „kolidovalo“ s prípravou Rozvojového plánu pre región Slovensko-východ (PSK, KSK), s práve dokončenou, ale ešte neimplementovanou Stratégiou rozvoja cestovného ruchu pre KSK, s realizovanou Konceptiou optimalizácie stredných škôl v KSK, s pripravovanou Stratégiou priemyselných klustrov, a ďalšími strategickými dokumentmi, ktorých výsledky by mali byť logicky premietnuté do Stratégie RLZ (keby boli dokončené pred jej začatím). I keď tento hendikep bol čiastočne vyvažovaný šírkou a kvalifikáciou tímu, ktorý SRLZ pre KSK pripravoval, je jasné, že tento strategický dokument musí byť s ostatnými následne priebežne harmonizovaný a aktualizovaný.

Naše skúsenosti zo strategickej etapy sú:

1. Užší tím, ktorý pripravuje a zostavuje návrh celého komplexu priorít a opatrení do SRLZ by mal byť postavený širokospektrálne z odborníkov, ktorí majú „nadsektorálny“ a „nadregionálny“ pohľad, aby sa zachovala vyváženosť dokumentu. Úzko špecializovaní experti by mali byť využití ako konzultanti pri jednotlivých prioritách, opatreniach či aktivitách.
2. Každá vybraná priorita či opatrenie by malo mať „oporu“ (zdôvodnenie) v analytickej časti, resp. vo výsledkoch SWOT procesu.
3. Komunikácia výstupov (návrhov) a jej forma či načasovanie musí prebiehať v troch rovinách a to:
 - s odborníkmi z verejnej správy, relevantných mimovládnych organizácií ako aj z podnikateľskej sféry (priebežne a špecializovane),
 - s inštitúciami ovplyvňujúcimi zo zákona rozvoj ľudských zdrojov či zamestnanosť v regióne (v etapách, berúc do úvahy existujúce právne a inštitucionálne rámce),
 - s rozhodovacou sférou – poslancami (po ukončení konzultácií s prechádzajúcimi skupinami).

Výsledky spätnej väzby od všetkých skupín musia byť diskutované a čo najviac v dokumente zohľadnené.

4. Vybrané priority a opatrenia musia byť dostatočne konkrétne formulované (byť „šité na mieru“ pre daný región), aby Stratégia naozaj slúžila ako podklad (usmerenie) pre rozhodovacie procesy či prípravu programov a projektov (napr. typická priorita pre KSK či PSK, ktorá nemusí byť nevyhnutne zahrnutá v iných krajoch je Integrácia imigrantov).
5. I keď pravdepodobne hlavným zdrojom pre napĺňanie SRLZ KSK bude v najbližšom období Európsky sociálny fond cez priority Sektorového operačného programu ľudské zdroje (SOP EZ), len oportunistické opakovanie priorít SOP EZ v Stratégii rozvoja ľudských zdrojov daného regiónu môže ísť na úkor regionálnych špecifik, tzn. nevznikne priestor na riešenie špecificky regionálnych problémov či využívanie regionálnych príležitostí.
6. Stratégia rozvoja ľudských zdrojov na regionálnej úrovni musí byť v súlade s národnou stratégiou, čo ale neznamená, že ju bude kopírovať. Súlad možno dosiahnuť jednak regionálnym priemetom/rozpracovaním existujúcich národných priorít, ale aj naopak, následným zapracovaním regionálnych priorít do národnej koncepcie. Tento proces je priebežný a obidve strany (teda centrálna a regionálne orgány) musia byť k nemu prístupné.

Samotný proces ako aj výstupy z tohto projektu ukázali, že Košický samosprávny kraj má na svojom území dostatok odborných kapacít, ktoré sú nielen schopné odborne spolupracovať pri tvorbe Stratégie rozvoja ľudských zdrojov, ale majú aj potenciál pre vytvorenie platformy na jej implementáciu. V ďalšom období bude veľmi záležať na jednotlivých relevantných inštitúciách, zodpovedných či ovplyvňujúcich rozvoj ľudských zdrojov v KSK, aby na základe navrhovaných modelov, vytvorili partnerstvo pre úspešnú implementáciu SRLZ KSK.

Názov: Záverečná správa k projektu rozvoja ľudských zdrojov

Vydavateľ: Košický samosprávny kraj

Kontaktná osoba: Ing. Zuzana Jusková,

tel.: 055 726 82 21

e-mail: juskova.zuzana@kosice.regionet.sk

www.kosice.regionet.sk

Grafická príprava a sadzba: Mgr. Svetozár Šomšák

Fotografie: R. Klik, S. Šomšák

Vydanie: Prvé

Počet strán: 32

Náklad: 200 ks

Rok vydania: 2005

Neprešlo jazykovou úpravou

