



Spolufinancovaný  
Európskou úniou



PROGRAM  
SLOVENSKO



MINISTERSTVO  
PRÁCE, SOCIÁLNYCH  
VECÍ A RODINY  
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

## ZÁMER A PODKLADY NÁRODNÉHO PROJEKTU PRE PROGRAM SLOVENSKO 2021 - 2027

Názov národného projektu (ďalej aj „NP“)	Vekový manažment: Práca prispôsobená životným etapám
Poskytovateľ	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

### Identifikácia budúceho žiadateľa<sup>1</sup>

Obchodné meno / názov	Aliancia sektorových rád
Sídlo	Jarošova 2961/1, 831 03 Bratislava
Právna forma	Záujmové združenie právnických osôb
IČO	55209491
Štatutárny orgán	
Meno a priezvisko štatutára	Mgr. Andrej Klimant, generálny riaditeľ

### Identifikácia budúceho partnera<sup>2</sup>

Obchodné meno / názov	Asociácia priemyselných zväzov a dopravy
Sídlo	Lamačská cesta 6353/3C
Právna forma	Občianske združenie
IČO	50027514
Štatutárny orgán	
Meno a priezvisko štatutára	Ing. Alexej Beljajev, prezident APZD

### Identifikácia budúceho partnera

Obchodné meno / názov	Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR
Sídlo	Nevádzová 5, 821 01 Bratislava
Právna forma	Občianske združenie
IČO	17316561
Štatutárny orgán	
Meno a priezvisko štatutára	RNDr. Oto Nevický, MBA, generálny sekretár AZZZ SR

### Identifikácia budúceho partnera

Obchodné meno / názov	Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky
Sídlo	Bajkalská 16025/29A, 821 01 Bratislava, SK
Právna forma	Občianske združenie
IČO	00177997
Štatutárny orgán	
Meno a priezvisko štatutára	Predstavenstvo KOZ SR v zastúpení prezidentky KOZ SR – PhDr. Monika Uhlerová, PhD.

<sup>1</sup> V tomto dokumente je používaný pojem prijímateľ a žiadateľ. Je to ten istý subjekt, no technicky sa žiadateľ stáva prijímateľom až po podpísaní zmluvy o NFP. Uviesť aj názov sekcie ak je to relevantné. Žiadateľom je osoba, ktorá žiada o poskytnutie príspevku do nadobudnutia účinnosti zmluvy o poskytnutí nenávratného finančného príspevku alebo právoplatnosti rozhodnutia podľa § 13 ods. 2 zákona č. 121/2022 Z. z. o príspevkoch z fondov Európskej únie a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, alebo osoba, ktorá predkladá projektový zámer NP.

<sup>2</sup> Tabuľka sa opakuje v závislosti od počtu partnerov. Pod partnerom sa rozumie partner ako je definovaný v § 3, písm. t) zákona č. 121/2022 Z. z. o príspevkoch z fondov Európskej únie a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Identifikácia budúceho partnera	
Obchodné meno / názov	Republiková únia zamestnávateľov
Sídlo	Digital Park III., Einsteinova 19, 851 01 Bratislava 5
Právna forma	Občianske združenie
IČO	30854105
Štatutárny orgán	
Meno a priezvisko štatutára	Prezídium, RNDr. Miroslav Kiraľvarga, prezident

Identifikácia budúceho partnera	
Obchodné meno / názov	Združenie miest a obcí Slovenska
Sídlo	Bezručova 9, 811 09 Bratislava – Staré Mesto
Právna forma	Záujmové združenie právnických osôb
IČO	00584614
Štatutárny orgán	
Meno a priezvisko štatutára	doc. PaedDr. Jozef Božik, PhD., predseda

Identifikácia budúceho partnera	
Obchodné meno / názov	Slovenská asociácia age managementu, o.z.
Sídlo	Kutlíkova 17, 851 02 Bratislava
Právna forma	Občianske združenie, odborová organizácia a organizácia zamestnávateľov
IČO	50595466
Štatutárny orgán	
Meno a priezvisko štatutára	PaedDr. Ilona Hegerová

Identifikácia budúceho partnera	
Obchodné meno / názov	Age Management z.s.
Sídlo	Orlí 542/27, 602 00 Brno
Právna forma	Nezisková organizácia
IČO	01318063
Štatutárny orgán	
Meno a priezvisko štatutára	Mgr. Ilona Štorová, predsedkyně

Zákonné požiadavky § 23 ods. 3 zákona č. 121/2022 Z. z. o príspevkoch z fondov Európskej únie a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov	
<p><b>Odôvodnenie využitia NP:</b> Vysvetlite, prečo je nevyhnutné realizovať NP, prípadne ako budú využité výstupy projektu. Zdôvodnite, prečo je vhodnejšie realizovať NP ako využitie „súťažného postupu prostredníctvom vyhlásenia výzvy (napr. porovnanie s realizáciou prostredníctvom projektu realizovaného na základe výzvy vzhľadom na efektívnejší spôsob napĺňania cieľov Programu Slovensko 2021 – 2027 porovnanie</p>	<p>Proces starnutia populácie v najbližších desaťročiach bude zásadným spôsobom ovplyvňovať pracovnú silu a tým aj trh práce. Pracovnej sily bude ubúdať a jej priemerný vek sa bude zvyšovať. Zásadným momentom bude <b>prispôsobovanie výkonu práce a pracovného prostredia meniacej sa štruktúre pracovnej sily vo všetkých životných etapách (od mladých ľudí vstupujúcich na trh práce, cez obdobie primárneho plnenia si rodičovských povinností, a starostlivosti o starších rodičov, po podporu plnohodnotnej účasti staršej pracovnej sily na trhu práce).</b> Základným nástrojom pre proces prispôsobenia pracovného trhu na tieto zmeny je <b>aplikovanie zásad vekového manažmentu.</b> Problémom je, že zatiaľ, čo starnutie populácie je univerzálnym javom, starnutie jedinca a na to nadviazané znižovanie schopnosti vykonávať prácu je výrazne individuálne.</p>

<p>oboch spôsobov realizácie projektu, efektívnejšie a hospodárnejšie využitie finančných prostriedkov, efektívnosť služby poskytovanej cieľovej skupine, zabezpečenie štandardov kvality a pod.).</p>	<p>V nadväznosti na vyššie uvedené a tiež pre potreby splnenia opatrení identifikovaných v strategickom dokumente Slovenskej republiky NPAS sa ako optimálny nástroj javí príprava a realizácia národného projektu. Vzhľadom k tomu, že tieto témy sa týkajú potrieb pracovného trhu na Slovensku v kontexte pracovnej schopnosti pracovnej sily ako celku, nie je vhodné, aby boli systémové výzvy riešené parciálne prostredníctvom individuálnych výziev dopytovo-orientovaných projektov. Je <b>vhodné pristúpiť k meraniam WAI ako aj k príprave zavedenia strategických nástrojov riadenia ľudských zdrojov vekového manažmentu sektorovo, prostredníctvom existujúcej platformy sektorových rád – Aliancie sektorových rád</b>. Meranie WAI ako aj prípravu strategických nástrojov riadenia ľudských zdrojov je potrebné realizovať vo všetkých 24 sektoroch národného hospodárstva. Meranie bude realizované aj na osobách, ktoré sú mimo pracovného trhu z dôvodu plnenia si rodičovských povinností a poskytovania neformálnej pomoci rodinným príslušníkom odkázaným na pomoc inej osoby pri sebaobsluže.</p> <p><b>Projekt prispeje k vytvoreniu priestoru na koordináciu strategických politik a synergií v oblasti identifikácie vývoja potrieb trhu práce a ich transponovania do požiadaviek na zamestnania a kvalifikácie, na medzirezortnej a medzisektorovej úrovni napríklad v súvislosti s flexibilnými formami vykonávania práce.</b></p>
<p>Dôvod určenia budúceho prijímateľa NP.<sup>3</sup> Jednoznačne a stručne zdôvodnite výber prijímateľa NP ako jedinečnej osoby oprávnenej na realizáciu NP (napr. odkazom na Program Slovensko, v ktorom je priamo uvedený prijímateľ; odkazom na platné predpisy, podľa ktorých má prijímateľ osobitné, jedinečné / unikátne kompetencie na implementáciu aktivít NP priamo zo zákona; odkazom na národnú stratégiu, ktorá odôvodňuje jedinečnosť prijímateľa NP a pod.).</p>	<p><b>Aliancia sektorových rád</b> (ďalej aj ako ASR) je záujmové združenie právnických osôb. Jej osobitné a jedinečné postavenie, členov a hlavné činnosti vyplývajú z § 35b zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 5/2004 Z. z.“) v znení účinnom od 1. januára 2023. Z pohľadu určenia prijímateľa národného projektu je podstatná skutočnosť, že zriaďovateľmi Aliancie sektorových rád (ASR) sú spolu s ministerstvom školstva a ministerstvom práce aj reprezentatívne organizácie zastupujúce záujmy zamestnávateľov a zamestnancov. To dáva <b>predpoklad propagácie a plošného šírenia výstupov z projektu medzi najviac zainteresovaných subjektov celého procesu</b>.</p> <p>Predmetom činnosti ASR (v zmysle zákona) je zisťovanie, monitorovanie a predvídanie vývojových trendov na trhu práce, zručností potrebných pre výkon pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce, vzniku a zániku pracovných miest, vznikajúcich a zanikajúcich povolání. ASR zabezpečuje medzirezortnú koordináciu činností súvisiacich s monitorovaním trendov na trhu práce, s definovaním kvantitatívnych a kvalitatívnych požiadaviek na pracovnú silu a jej kvalifikovanou prípravou na jej uplatnenie na trhu práce. Podstatnou oblasťou činnosti ASR je aj oblasť celoživotného vzdelávania, jej usmerňovanie tak aby zodpovedala aktuálnym požiadavkám a trendom na trhu práce ako aj hľadanie motivačných faktorov pre jednotlivcov zapájať sa do systému ČŽV. Všetky uvedené činnosti zabezpečované Alianciou sú plne kompatibilné práve s aplikovaním zásad vekového manažmentu.</p> <p>V kontexte zabezpečenia sektorového prístupu v realizácii aktivít projektu a prenosu výstupov projektu medzi zamestnávateľov, a teda potreby aktívneho zapojenia sektorových rád do realizácie kľúčových aktivít projektu má prijímateľ osobitné postavenie, nakoľko ASR je</p>

<sup>3</sup> V prípade, ak ide o prijímateľa, ktorý nie je určený v Programe Slovensko 2021 – 2027, alebo ktorého kompetencie nevyplývajú z osobitných predpisov podľa zákona č. 121/2022 Z. z., o príspevkoch z fondov Európskej únie a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, príslušná komisia pri Monitorovacom výbore pre Program Slovensko 2021 – 2027 schválením zámeru NP schvaľuje aj prijímateľa NP. V opačnom prípade sa prijímateľ NP neposudzuje.

	<p>zriaďovateľom sektorových rád, a to podľa 24 oblastí hospodárstva. Sektorové rady boli vytvorené na základe štatistickej klasifikácie ekonomických činností (SK NACE) s tým, že v odôvodnených prípadoch je spojených niekoľko blízkyh divízií SK NACE, a to spravidla také, ktoré majú podobné podmienky pre výkon práce a pracovné prostredie. Aliancia tak predstavuje unikátnu implementačnú štruktúru.</p>
<p><b>Zdôvodnenie potreby partnera národného projektu.</b>  <b>Uvedte kritériá pre výber partnera<sup>4</sup>.</b>  <b>Má partner jedinečné postavenie na implementáciu týchto aktivít? (áno/nie) Ak áno, na akom základe?<sup>5</sup></b></p>	<p><b>Zapojenie partnerov projektu je založené na premysle prepojenia aktivít projektu na sektory hospodárstva Slovenskej republiky, jednak z pohľadu diverzity jednotlivých sektorov a tiež na základe čo najväčšieho dosahu na zamestnávateľov v príslušných sektoroch.</b></p> <p>Sektory predstavujú relatívne kompatibilné celky s obdobnými podmienkami pre výkon práce a veľmi podobným pracovným prostredím. Toto usporiadanie umožňuje vytvárať aplikované modely vekového manažmentu v obdobných podmienkach a rovnako umožňuje prenos príkladov dobrej praxe v kompatibilnom prostredí bez potreby zložitých zásahov a úprav. Ďalším podstatným momentom pre využitie sektorového prístupu je rozdielna východisková situácia v demografickom zložení jednotlivých sektorov (priemerný vek, dynamika starnutia). V neposlednom rade je výhodou sektorového prístupu a využitia existujúcej štruktúry sektorových rád trvalá udržateľnosť výstupov projektu. <u>Prostredníctvom realizácie projektu sa dostanú procesy spojené so sledovaním starnutia pracovnej sily, prípravy a implementácie potrebných opatrení, ako aj ďalšie činnosti vyplývajúce z demografických zmien na trhu práce, do genetického kódu zákonom zriadenej inštitúcie</u> (Aliancie sektorových rád).</p> <p><b>Ako najprirodzenejší partneri v kontexte sektorového pohľadu na projekt sú vnímané sektorové rady.</b> Sektorové rady sú tvorené zástupcami zamestnávateľov, zamestnancov, odborných a profesijných organizácií, vzdelávacích inštitúcií, štátnych orgánov a ďalších zainteresovaných strán s cieľom riešiť otázky týkajúce sa ľudských zdrojov a potrieb pracovného trhu v konkrétnom sektore hospodárstva. Nakoľko sektorové rady ako také, nie sú organizácie s právnou subjektivitou, <b>ako partneri projektu boli zahrnuté garantujúce inštitúcie sektorových rád, ktoré na základe vnútorného predpisu č. 02/2023 Aliancie sektorových rád zriaďujú jednotlivé sektorové rady, zastrešujú ich a zastupujú sektorové rady navonok, zabezpečujú ich činnosť, riadenie a personálne obsadenie.</b></p> <p>Potreba začleniť partnerov do implementácie NP vyplýva z charakteru projektu, ktorý vyžaduje vysokú angažovanosť partnerov založenú na tripartitnom princípe.</p> <p>Ako potenciálne metodické centrum pre propagáciu a podporu zamestnávateľov pri aplikovaní zásad vekového manažmentu bola definovaná sektorová rada pre daný sektor. Ako je nižšie dokumentované, práve sektorové rady by sa mali podieľať na stratégii rozvoja ľudských zdrojov v sektore a dokumentovať a zohľadňovať sektorové špecifiká. Jednotliví partneri projektu odborne zastrešujú, riadia a zodpovedajú za činnosť príslušných sektorových rád, ktoré budú riešiteľmi konkrétnych</p>

<sup>4</sup> Uvedte, na základe akých kritérií bol partner vybraný, alebo ak boli kritériá zverejnené, uvedte odkaz na internetovú stránku, kde sú dostupné. Ako kritérium pre výber partnera môže byť tiež uvedená predchádzajúca spolupráca žiadateľa s partnerom, ktorá bude náležite opísaná a odôvodnená, avšak nejde o spoluprácu, ktorá by v prípade verejných prostriedkov spadala pod pôsobnosť zákona č. 343/2015 Z. z. o verejnom obstarávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

<sup>5</sup> V prípade viacerých partnerov, doplňte údaje za každého partnera.

aktivít a podaktivít projektu a realizujú napĺňanie spoločných aktivít, ktoré vychádzajú zo záverov riadenia jednotlivých sektorových rád napr. v podobe presadzovania záverov a odporúčaní do činností vyplývajúcich z osobitných právnych predpisov.

#### **Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR**

Kritérium pre výber tohto partnera je jeho jedinečné postavenie ako garantujúcej inštitúcie pre 9 existujúcich sektorových rád pre:

- celulózo-papierenský a polygrafický priemysel
- dopravu, logistiku a poštové služby
- energetiku, plyn a elektrinu
- chémiu a farmáciu
- sklo, keramiku, minerálne výrobky, nekovové materiály
- zdravotníctvo, sociálne služby
- vodu, odpad a životné prostredie
- remeslá a osobné služby

#### **Asociácia priemyselných zväzov a dopravy**

Kritérium pre výber tohto partnera je jeho jedinečné postavenie ako garantujúcej inštitúcie pre 3 existujúce sektorové rady pre:

- automobilový priemysel a strojárstvo
- ťažbu, úpravu surovín a geológiu
- elektrotechniku

#### **Konfederácia odborových zväzov SR**

Kritérium pre výber tohto partnera je jeho jedinečné postavenie ako garantujúcej inštitúcie pre 3 existujúce sektorové rady pre:

- kultúru a kreatívny priemysel
- vzdelávanie, výchovu a šport
- textil, odevy, obuv a spracovanie kože

#### **Republiková únia zamestnávateľov**

Kritérium pre výber tohto partnera je jeho jedinečné postavenie ako garantujúcej inštitúcie pre 8 existujúcich sektorových rád pre:

- administratívu, ekonomiku, manažment
- bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo
- obchod, marketing, gastronómiu a cestovný ruch
- potravinárstvo
- stavebníctvo, geodéziu a kartografiu
- lesné hospodárstvo a drevospracujúci priemysel
- informačné technológie a telekomunikácie
- hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo

#### **Združenie miest a obcí Slovenska**

Kritérium pre výber tohto partnera je jeho jedinečné postavenie ako garantujúcej inštitúcie pre 1 existujúcu sektorovú radu pre:

- verejné služby a správu

Partneri bez vlastného rozpočtu: **Slovenská asociácia age managementu, o.z. a Age Management z.s.**

Obe organizácie majú za cieľ pomáhať riešiť organizáciám vplyv nepriaznivého demografického vývoja, nedostatok pracovnej sily a

	<p>potrebné kompetencie zamestnancov, zmenu pracovnej schopnosti zamestnancov, ako riešiť chýbajúci generačný mix, vplyv technologických zmien na trh práce, ale hlavne osvetou a publikačnou činnosťou, ktorá popularizuje a približuje zamestnávateľom celosvetovo rozšírenú koncepciu pracovnej schopnosti na podporu zamestnancov rôzneho veku.</p> <p>Za roky svojej existencie disponujú jedinečnými ucelenými informáciami o zavádzaní vekového manažmentu do praxe a meraní pracovnej schopnosti zamestnancov (WAI) najmä zo skúseností v zahraničí, predovšetkým v Českej republike, ktorá je našej populácii veľmi podobná vzhľadom na desaťročia spoločného štátu a dlhoročnej spolupráci v tejto oblasti.</p> <p>Spojením inštitucionálneho zázemia ASR a infraštruktúry sektorových rád v gescii partnerov projektu s know-how zapojených expertov partnerov SAAM a ČAAM vzniknú synergické efekty pri implementácii národného projektu. Navyše budú vytvorené predpoklady pre trvalú udržateľnosť a rozvoj výstupov národného projektu.</p>
--	---

<p><b>V prípade uplatnenia princípu partnerstva pri príprave zámeru NP<sup>6</sup> podľa článku 8 NSU, uveďte v tejto časti informáciu o partneroch, ktorí sa na jeho príprave podieľali. Za partnerov zapojených do prípravy zámeru národného projektu sa považujú:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- regionálne, miestne, mestské a ostatné orgány verejnej správy;</li> <li>- hospodárskych a sociálnych partnerov;</li> <li>- subjekty, ktoré zastupujú občiansku spoločnosť;</li> <li>- v náležitom prípade výskumné organizácie a univerzity.</li> </ul> <p><b>Ak nezapojíte do prípravy zámeru NP niektorého z partnerov podľa článku 8 nariadenia o spoločných ustanoveniach<sup>7</sup>, zdôvodnite ich nezapojenie. V prípade, ak ste princíp partnerstva pri príprave zámeru NP uplatnili, uveďte informáciu zapojení v tejto časti.</b></p>	<p>Z pohľadu uplatňovania princípu partnerstva, boli do prípravy NP aktívne zapojení sociálni partneri – zástupcovia zamestnávateľov (AZZZ; RÚZ; APZD a ZMOS) a zamestnancov (KOZ SR) a tiež zástupcovia občianskej spoločnosti (Slovenská asociácia age managementu (SAAM); Česká asociácia age managementu (ČAAM); Platforma rodín detí so zdravotným znevýhodnením; Nadácia pre deti Slovensko a Združenie kresťanských seniorov Slovenska) prostredníctvom:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pravidelných konzultačných stretnutí (online, fyzicky)</li> <li>• poskytnutia podkladov definujúcich špecifické požiadavky partnera/sektora (napr. business plans),</li> <li>• viacúrovňového pripomienkovania projektového zámeru, s cieľom dosiahnuť konečný konsenzus s rozsahom aktivít a plánovaných výstupov, výsledkov a dopadov projektu.</li> </ul> <p>Do prípravy zámeru národného projektu boli zároveň zapojení relevantní zainteresovaní aktéri, zástupcovia občianskej spoločnosti, a to prostredníctvom konzultačného workshopu organizovaného dňa 25.11.2024 MPSVR SR v spolupráci s Úradom splnomocnenca vlády SR pre občiansku spoločnosť. Zástupcovia jednotlivých partnerov, vrátane zástupcov občianskej spoločnosti, majú možnosť účasti na pripomienkovaní zámeru NP aj v rámci Komisie pri Monitorovacom výbore pre Program Slovensko 2021 - 2027 pre Cieľ 4 Sociálnejšia a inkluzívnejšia Európa implementujúca Európsky pilier sociálnych práv.</p>
--	--

<b>Sumárne informácie o NP<sup>8</sup></b>	
<b>Celkové oprávnené výdavky NP (v EUR)</b>	12 938 940,00 €

6 Zapojenie, resp. nezapojenie partnera ako je definovaný v § 3, písm. t) zákona č. 121/2022 Z. z. o príspevkoch z fondov Európskej únie a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov do implementácie projektu nie je predmetom vyplňania tejto časti zámeru NP.

7 Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1060 z 24. júna 2021, ktorým sa stanovujú spoločné ustanovenia (ďalej len „NSU“).

<sup>8</sup> Ďalšie informácie o národnom projekte - definuje implementačná sekcia riadiaci orgán / sprostredkovateľský orgán, ak je to relevantné, v nadväznosti na zameranie projektu.

Miesto realizácie projektu (na úrovni kraja, resp. celé územie Slovenskej republiky)	Celé územie Slovenskej republiky
Identifikácia hlavných cieľových skupín (ak relevantné)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zamestnanci;</li> <li>• Seniori (osoby v preddôchodkovom veku, a ten ktorý dovŕšil dôchodkový vek);</li> <li>• Občan, ktorý žije ako osamelá dospelá osoba s jednou alebo viacerými osobami odkázanými na jeho starostlivosť alebo starajúca sa aspoň o jedno dieťa pred skončením povinnej školskej dochádzky;</li> <li>• Zamestnávateľa.</li> </ul>
Projekt so špecifickým určením pre marginalizované rómske komunity.	nie

### Začlenenie národného projektu v štruktúre Programu Slovensko

Názov projektu/akronym	Vekový manažment: Práca prispôsobená životným etapám / AgeWISE
NACE projektu <sup>9</sup>	74900 Ostatné odborné, vedecké a technické činnosti i.n.
Štátna pomoc	mimo schém štátnej pomoci a pomoci de minimis
Kategórie regiónov	MRR a VRR
Projekt s relevanciou k Integrovaným územným stratégiám	NIE
Projekt s relevanciou k Udržateľnému rozvoju miest	NIE
Cieľ politiky súdržnosti	4 Sociálnejšia a inkluzívnejšia Európa implementujúca Európsky pilier sociálnych práv
Program	ITMS401000 - SK - Program Slovensko - SK - EFRR/KF/FST/ESF+
Fond	ESF+
Priorita	4P1 Adaptabilný a prístupný trh práce
Špecifický cieľ <sup>10</sup>	ESO4.3 Podpora rodovo vyváženej účasti na trhu práce, rovnakých pracovných podmienok a lepšej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom vrátane prístupu k cenovo dostupnej starostlivosti o deti a odkázané osoby
Súvisiace typy akcií <sup>11</sup>	Vytváranie flexibilných foriem práce pre rodičov malých detí a pre osoby, ktoré poskytujú neformálnu pomoc rodinným príslušníkom odkázaným na pomoc inej osoby pri sebaobsluže
Opatrenie (ak je to relevantné)	nerrelevantné
<b>Kategorizácia za konkrétne špecifické ciele</b>	
Oblasť intervencie	143. Opatrenia podporujúce rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom vrátane prístupu k starostlivosti o dieťa a starostlivosti o závislé osoby.
Typ územia	33. Iné prístupy – Žiadne územné zameranie
Forma financovania	01. Grant
Špecifický cieľ	ESO4.4 Podpora adaptácie pracovníkov, podnikov a podnikateľov na zmeny, ako aj aktívneho a zdravého starnutia a zdravého a vhodne prispôsobeného pracovného prostredia, ktoré rieši zdravotné riziká
Súvisiace typy akcií <sup>12</sup>	Zavádzanie vekového manažmentu, vrátane vytvárania strategických

<sup>9</sup> Podtrieda podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností Vyhlášky ŠÚSR 306/2007 Z.z. z 18. júna 2007

<sup>10</sup> Tabuľka sa opakuje v závislosti od počtu priorít a špecifických cieľov.

<sup>11</sup> V súlade s informačným monitorovacím systémom.

<sup>12</sup> V súlade s informačným monitorovacím systémom.

	nástrojov a zabezpečovania súvisiacich údajov
<b>Opatrenie (ak je to relevantné)</b>	nerrelevantné
<b>Kategorizácia za konkrétne špecifické ciele</b>	
<b>Oblasť intervencie</b>	147. Opatrenia podporujúce aktívne a zdravé starnutie
<b>Typ územia</b>	33. Iné prístupy – Žiadne územné zameranie
<b>Forma financovania</b>	01. Grant

<b>Predpokladaný časový rámec<sup>13</sup></b>	
<b>Dátum vyhlásenia výzvy vo formáte mesiac/rok</b>	04/2025
<b>Predpokladaná doba realizácie NP v mesiacoch</b>	44

<b>Popis projektu</b>	
<b>Stručný popis projektu</b>	
<p><b>Cieľom projektu je, nastaviť podmienky na zavádzanie vekového manažmentu do firemnej kultúry podnikov vo všetkých sektoroch hospodárstva, vrátane podmienok na udržanie seniorov v zamestnaní, ako aj nastavením opatrení na využívanie flexibilných foriem práce pre rodičov malých detí a osoby s neformálnymi opatrovateľskými povinnosťami.</b></p> <p><b>Projekt sa bude realizovať prostredníctvom jednej hlavnej aktivity: Vypracovanie aplikovaného modelu vekového manažmentu</b></p> <p>Hlavným výstupom projektu budú sektorové modely pre implementáciu zásad vekového manažmentu. Tie budú vychádzať z konkrétnych výsledkov merania indexu pracovnej schopnosti, zberu údajov o využívaní nástrojov vekového manažmentu v jednotlivých sektoroch, ako aj z prieskumu bariér účasti na trhu práce pre osoby s rodičovskými povinnosťami a osoby s neformálnymi opatrovateľskými povinnosťami. Sektorové modely budú k dispozícii všetkým zamestnávateľom.</p> <p>Ďalším výstupom projektu bude vytvorenie stabilnej poradenskej bázy pre zamestnávateľov. Každá sektorová rada bude disponovať pripraveným odborníkom na danú problematiku, ktorý bude poskytovať zamestnávateľom kvalifikované konzultácie, evidovať príklady dobrej praxe a zabezpečovať ich prenos v rámci sektoru, ale aj na medzi sektormi.</p> <p>V neposlednom rade bude výstupom projektu analýza legislatívneho rámca a návrhy na jeho prípadné zmeny. Projekt zabezpečí do budúcnosti celej problematike zodpovedajúcu pozornosť zamestnávateľov, zamestnancov, ale aj tvorcov relevantných národných politík.</p>	
<b>Popis východiskovej situácie</b>	
<p><b>a. Relevancia k východiskovým dokumentom</b></p> <p>Základným dokumentom Európskej únie zameraným na podporu spravodlivých pracovných podmienok, rovnosti príležitostí a sociálnej ochrany je <b>Európsky pilier sociálnych práv</b>. Ide o kľúčový nástroj na zmierňovanie negatívnych dôsledkov demografických a technologických zmien, pričom podporuje spravodlivý a inkluzívny rozvoj pre všetkých občanov EÚ. Zohľadňuje potreby starnúcej populácie a podporuje flexibilné formy práce a zosúladovanie rodinného a pracovného života. Zásadnými opatreniami pre podporu staršej pracovnej sily a flexibilných foriem práce je možné uviesť:</p> <p>Opatrenie 9: „<b>Rodičia a osoby s opatrovateľskými povinnosťami majú právo</b> na primeranú dovolenku, <b>pružné formy organizácie práce</b> a prístup k opatrovateľským službám. Ženy a muži majú rovnaký prístup k osobitným</p>	

<sup>13</sup>Termíny v tabuľke nie sú záväzné.

dovolenkám, aby si mohli plniť svoje opatrovateľské povinnosti, a treba ich motivovať k tomu, aby ich vyvážené využívali.“

Opatrenie 10 bod b): „**Pracovníci majú právo na pracovné prostredie**, ktoré je prispôsobené ich profesionálnym potrebám a **ktoré im umožňuje predĺžiť ich účasť na trhu práce.**“

Strategickým dokumentom Slovenskej republiky pre prípravu realizáciu štátnych politík reagujúcich na starnutie populácie je **Národný program aktívneho starnutia na roky 2021 – 2030** (ďalej aj ako NPAS).

Uvedený dokument definuje v oblasti podpory: 4.1 Podpora aktívneho starnutia v rodinnej perspektíve:

**Strategický cieľ:** Podpora medzigeneračnej solidarity a dobrých medzigeneračných rodinných vzťahov ako základu fungovania rodiny a plnenia jej úloh v rodinnom životnom cykle

**Cieľ 3:** Podpora zotrvania odkázaných starších osôb čo najdlhšie v prirodzenom rodinnom prostredí

**Opatrenie 2:** Vytvorenie podmienok pre zotrvávanie starších osôb v domácom prostredí so zabezpečenou podporou domácej neformálnej starostlivosti a monitorovaním jej kvality

NPAS zároveň definuje v oblasti podpory: 4.4 Podpora ekonomickej aktivity v perspektíve životného cyklu:

**Strategický cieľ:** využitie potenciálu starších ľudí k participácii v platenej práci ako základu udržateľného vývoja spoločnosti v medzigeneračnej perspektíve.

**Cieľ 1:** Flexibilné pracovné podmienky podporujúce zotrvanie starších ľudí v platenej práci a vekový manažment.

**Opatrenie 1:** Príprava a zavedenie opatrení za účelom podpory udržania a zlepšenia pracovnej schopnosti zamestnancov pomocou vekového manažmentu a výsledkov zisťovania WAI (Work ability index)

Merateľný ukazovateľ: realizované zisťovanie, počet vykonaných WAI v rozličných rezortoch a priemyselných odvetviach

**Opatrenie 2:** Zavedenie strategického nástroja riadenia ľudských zdrojov vekového manažmentu v SR (aplikácia vstupného auditu v rôznych odvetviach hospodárstva SR; vypracovanie individualizovaných plánov zavedenia; implementácia do praxe; monitoring a poradenstvo; realizácia výstupného a kontrolného auditu)

**Cieľ 5:** Podpora udržania pracovných miest zamestnancov vo veku 50+ pracujúcich na vysokošpecializovaných pozíciách

**Opatrenie 1:** Spracovanie projektov na podporu udržania zamestnancov 50+ na vysokošpecializovaných pozíciách u zamestnávateľov

Ďalej NPAS definuje v oblasti podpory: 4.9 Zvyšovanie povedomia, dáta a výskum:

**Strategický cieľ:** Senzibilizácia spoločnosti k problematike aktívneho starnutia a prijímanie rozhodnutí na základe dostupných a kvalitných dát a výskumných zistení

**Cieľ 2:** Politika podpory aktívneho starnutia založená na dátach, priebežnom monitoringu a dôkazoch

**Opatrenie3:** Realizovanie zisťovania o stave pracovnej schopnosti zamestnancov v SR na základe štandardizovaného nástroja Work Ability Index (WAI) ako základu pre prognózovanie vývoja pracovnej schopnosti zamestnancov rôznych profesií v priebehu ich starnutia

Strategickým rámcovým dokumentom pre uplatňovanie politiky rovnosti žien a mužov v Slovenskej republike je **Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021 – 2027**. V rámci tohto dokumentu sú stanovené strategické ciele.

V oblasti 2. Zosúladenie rodinného a pracovného života ide o strategické ciele:

- Podpora a **ocenenie neviditeľnej práce, podpora spravodlivého rozdelenia domácej práce a starostlivosti medzi partnermi**, odstránenie nerovností v oblasti starostlivosti;

- **Uľahčenie zosúladenia pracovného a rodinného života** prostredníctvom home office pre oboch rodičov a **flexibilnejšie prispôsobenie pracovného harmonogramu zo strany zamestnávateľov a inštitúcií** – napríklad väčšou osvetou;
- Podpora väčšieho zapojenia mužov do starostlivosti o deti zo strany zamestnávateľov;
- Podpora zamestnávateľov, ktorí sú zriaďovateľmi jasí a predškolských zariadení pre svojich zamestnancov;

V oblasti 4. Rovnosť príležitostí a prístup na trh práce, ekonomická závislosť a chudoba žien sú definované nasledovné strategické ciele:

- **Primerané ocenenie neplatenej práce** a zviditeľnenie jej ekonomického prínosu, vrátane jej zohľadnenia vo výške dôchodkov, podpora spravodlivej deľby domácich a opatrovateľských povinností medzi partnermi;
- **Zlepšenie zavádzania opatrení na zosúladovanie rodinného a pracovného života** prostredníctvom legislatívnych a nelegislatívnych nástrojov;
- **Podpora princípov rovnosti a nediskriminácie v pracovných a sociálnych politikách**, uplatňovanie analýzy a metodiky hodnotenia dopadov;

Ďalším strategickým dokumentom Slovenskej republiky, ktorý sa zameriava na flexibilné formy práce je **Národný akčný plán zamestnanosti žien na roky 2022 – 2030**. Tento strategický dokument poukazuje (okrem iného) aj na fakt, že: “Jednou zo štrukturálnych nerovností, ktoré spôsobujú sťaženie prístupu na trh práce, je nerovnováha medzi pracovným a súkromným životom. Zatiaľ čo otcovstvo ovplyvňuje zamestnanosť mužov v pozitívnej miere, materstvo má na zamestnanosť žien opačný efekt.”. Podstatným javom je existujúca horizontálna segregácia na trhu práce. Dôsledkom tohto javu je výrazné nerovnomerné zastúpenie mužov a žien v jednotlivých sektoroch národného hospodárstva.

Národný akčný plán zamestnanosti žien na roky 2022-2030 definuje nasledovné opatrenie:

Cieľ 2 Zlepšenie prístupu žien na trh práce

Opatrenie 2.6 **Vytváranie flexibilných a inovatívnych foriem práce pre rodičov.**

V rámci tohto opatrenia by mali byť realizované **kampane zamerané na zamestnávateľov**, ktoré by vysvetľovali výhody flexibilných foriem práce.

## **b. Predchádzajúce analýzy**

Vo vecnej oblasti je podstatným vstupom analytický výstup spracovaný v rámci národného projektu “*Podpora sociálneho dialógu.*” Analytický výstup pod názvom „*Podpora aktívneho starnutia a podpory striebornej ekonomiky v kontexte globálnych zmien a starnutia populácie na Slovensku.*“. Tento analytický výstup poukázal na podstatné sektorové rozdiely v starnutí populácie na Slovensku. Medzi najmladším a najstarším sektorom je približne desať ročný rozdiel v priemernom veku pracovníkov, rovnako boli zaevidované sektorové rozdiely v dynamike procesu starnutia populácie za sledované obdobie (do roku 2035). V neposlednom rade je potrebné zobrať do úvahy aj zásadné sektorové rozdiely vo vhodnosti jednotlivých sektorov pre zamestnávanie starších pracovníkov a z tohto vyplývajúce rozdielne potreby sektorov v obsahu ale aj dynamike pre implementáciu opatrení vekového manažmentu do praxe.

Ďalším analytickým výstupom spracovaným v rámci národného projektu “*Podpora sociálneho dialógu.*”, zameraným na problematiku flexibilných foriem práce je analytický výstup „*Využívanie flexibilných foriem zamestnávania a ich dopady na ekonomiku, rozsah neštandardných foriem práce a sociálny status zamestnanca – aktívne starnutie obyvateľstva.*“. Dokument je zameraný na vytvorenie komplexného prehľadu využívania flexibilných foriem zamestnávania a ich dopady na ekonomiku a sociálny status zamestnanca s ohľadom na aktívne starnutie obyvateľstva. Podstatným zistením je skutočnosť, že: „Zatiaľ čo v krajinách Európskej únie flexibilné formy

zamestnania nie sú ničím výnimočným, na Slovensku sa otázky ich významu a potreby otvorili len nedávno. Flexibilné formy zamestnania u nás zatiaľ patria k menej rozpracovanej problematike trhu práce. Svedčí o tom aj nejednotnosť vymedzenia názvu a pojmu foriem zamestnania v porovnaní s klasickou zamestnanosťou. Flexibilné formy organizácie zamestnania sa u nás označujú rôzne, napríklad ako nové formy organizácie práce, alternatívne formy zamestnania, či netradičné a neštandardné formy zamestnania“.

Podstatným vstupom pri spracovaní tohto zámeru národného projektu sú analýzy vytvorené v rámci realizácie národného projektu *“Rodová rovnosť na pracovisku”* Najmä analytický výstup *“Konceptia na zosúladzovanie súkromného, rodinného a pracovného života.”* Hlavným cieľom tohto dokumentu bolo zanalyzovať východiskový stav problematiky zosúladzovania súkromného, rodinného a pracovného života, charakterizovať aktérov a cieľové skupiny a zdefinovať ich roly a úlohy v tomto procese. Materiál je praktickou príručkou pre zamestnávateľov, ktorá im okrem teoretického základu poskytuje aj ucelený prehľad možností, opatrení a konkrétnych príkladov a riešení, ako zamestnávateľ môže efektívne využívať ľudský kapitál zamestnancov a zamestnankýň s rodinnými povinnosťami. V neposlednom rade materiál sumarizuje existujúce legislatívne možnosti a poskytuje aj konkrétne príklady možností využívať flexibilné formy práce u zamestnávateľov.

Druhým analytickým výstupom vytvoreným v rámci realizácie národného projektu *“Rodová rovnosť na pracovisku”* je *„Katalóg opatrení uplatňovania rodovej rovnosti na trhu práce“*. Ide o materiál zameraný na implementáciu konkrétnych krokov na uplatňovanie rovnosti mužov a žien na trhu práce s dôrazom na zosúladzovanie súkromného, rodinného a pracovného života zamestnancov a zamestnankýň. Cieľom Katalógu opatrení uplatňovania rodovej rovnosti na trhu práce je zanalyzovať existujúce príklady dobrej praxe v oblasti rovnosti mužov a žien na trhu práce a zosúladzovania súkromného, rodinného a pracovného života v Slovenskej republike a vybraných krajinách Európskej únie. Analytický výstup je zameraný na zamestnávateľov a predkladá súbor overených opatrení na zavádzanie nástrojov na podporu rovnosti mužov a žien a zosúladzovania súkromného, rodinného a pracovného života.

### c. Súvisiace projekty

SAAM bola v rokoch 2020-2023 súčasťou strategického partnerstva medzinárodného projektu Erasmus+ **„Work Ability Management“**, kde v spolupráci s odbornými pracoviskami z ČR, Nemecka, Holandska a Maďarska pracovala na metodikách podpory pracovnej schopnosti u osôb zamestnaných i nezamestnaných ([www.PROJEKT.Erasmus+WorkAbilityManagement-AGEMANAGEMENT.SK](http://www.PROJEKT.Erasmus+WorkAbilityManagement-AGEMANAGEMENT.SK)). Súčasťou tohto projektu bol tiež vývoj platformy *„Digitální kouč“*, v rámci ktorého bolo na malej vzorke realizované meranie pracovnej schopnosti pomocou dotazníka WAI.

Slovenská republika realizovala v minulom programovom období 2014-2020 v rámci Operačného programu ľudské zdroje **Národný projekt *“Rodová rovnosť na pracovisku”***. V rámci tohto projektu bolo vypracovaných viacero analytických výstupov zameraných na problematiku flexibilných foriem práce, uplatňovanie rodovej rovnosti na trhu práce, zásad rodového auditu a ďalších. Niektoré analytické výstupy boli použité už v rámci prípravy tohto zámeru národného projektu. Na základe výstupov jednotlivých fáz pripravovaného národného projektu (najmä na základe výsledkov zisťovania dotazníkového prieskumu) budú pri formulácii odporúčaní v jednotlivých sektorových stratégiách zohľadnené a využité výstupy Národného projektu *Rodová rovnosť na pracovisku*. (Výstupy sú uverejnené na <https://www.gender.gov.sk/narodny-projekt-rodova-rovnost-na-pracovisku/>)

Národný projekt s podobným zameraním bol realizovaný aj v programovom období 2007-2013, pod názvom *„Rodina a práca“*. Podstatou tohto národného projektu bolo podporiť rodičov (v tej dobe dominantne matky) pri návrate do zamestnania prostredníctvom flexibilných foriem práce (skrátenej pracovný úväzok, tele práca, domáca práca). Projekt poskytoval príspevok na časť nákladov, ktoré zamestnávateľovi vznikli. Na projekte sa zúčastnilo 1600 rodičov pri návrate s rodičovskej dovolenky.

#### d. Problémové oblasti

Podľa dát z Eurostatu Slovenská republika zaznamená v budúcnosti výrazný pokles počtu obyvateľov. Z populačných projekcií (Eurostat, 2023,1) jednoznačne vyplýva, že počet obyvateľov sa bude od roku 2023 znižovať. V roku 2100 v porovnaní s rokom 2023 bude počet obyvateľov SR menší o 17,6 %. Nedôjde len k zmene početnosti obyvateľstva, ale aj k zmene jeho vekovej štruktúry. V súčasnosti je možné v SR podiel jednotlivých zložiek obyvateľstva členeného podľa produktivity považovať za vyhovujúci. V budúcnosti však dôjde k výrazným zmenám (Štalmachová, Strenitzerová, 2019). Podiel ľudí vo veku 0 až 14 rokov klesne z roku 2022 do roku 2100 zo 16,1 % na 14,5 %. Podiel ľudí vo veku 15 až 64 rokov klesne v tom istom období zo 66,6 % na 54,6 %. Najvýraznejšia zmena však nastane v podiele ľudí v poproduktívnom veku. Podiel ľudí vo veku 65 a viac rokov vzrastie z roku 2022 do roku 2100 zo 17,4 % na 30,9 % (Eurostat, 2023, 2).

Zamestnávateľia sa musia na tieto zmeny pripraviť. Zásadným momentom bude prispôsobovanie výkonu práce a pracovného prostredia meniacej sa štruktúre pracovnej sily.

Vekový manažment predstavuje ucelený systém opatrení, ktoré by mali smerovať k vytvoreniu takých podmienok výkonu práce a vplyvu pracovného prostredia, ktoré umožnia zamestnancovi v maximálnej možnej miere využívať a rozvíjať jeho potenciál bez ohľadu na jeho vek. Berúc do úvahy proces starnutie populácie, ktorý sa prejavuje postupne (ale s jasnou dynamikou), najviac početnou skupinou zamestnancov, na ktorú bude potrebné pri aplikovaní zásad vekového manažmentu brať zreteľ, je skupina starších pracovníkov. Na rozdiel od súčasných paradigiem, je potrebné zobrať do úvahy aj opatrenia realizované na národnej úrovni. V snahe redukovať tlak na verejné financie pristupuje vláda k postupnému navyšovaniu dôchodkového veku. Táto skutočnosť vedie k postupnému navyšovaniu početnosti vekových kohort zamestnancov (60+). Na prácu s touto vekovou skupinou nie sú zamestnávateľia dostatočne zvyknutí a ich vnútorné procesy (organizácia práce, pracovné normy a podobne) nie sú vo väčšine prípadov na podobný fenomén nastavené. Aj v tomto prípade je riešením dôsledné aplikovanie pravidiel vekového manažmentu so zameraním práve na starších pracovníkov.

Aj keď starnutie populácie je univerzálnym javom, starnutie jednotlivca (najmä vývoj jeho pracovných schopností) je výrazne individuálne. Je možné na základe empirických skúseností, predikovať vývoj pracovnej schopnosti jednotlivca v závislosti od jeho veku, ale len formou zovšeobecnenia, bez väzby na konkrétnu osobu a/alebo skupinu osôb. Okrem vplyvov výkonu práce a pracovného prostredia (ktoré je možné čiastočne zovšeobecniť v závislosti od konkrétneho pracoviska alebo typu práce) je potrebné brať na zreteľ čisto individuálne charakteristiky ako sú napríklad životný štýl alebo genetické predpoklady.

Pre aplikovanie zásad vekového manažmentu je podstatné čo najdetailnejšie poznanie cieľovej skupiny zamestnancov. Za týmto účelom je štandardne používané meranie indexu pracovnej schopnosti. Všeobecne užívanou metodikou je meranie WAI (Work Ability Index) vypracovanou Fínskym inštitútom pracovného zdravia. Dotazník WAI mapuje charakteristiky zamestnanca a jeho zdravotné fyzické a duševné predpoklady pre zvládanie nárokov pracovného procesu. Výstupy z merania je možné použiť k nastaveniu opatrení na úrovni jednotlivca (zmena pracovných preferencií, životného štýlu, zameranie ďalšieho vzdelávania), na úrovni podniku, organizácie, (výber a nastavenie jednotlivých zásad vekového manažmentu), a na úrovni štátu (podklady pre tvorbu národných politík). Využitie univerzálne akceptovateľného nástroja umožňuje aj široké medzinárodné porovnávanie vrátane posudzovania príčin a následkov.

Uvedený demografický vývoj vytvorí nedostatok pracovných síl na trhu práce. Bude preto potrebné sa snažiť udržať starších pracovníkov dlhšie v zamestnaní a zabezpečiť transfer ich know-how k mladším generáciám.

Nižšia početnosť disponibilnej pracovnej sily si bude vyžadovať zapojenie všetkých vekových skupín pracovníkov v maximálnej možnej šírke. V kontexte starnúcej populácie sa objavujú aj ďalšie konotácie. V prvom rade nedostatočné kapacity pre opatrovanie detí, ale aj starších ľudí presúvajú časť potenciálnych zamestnancov v

produktívnom veku mimo trh práce. Plnenie si opatrovateľských povinností im neumožňuje plnohodnotné zapojenie sa do zamestnania. Druhým podstatným momentom by mala byť podpora rodičovstva v maximálnej možnej miere, spoločne s pripravenou cestou návratu na pracovný trh. Ťažkosti súvisiace s účasťou žien na trhu práce, najmä žien s malými deťmi, sa v prvom rade vysvetľujú obmedzenou dostupnosťou miest v kvalitných a cenovo dostupných zariadeniach vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve nedostatočným záujmom zamestnávateľov hľadať riešenia, ako tento problém v rámci svojich kompetencií vyriešiť.

V prípade všetkých skupín, ktoré si plnia opatrovateľské povinnosti (na tomto mieste je nepodstatné či ide o opatrovanie starších ľudí alebo malých detí) je potrebné nájsť možnosti ich uplatnenia na trhu práce v rozsahu, ktorý im opatrovateľské povinnosti umožnia. Aj v tomto prípade je riešením dôsledné aplikovanie zásad vekového manažmentu. Základom je pochopenie inakosti jednotlivých vekových skupín zamestnancov z pohľadu ich pracovnej schopnosti, ale aj aktuálnych životných priorít a potrieb. Z pohľadu zamestnávateľa nie je podstatný rozdiel medzi mladým rodičom, ktorý sa stará o malé deti alebo zamestnancom v strednom a vyššom veku, ktorí sa stará o svojich rodičov, prípadne pomáha so starostlivosťou o vnúčatá. V každom prípade tento zamestnanec potrebuje osobitný prístup. Kľúčovým momentom bude kvantifikovať časový rozsah povinností vyplývajúci z pozície neformálneho opatrovateľa. K tomu bude vypracovaná osobitná časť dotazníkového zisťovania. Podobne ako v prípade starnutia aj v tomto prípade ide o individuálny jav, ktorý sa v čase dynamicky mení. Získanie informácií o množstve neformálnych opatrovateľov a časovej dotácii potrebnej na plnenie ich neformálnych povinností vytvorí východiská pre návrh opatrení. Je možné predpokladať, že konkrétne životné etapy budú vyžadovať vyššiu časovú dotáciu pre neformálne opatrovanie. V takom prípade je riešením vytvoriť aplikované modely flexibilných foriem zamestnávania. V prvom kroku budú posúdené tie formy, ktoré už dnes majú základ v slovenskom právnom poriadku. Následne, podľa potreby, budú posúdené skúsenosti z iných členských krajín.

V každom prípade okrem flexibilných foriem práce bude potrebné zväžiť aj ostatné nástroje vhodné pre prispôsobovanie výkonu práce a pracovného prostredia odlišným potrebám zamestnancov v rôznych životných etapách. Pôjde najmä o nástroje celoživotného vzdelávania a kariérového poradenstva.

Rovnako ako v prípade zamestnávania starších zamestnancov je potrebné zobrať do úvahy sektorový pohľad. Aj v prípade flexibilných foriem práce sú niektoré sektory vhodnejšie pre túto formu zamestnávania ako iné. K tomuto faktu je potrebné zobrať do úvahy aj skutočnosť, že dnes sú dominantnými neformálnymi opatrovateľmi ženy. Tak ako uvádzajú aj vyššie uvedené strategické dokumenty a analytické štúdie, podiel zamestnaných žien je v jednotlivých sektoroch rôzny a existujú podstatné rozdiely.

Všetky uvedené faktory bude potrebné zobrať do úvahy pri tvorbe aplikovaných modelov vekového manažmentu vrátane flexibilných foriem zamestnávania.

Zdroje:

- Eurostat (2023, 1). Databáza. Obyvateľstvo k 1. januáru podľa veku, pohlavia a typu projekcie. Dostupné na: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/proj\\_23np/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/proj_23np/default/table?lang=en)
- Eurostat (2023, 2). Databáza. Demografické bilancie a ukazovatele podľa typu projekcie. Dostupné na: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/proj\\_23ndbi\\_custom\\_9017252/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/proj_23ndbi_custom_9017252/default/table?lang=en) nŠtalmachová,
- K., Strenitzerová, M. (2019). Analýza trhu práce SR v kontexte Age managementu a predpoklady jeho ďalšieho vývoja. Pošta, Telekomunikácie a Elektronický obchod. Dostupné na <https://drepo.uniza.sk/bitstream/handle/hdluniza/211/pte.C.2019.2.8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

#### **Spôsob realizácie aktivít projektu**

**Cieľom projektu je, nastaviť podmienky na zavádzanie vekového manažmentu do firemnej kultúry podnikov vo všetkých sektoroch hospodárstva, vrátane podmienok na udržanie seniorov v zamestnaní, ako aj nastavením**

**opatrení na využívanie flexibilných foriem práce pre rodičov malých detí a osoby s neformálnymi opatrovateľskými povinnosťami.**

NP bude realizovaný prostredníctvom merania indexu pracovnej schopnosti pracovníkov vo všetkých sektoroch národného hospodárstva a zberu údajov o využívaní nástrojov vekového manažmentu v jednotlivých sektoroch. Pre každý sektor bude vypracovaný **aplikovaný model** zásad vekového manažmentu, ktorá bude reflektovať konkrétne podmienky, ktoré v sektore dominujú (napríklad nepretržitá prevádzka, charakter pracovného prostredia a pod.) .

Súčasťou projektu bude aj zabezpečenie odborných kapacít (špecialistov vekového manažmentu) v každom sektore hospodárstva, ktorí budú poskytovať zamestnávateľom poradenstvo v tejto oblasti.

#### **Hlavná aktivita projektu:**

##### **Vypracovanie aplikovaného modelu vekového manažmentu I. - Hlavná aktivita prispieva k napĺňaniu špecifického cieľa ESO 4.3**

Akcia z P SK: Vytváranie flexibilných foriem práce pre rodičov malých detí a pre osoby, ktoré poskytujú neformálnu pomoc rodinným príslušníkom odkázaným na pomoc inej osoby pri sebaobsluže

##### **Vypracovanie aplikovaného modelu vekového manažmentu II. - Hlavná aktivita prispieva k napĺňaniu špecifického cieľa ESO 4.4**

Akcia z PSK: Zavádzanie vekového manažmentu, vrátane vytvárania strategických nástrojov a zabezpečovania súvisiacich údajov

**Cieľovými skupinami NP sú:** zamestnanci, seniori (osoby v pred dôchodkovom veku, a ten ktorý dovŕšil dôchodkový vek), občan, ktorý žije ako osamelá dospelá osoba s jednou alebo viacerými osobami odkázanými na jeho starostlivosť alebo starajúca sa aspoň o jedno dieťa pred skončením povinnej školskej dochádzky a zamestnávateľa

**Predpokladaná doba realizácie hlavnej aktivity:** 44 mesiacov.

Projek bude realizovaný troma podaktivitami:

- 1. Meranie pracovnej schopnosti zamestnancov**
- 2. Sektorové aplikovanie modelov vekového manažmentu**
- 3. Metodická podpora sektora v aplikovaní vekového manažmentu**

#### **1. Meranie pracovnej schopnosti zamestnancov**

V rámci podaktivity bude uskutočnené **prvé rozsiahle meranie indexu pracovnej schopnosti** prostredníctvom dotazníka WAI (Work Ability Index).

Dotazník WAI bol vyvinutý Fínskym inštitútom pracovného lekárstva. Ide o dotazníkovú formu merania, keď respondent sám (resp. pod vedením školeného anketára) zodpovie na stanovenú sadu otázok. **Výstupy z merania je možné použiť k nastaveniu opatrení na úrovni jednotlivca** (zmena pracovných preferencií, životného štýlu, zameranie ďalšieho vzdelávania), **na úrovni podniku, organizácie** (výber a nastavenie jednotlivých zásad vekového manažmentu), **a na úrovni štátu** (podklady pre tvorbu národných politík). Použitie svetovo uznávanej metodiky **umožní porovnávať Slovensko s ostatnými krajinami Európskej únie a OECD.**

Meranie bude uskutočnené vo všetkých 24 sektoroch národného hospodárstva Slovenskej republiky. 1 meranie bude realizované aj na osobách, ktoré sú mimo pracovného trhu, v dôsledku plnenia svojich rodičovských alebo opatrovateľských povinností.

Cieľom merania v tejto samostatnej skupine osôb je zabezpečiť údaje potrebné na vypracovanie aplikovaného modelu na zavádzanie flexibilných foriem práce v podmienkach jednotlivých sektorov hospodárstva. Tento dotazník bude doplnený o otázky týkajúce sa determinovania problémov súvisiacich s ich možnosťami opätovne sa vrátiť na trh práce.

Na meranie bude stanovený konkrétny počet dotazníkov na každý sektor na základe štatistických výpočtov vo väzbe na reálny počet pracovníkov v danom sektore .

Projekt počíta s realizáciou 15 600 dotazníkových zisťovaní (podstatná časť respondentov bude v kritickom veku, starší ako 50 rokov). Každé dotazníkové zisťovanie bude pozostávať z dvoch častí – prvá časť je štandardizovaný dotazník merania WAI prebratý zo zahraničia a druhá časť pozostáva z otázok týkajúcich sa determinácie problémov a z pohľadu respondentov vhodných opatrení súvisiacich s ich možnosťami udržať sa na trhu práce (respondenti-zamestnanci), resp. opätovne vrátiť sa na trh práce (respondenti – aktuálne mimo trhu práce). Údaje získané z druhej časti dotazníkového zisťovania budú vstupom, ktorý zohľadňuje pohľad zo strany zamestnancov pri vypracovaní aplikovaného modelu na zavádzanie flexibilných foriem práce v podmienkach jednotlivých sektorov hospodárstva v rámci podaktivity 2.

Výsledky merania budú spracované do tzv. situačných správ o stave pracovnej schopnosti zamestnancov v jednotlivých sektoroch hospodárstva (24 sektorových situačných správ).

V samostatnej situačnej správe budú spracované výsledky merania pracovnej schopnosti skupiny osôb mimo pracovného trhu, ktoré budú poskytovať údaje o problémoch spojených s ich zapojením sa na trh práce.

Všetkých 25 správ bude spoločne vyhodnotených a spracovaných do súhrnnej správy o stave pracovnej schopnosti zamestnancov v hospodárstve SR.

#### **Výstupy podaktivity:**

- Finálna verzia jazykovej mutácie dotazníka WAI,
- Metodické materiály pre dotazníkové zisťovanie – meranie WAI,
- Súbor kvantitatívnych a kvalitatívnych parametrov pre výber respondentov po jednotlivých sektoroch (24x) a výber 25. vzorky mimo trhu práce,
- Tréningové materiály pre anketárov (dopytovateľov),
- Funkčný nástroj na zber a vyhodnocovanie dát ,
- 24 sektorových správ z merania pracovnej schopnosti,
- 1 mimosektorová správa z merania pracovnej schopnosti,
- 1 súhrnná správa z merania pracovnej schopnosti za všetky sektory.

#### **Personálne zabezpečenie podaktivity:**

Zo strany žiadateľa budú na aktivite participovať metodici, analytici a anketári. Metodici a analytici budú vybraní na základe splnenia kvalifikačných požiadaviek, pričom na spoluprácu budú oslovené organizácie a združenia, ktoré sa problematike vekového manažmentu venujú. Výber anketárov bude rovnako podliehať kvalitatívnym kritériám, pričom sa predpokladá pri nábore anketárov spolupráca s pracovnými zdravotnými službami. Žiadateľ zároveň v rámci realizácie aktivity bude využívať vlastné materiálne, priestorové a technické možnosti.

Partneri projektu – inštitúcie garantujúce činnosť existujúcich 24 sektorových rád, zabezpečia v rámci realizácie aktivity odborné personálne kapacity – expertov existujúcich sektorových rád a špecialistov sektorovej rady pre vekový manažment. Partneri zároveň v rámci realizácie aktivity budú využívať vlastné materiálne, priestorové a technické možnosti.

Intenzita zapojenia odborných kapacít je bližšie uvedená v ganttovom diagrame.

## **2. Sektorové aplikovanie modelov vekového manažmentu**

V tejto podaktivite sa žiadateľ zameria na zisťovanie stavu, rozsahu, foriem, nástrojov implementácie vekového manažmentu v podnikoch jednotlivých sektorov, vrátane situácie s využívaním flexiforiem práce pre rodičov malých detí a pre osoby, ktoré poskytujú neformálnu pomoc rodinným príslušníkom odkázaným na pomoc inej osoby pri sebaobsluže. Zo získaných údajov od zamestnávateľov a údajov druhej časti dotazníkového zisťovania (podaktivita 1) bude vypracovaných 24 situačných správ o stave a rozsahu implementácie vekového manažmentu po jednotlivých sektoroch.

S využitím výsledkov zo situačných správ o pracovnej schopnosti zamestnancov jednotlivých sektorov a zo situačných správ o implementácii vekového manažmentu v sektoroch budú vytvorené vzorové modely vekového manažmentu pre pre typický podnik daného sektora (24), vrátane príkladov dobrej praxe pre každý model.

Pri vytváraní aplikovaného modelu pre typický podnik sektora bude potrebné brať do úvahy typický vek zamestnancov, ich pracovné skúsenosti a kvalifikáciu a tiež pracovné podmienky a prostredie. Aplikovaný model bude zameraný na jednotlivé zložky podpory rôznych vekových skupín v rámci podniku vedúce k inkluzívnemu pracovnému prostrediu v konkrétnom sektore – plánovanie nástupníctva a znalostný manažment; medzi-generačná spolupráca a mentoring; flexibilné formy práce; vzdelávanie a profesijný rozvoj; pracovné prostredie a ergonómia; podpora fyzického a mentálneho zdravia; manažérska podpora a interná komunikácia.

Súbežne budú vypracované návrhy na úpravu príslušnej legislatívy s cieľom zlepšiť podmienky zavádzania vekového manažmentu na Slovensku.

Taktiež bude vytvorená platforma príkladov dobrej praxe pre aplikovanie zásad vekového manažmentu prenositeľných medzi sektormi.

Projekt počíta so zapojením približne 800 podnikov.

### **Výstupy podaktivity:**

- 24 situačných správ o stave, rozsahu implementácie vekového manažmentu pre jednotlivé sektory,
- 24 aplikovaných modelov zásad vekového manažmentu pre jednotlivé sektory,
- Dokument s návrhom úpravy príslušnej legislatívy,
- Dokument s návrhom zásad pre prípadnú podporu zamestnávateľov zo strany štátu,
- Databáza príkladov aplikovania vekového manažmentu pre potreby všetkých sektorov – pre každý aplikovaný model minimálne 1 príklad dobrej praxe v sektore.

### **Personálne zabezpečenie podaktivity:**

Zo strany žiadateľa budú na aktivite participovať metodici, analytici a experti pracovnej skupiny. Metodici, analytici a experti pracovnej skupiny budú vybraní na základe splnenia kvalifikačných požiadaviek, pričom na spoluprácu budú oslovené organizácie a združenia, ktoré sa problematike vekového manažmentu, ale aj opatrovateľstva

a zosúladovania pracovného a rodinného života venujú. Žiadateľ zároveň v rámci realizácie aktivity bude využívať vlastné materiálne, priestorové a technické možnosti.

Partneri projektu – inštitúcie garantujúce činnosť existujúcich 24 sektorových rád, zabezpečia v rámci realizácie aktivity odborné personálne kapacity – expertov existujúcich sektorových rád a špecialistov sektorovej rady pre vekový manažment. Partneri zároveň v rámci realizácie aktivity budú využívať vlastné materiálne, priestorové a technické možnosti.

Intenzita zapojenia odborných kapacít je bližšie uvedená v ganttovom diagrame.

### **3. Metodická podpora sektorov v aplikovaní vekového manažmentu**

V rámci tejto podaktivity projektu bude vytvorené metodické centrum Aliancie sektorových rád, ktoré bude zabezpečovať portfólio na prípravu odborných pozícií- špecialistov vekového manažmentu. Každá sektorová rada bude disponovať pripraveným odborníkom na danú problematiku, ktorý bude poskytovať zamestnávateľom kvalifikované konzultácie, evidovať príklady dobrej praxe a zabezpečovať ich prenos v rámci sektora, ale aj medzi sektormi. Na úrovni Aliancie sektorových rád tak vznikne inštitucionálne zázemie s pripravenými odborníkmi, ktoré sa môže kontinuálne venovať problematike nielen na sektorovej úrovni, ale aj ako strategický partner v tejto oblasti pre štát. Metodické centrum bude participovať na realizácii podaktivít 1 a 2.

V rámci podaktivity 3 budú organizované semináre, workshopy pre manažment firiem v oblasti vekového manažmentu zameraných na dissemináciu informácií získaných z výskumu o vekovom manažmente v 24 sektoroch hospodárstva, o pracovných podmienkach starších zamestnancov a zosúladovaní pracovného a rodinného života.

V závere projektu je plánovaná národná konferencia pre širokú verejnosť zameraná na informovanie o výsledkoch realizovaného výskumu v oblasti vekového manažmentu a o možnostiach aplikovania vekového manažmentu v sektoroch slovenského hospodárstva.

Zároveň bude spracovaný súbor propagačných materiálov k téme zásad vekového manažmentu, k možnostiam udržania starších zamestnancov na kvalifikovaných pozíciách a k možnostiam zosúladovania rodinného a pracovného života.

#### **Výstupy podaktivity:**

- Metodické centrum Aliancie sektorových rád – 24 špecialistov pre implementáciu zásad vekového manažmentu v sektore,
- Metodika implementácie vekového manažmentu ako súčasť zaškolenia špecialistov pre vekový manažment priamo na pracovisku
- Súbor propagačných materiálov,
- Realizovaná konferencia,
- Zborník materiálov z realizovaného výskumu a pripravených aplikovaných modeloch zásad vekového manažmentu v jednotlivých sektoroch.

#### **Personálne zabezpečenie podaktivity:**

Zo strany žiadateľa budú na aktivite participovať metodici, analytici a experti pracovnej skupiny. Metodici, analytici a experti pracovnej skupiny budú vybraní na základe splnenia kvalifikačných požiadaviek, pričom na spoluprácu budú oslovené organizácie a združenia, ktoré sa problematike vekového manažmentu, ale aj opatrovateľstva

a zosúladovania pracovného a rodného života venujú. Žiadateľ zároveň v rámci realizácie aktivity bude využívať vlastné materiálne, priestorové a technické možnosti.

Partneri projektu – inštitúcie garantujúce činnosť existujúcich 24 sektorových rád, zabezpečia v rámci realizácie aktivity odborné personálne kapacity – expertov existujúcich sektorových rád a špecialistov sektorovej rady pre vekový manažment. Partneri zároveň v rámci realizácie aktivity budú využívať vlastné materiálne, priestorové a technické možnosti.

Intenzita zapojenia odborných kapacít je bližšie uvedená v ganttovom diagrame.

Okrem hlavnej aktivity budú súčasťou projektu informovanosť a publicita, riadenie projektu a iné podporné činnosti, ktoré majú charakter buď nepriamych nákladov, alebo zostávajúcich nákladov iných ako priamych nákladov na zamestnancov.

Názov aktivity	Využitie inštitútu užívateľa (áno/nie)	Typ užívateľa	Poskytovateľ príspevku užívateľovi (žiadateľ alebo partner)
Aktivita 1	Nie		

NP bude realizovaný v súlade s horizontálnymi princípmi s povinnosťou dodržania súladu projektu s Chartou základných práv Európskej únie, rodovou rovnosťou, nediskrimináciou a prístupnosťou osôb so zdravotným postihnutím, ktoré sú definované v Partnerskej dohode SR na roky 2021 – 2027 a v čl. 9 nariadenie o spoločných ustanoveniach[1], berúc do úvahy Chartu základných práv Európskej únie a povinnosti vyplývajúce z Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím a zabezpečenia prístupnosti v súlade s jeho článkom 9, ako horizontálne základné podmienky. Pri implementácii plánovaných aktivít projektu sa budú dodržiavať všetky články Charty ZP EÚ s dôrazom najmä na články Charty ZP EÚ, ktoré sa najviac vzťahujú k plánovaným intervenciám, aktivitám a cieľovým skupinám.

Pri implementácii plánovaných aktivít projektu budú dodržiavané všetky články Charty ZP EÚ s dôrazom najmä na články Charty ZP EÚ, ktoré sa najviac vzťahujú k plánovaným intervenciám, aktivitám a cieľovým skupinám. V súvislosti so všetkými plánovanými aktivitami:

- pri všetkých oprávnených aktivitách realizovaných v rámci projektu bude zohľadnený princíp rovnosti mužov a žien a princíp nediskriminácie tak, aby nedochádzalo k znevýhodneným podmienkam pre akúkoľvek skupinu osôb a aby boli vytvorené podmienky prístupnosti aj pre osoby so zdravotným postihnutím k fyzickému prostrediu, k informáciám a komunikácii vrátane informačných a komunikačných technológií a systémov, ako aj k ďalším prostriedkom a službám dostupným alebo poskytovaným verejnosti, vrátane všetkých informačných a vzdelávacích aktivít,
- v rámci oprávnených aktivít zameraných na zvyšovanie kvalifikácie, rekvalifikácie, taktiež pri výbere účastníkov v rámci všetkých vzdelávacích aktivít nebude dochádzať k diskriminácii, k znevýhodneným podmienkam na základe pohlavia alebo príslušnosti k akejkoľvek znevýhodnenej skupine,
- pri výbere administratívnych a odborných kapacít zapojených do riadenia a realizácie projektu bude dodržaný princíp rovnosti mužov a žien a princíp nediskriminácie,
- v rámci mzdového ohodnotenia administratívnych a odborných kapacít nebude dochádzať ku diskriminácii k nerovnému odmeňovaniu za rovnakú prácu na základe pohlavia alebo príslušnosti k akejkoľvek znevýhodnenej skupine osôb.

NP bude realizovaný v súlade s princípmi desegregácie, degetoizácie a destigmatizácie, v zmysle Metodického výkladu pre efektívne uplatňovanie princípov 3D v programe Slovensko 2021-2027. Dostupné na: <https://romovia.vlada.gov.sk/sekcia-europskych-programov/metodicky-vyklad-pre-efektivne-uplatnovanie-uplatnovanie-3d-v-psk/>

Realizácia hlavných aktivít a podaktivít národného projektu nespôsobuje prehĺbenie sociálneho vylúčenia marginalizovaných rómskych komunít a nespôsobuje zhoršenie situácie v oblasti segregácie, getoizácie alebo stigmatizácie rómskej komunity.

#### **Situácia po realizácii projektu a udržateľnosť projektu**

Meranie indexu pracovnej schopnosti je podstatným predpokladom pre pochopenie aktuálnej situácie, v ktorej sa nachádza pracovná sila u konkrétneho zamestnávateľa (organizácii), sektora a celej ekonomiky. Aktivity projektu zamerané na prvé meranie pracovnej schopnosti zamestnancov na slovenskom trhu práce v rámci 24 sektorov národného hospodárstva a jeho vyhodnotenie prinesú prehľad a pochopenie aktuálneho stavu pracovnej schopnosti v sektoroch národného hospodárstva na Slovensku. Budú spracované a publikované výsledky plošného merania indexu pracovnej schopnosti, využiteľné pre zadokumentovanie stavu a medzinárodné porovnanie a nastavenie referenčných hodnôt pre budúce využitie. Bude tak možné posudzovať dopady realizovaných opatrení a na základe získaných poznatkov smerovať výber a intenzitu aplikovania ďalších opatrení. Jednotlivé sektorové rady budú disponovať know-how pre opakovanie meraní indexu pracovnej schopnosti v sektore a/alebo u jednotlivých zamestnávateľov. Mimosektorové meranie prinesie kvantifikáciu potenciálnej pracovnej sily s vysokou pracovnou schopnosťou súčasne s definovaním bariér ich vstupu na trhu práce. Aplikované modely by mali priniesť pre zamestnávateľov informáciu, ako je možné tieto bariéry v konkrétnych sektoroch odstrániť, resp. minimalizovať.

Vlastníkom databázy z dotazníkového zisťovania bude Aliancia sektorových rád, ktorá bude aj po skončení projektu jej prevádzkovateľom a správcom. Očakávame, že v rámci udržateľnosti projektu bude vypracovaný návrh na zmenu zákona o verejnom zdravotníctve, ktorý by zdefinoval povinnosť zahrnúť od určitého veku do zdravotnej prehliadky spojenej s prácou aj meranie indexu pracovnej schopnosti.

Bude zvýšené povedomie zamestnávateľov a odbornej aj širokej verejnosti o problematike starnutia populácie a potrebách a možnostiach ako tento problém riešiť a minimalizovať jeho negatívne dopady na spoločnosť. Aliancia sektorových rád bude podporovať odborné kapacity sociálnych partnerov a ich členov v oblasti vekového manažmentu a skúmania aktuálneho vývoja v oblasti starnutia populácie. Zabezpečí stále odborné zázemie sektorových rád v oblasti vekového manažmentu, tak aby sektorové rady, predovšetkým prostredníctvom špecialistov sektorových rád pre vekový manažment, boli schopné poskytovať konzultácie a metodickú pomoc konkrétnym zamestnávateľom v procese výberu a implementácie jednotlivých opatrení vekového manažmentu a riešení problémov vyplývajúcich zo starnutia pracovnej sily.

Na úrovni Aliancie sektorových rád bude vytvorené metodické centrum pre oblasť starnutia populácie, zosúladovanie pracovného a súkromného života a aplikovanie zásad vekového manažmentu. Každá sektorová rada bude disponovať minimálne jedným odborníkom pre túto oblasť – špecialistom sektorovej rady pre vekový manažment. Aplikovanie zásad vekového manažmentu, výber konkrétnych opatrení a ich uvedenie do praxe má svoje špecifiká vyplývajúce z typu vykonávanej práce ako aj z konkrétneho pracovného prostredia. Sektorové rady na základe svojej podstaty a štruktúry svojich členov predstavujú vhodnú platformu, na ktorej bude možné aktualizovať modelové opatrenia pre implementáciu zásad vekového manažmentu, vytvárať metodické a poradenské body pre jednotlivé sektory, zabezpečovať evidenciu príkladov dobrej praxe a jej prenos v rámci sektorov ako aj na medzi-sektorovej úrovni.

Aliancia sektorových rád spoločne so sektorovými odborníkmi bude schopná poskytovať kvalitné poradenstvo pre zamestnávateľov a zamestnancov v oblasti prispôsobovania výkonu práce a pracovného prostredia staršej pracovnej sily, zosúladovania pracovného a súkromného života, pri výbere a implementácii konkrétnych nástrojov a opatrení vekového manažmentu do praxe a podporovať proces kolektívneho vyjednávania o tejto problematike.

Odborné zázemie sektorových rád bude schopné poskytovať aj konzultácie pre zamestnávateľov a zamestnancov

v procese kolektívneho vyjednávania (na vyššej ako aj podnikovej úrovni) o aplikovaní zásad vekového manažmentu do praxe. Očakáva sa, že dôjde k zvýšeniu počtu kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa ako aj podnikových kolektívnych zmlúv, ktoré budú obsahovať ustanovenia o aplikovaní zásad vekového manažmentu a prispôsobovanie pracovného prostredia a výkonu práce staršej pracovnej sile a neformálnym opatrovateľom. V rámci projektu bude vytvorený systém evidencie vyhodnocovania a prenosu príkladov dobrej praxe. Sumarizácia získaných poznatkov bude obligatórnou súčasťou každoročne aktualizovaných sektorových stratégií.

Prispôsobovanie výkonu práce a pracovného prostredia staršej pracovnej sile a neformálnym opatrovateľom prostredníctvom súboru nástrojov vekového manažmentu bude nevyhnutným predpokladom udržania ekonomického rastu. Predpokladáme, že prostredníctvom aktivít projektu zameraných na udržanie seniorov a neformálnych opatrovateľov na pracovnom trhu sa podporí zlepšenie podmienok pri zavádzaní flexibilných foriem práce pre osoby v pred dôchodkovom veku a tie, ktoré dovŕšili dôchodkový vek a budú mať naďalej záujem zotrvať na pracovnom trhu a osoby, ktoré žijú ako osamelá dospelá osoba s jednou alebo viacerými osobami odkázanými na jeho starostlivosť alebo starajúca sa aspoň o jedno dieťa pred skončením povinnej školskej dochádzky. Začlenenie a zotrvanie osôb z tejto cieľovej skupiny na trhu práce pomôže predchádzať ich sociálnej izolácii a taktiež zlepši ich ekonomické postavenie a nezávislosť. Projekt pomôže cieľovým skupinám naplniť ich potreby predovšetkým prostredníctvom vytvorenia konkrétnych postupov, sektorových aplikovaní modelov a zabezpečenia stáleho metodického poradenstva v oblasti flexibilných foriem práce a tiež prostredníctvom osvetly medzi seniormi a neformálnymi opatrovateľmi o možnostiach ako ostať aktívnym na trhu práce.

Realizáciou projektu dôjde k zvýšeniu povedomia o konkrétnych riešeniach a opatreniach na zvládanie problematiky starnutia pracovnej sily, o flexibilných formách práce a možnostiach ako im prispôbovať trh práce. V prvom rade pôjde o zvýšenie odborných kapacít sociálnych partnerov na národnej úrovni. Následne o zvýšenie odbornej úrovne u zamestnávateľov (manažéri, zamestnanci zodpovedný za rozvoj a riadenie ľudských zdrojov a zamestnanci v oblasti BOZP). V neposlednom rade zvýšenie povedomia u zamestnancov a širokej verejnosti. To zlepši chápanie verejnosti niektorých opatrení vlády a realizovaných vládnych politík podporujúcich trh práce ale aj opatrení v oblasti sociálneho a zdravotného poistenia.

#### **Udržateľnosť výsledkov projektu:**

Trvalá udržateľnosť výsledkov projektu vyplýva z postavenia Aliancie sektorových rád. Logické rozšírenie jej pôsobnosti na oblasť, ktorá bude v najbližších desaťročiach zásadným spôsobom ovplyvňovať trh práce a dostupnosť a vekovú skladbu pracovnej sily v celom národnom hospodárstve, je pre ďalšie fungovanie systému sektorových rád zásadné. Štát získa týmto spôsobom ucelenú štruktúru pre monitorovanie procesu starnutia populácie v jednotlivých sektoroch ako aj štruktúru zodpovednú za implementáciu kompenzačných opatrení. Podľa realizovaných prognóz sa bude Slovenská republika s problematikou starnúcej pracovnej sily vyrovnávať minimálne do roku 2060. Je preto možné očakávať, že v kontexte aktuálneho vývoja bude potrebné podporovať opatrenia smerujúce k eliminácii negatívnych dopadov starnutia pracovnej sily na trh práce aj v nasledujúcich obdobiach.

#### **Administratívna, finančná a prevádzková kapacita žiadateľa a partnera**

Aktivity projektu budú zabezpečené nasledovnými odbornými kapacitami žiadateľa a partnerov. Tieto pozície budú obsadené počas celej doby realizácie projektu. Ich prevažné zapojenie je popísané v rámci aktivít.

#### **Hlavný metodik**

Zodpovedá za vecnú koordináciu tvorby výstupov projektu, zabezpečuje odborné činnosti v projekte v súlade s podrobným opisom projektu. Metodicky vedie a usmerňuje členov jednotlivých pracovných skupín. Zodpovedá za nastavenie spolupráce odborného tímu a jeho výstupov.

## **Metodici**

Okrem spracovania metodík a ich prenosu do výkonu nosnej aktivity počas celej doby spolupracujú na tvorbe, úprave a zosúladovaní všetkých výstupov tak, aby boli v synergii so všetkými dotknutými systémovými prepojeniami, na ktoré má práca sektorových rád dopad. Budú tiež pôsobiť ako školitelia anketárov a ďalších osôb pracujúcich s dotazníkom WAI a databázou získaných dát. Zároveň je ich úlohou poskytovať špecialistom sektorových rád pre vekový manažment podporu, spätnú väzbu a usmernenie v rámci ich rozvoja špecifických zručností a vedomostí formou učenia sa praxou.

## **Analytici**

Špecialisti na zber spracovanie a hlavne interpretáciu dát za jednotlivé sektorové rady. Sú hlavnými tvorcami a garantmi všetkých analýz a analytických výstupov projektu. Venujú sa v rámci dotazníkového zisťovania špecifikácii funkčného postupu zberu dát a ich vyhodnotenia, stanovujú parametre pre výber respondentov. Pracujú s databázami a zabezpečujú export dát podľa sektorov. Analyzujú sektorové data vstupujúce do všetkých troch podaktivít projektu, podieľajú sa na vytváraní aplikovaných modelov a platformy príkladov dobrej praxe.

## **Expertí**

Expertí zastupujúci organizácie a združenia špecializované v oblasti agendy vekového manažmentu a aktívneho starnutia a organizácie a združenia, ktoré sa venujú problematike neformálneho opatrovateľstva a zosúladovania pracovného a súkromného života. Ich hlavnou úlohou je podieľať sa na príprave postupov pre vzorové modely v sektoroch, organizovať a obsahovo napĺňať workshopy pre sektorové rady a poskytovať poradenstvo v rámci skupinových konzultácií k tvorbe výstupov projektu. Zároveň sa podieľajú na tvorbe doplňujúcich otázok k dotazníkovému zisťovaniu, ktoré sa budú týkať neformálneho opatrovateľstva.

## **Špecialista sektorovej rady pre vekový manažment**

Ich hlavnou úlohou je úzko spolupracovať s metodikmi, analytikmi a sektorovými radami pri zabezpečovaní výstupov projektu za jednotlivé sektory, poskytovať konzultácie a metodickú pomoc konkrétnym zamestnávateľom v procese výberu a implementácie jednotlivých opatrení vekového manažmentu (pracovná schopnosť, flexibilita pri zamestnávaní seniorov a zosúladovanie pracovného a súkromného života) a riešení problémov vyplývajúcich zo starnutia pracovnej sily, vymieňať a sprístupňovať informácie medzi jednotlivými sektorovými radami. Je nevyhnutné, aby bol špecialista sektorovej rady pre vekový manažment zapojený do každej podaktivity projektu za účelom získavania nových zručností a znalostí v reálnom pracovnom prostredí, tzv. "training on the job".

## **Expertí sektorových rád**

V každej sektorovej rade sa počíta so stálymi expertmi sektorovej rady v zmysle ich štatútov (v priemere 8 expertov vrátane predsedu sektorovej rady) prípadne ďalšími expertmi/odborníkmi nakontrahovanými podľa potreby (pracovný úväzok alebo dohoda). Ich počet a dĺžka zapojenia sa môže líšiť od konkrétnej úlohy/témy, ktorú bude v danej chvíli tá ktorá sektorová rada v súvislosti s vekovým manažmentom a projektom definovanými troma podaktivitami riešiť.

## **Anketári**

Ich hlavnou úlohou je zastrešovať dotazníkové zisťovanie podaktivity číslo 1.

Partneri projektu dlhodobo realizujú projekty financované zo štrukturálnych fondov, resp. obdobných finančných mechanizmov či priamych grantov, a to nielen ako partner prijímateľa, ale aj ako priamy prijímateľ finančných príspevkov. Majú dlhoročné skúsenosti s realizáciou národných a dopytovo orientovaných projektov (aj cezhraničných). Všetci majú etablovanú kanceláriu, ktorú tvoria odborní expertí na témy v kompetenčnej pôsobnosti. V nadväznosti na realizáciu projektov sa im počas rokov podarilo vytvoriť si okruh vysokoodborných

interných aj externých kapacít pre jednotlivé oblasti ich zamerania.

V priebehu rokov už disponujú kapacitou odborných pracovníkov z oblasti projektového riadenia, ekonomického oddelenia, personálnej agendy spojenej s implementáciou projektov. Zároveň v rámci interných kapacít zabezpečujú aj organizačno-technickú podporu v rámci realizácie projektov.

## Rozpočet projektu<sup>14</sup>

### Indikatívna výška finančných prostriedkov určených na realizáciu národného projektu a ich výstižné zdôvodnenie

Predpokladané finančné prostriedky na aktivity NP	Celkové oprávnené výdavky (v EUR)	Plánované vecné vymedzenie
<b>Hlavné aktivity</b>		
<b>Aktivita 1 – ESO4.3</b>		
521 - Mzdové výdavky	4 621 050,00 €	Skupina výdavkov zahŕňa nasledovné pozície: 1. <i>Hlavný metodik</i> (Indikatívna priem. mesačná CCP – 4 036,00 €; 22 osobomesiacov); 2. <i>Metodik</i> (Indikatívna priem. mesačná CCP – 3 603,00 €; 242 osobomesiacov); 3. <i>Analytik</i> (Indikatívna priem. mesačná CCP – 4 036,00 €; 110 osobomesiacov). 4. <i>Anketár</i> (Indikatívna priem. hodinová CCP – 30,00 €; 19 500 osobohodín). 5. <i>Expert</i> (Indikatívna priem. hodinová CCP – 49,00 €; 1 740 osobohodín). 6. <i>Experti sektorovej rady</i> (Indikatívna priem. hodinová CCP – 49,00 €; 33 600 osobohodín). 7. <i>Špecialista sektorovej rady pre vekový manažment</i> (Indikatívna priem. mesačná CCP – 3 408,00 €; 264 osobomesiacov). Stanovená bola na základe údajov z predchádzajúcich projektov podobného zamerania, prípadne z pracovných pozícií podobného zamerania, so zohľadnením indexácie.
956 – Paušálna sadzba na pokrytie zostávajúcich oprávnených výdavkov projektu podľa článku 56 NSU	1 848 420,00 €	Paušálna sadzba vo výške 40% oprávnených priamych nákladov na zamestnancov na oprávnené náklady okrem priamych nákladov na zamestnancov podľa článku 56 NSU
<b>Hlavné aktivity spolu ESO 4.3</b>	<b>6 469 470,00 €</b>	
<b>Aktivita 1 – ESO4.4</b>		

<sup>14</sup> V prípade zvýšenia celkových oprávnených výdavkov NP (po jeho schválení komisiou pri Monitorovacom výbore pre Program Slovensko 2021 – 2027) o viac ako 15 % (a nejde o prípad, kedy je určenie alokácie výsledkom realizovanej štúdie uskutočniteľnosti), riadiaci orgán / sprostredkovateľský orgán predloží pred vyhlásením výzvy na schválenie príslušnej komisii pri Monitorovacom výbore pre Program Slovensko 2021 – 2027 upravený zámer NP. Ostatné zmeny v rozpočte projektu (napr. doplnenie novej skupiny výdavkov, vypustenie skupiny výdavkov, zvýšenie alebo zníženie výšky oprávnených výdavkov v rámci skupín výdavkov a pod.) nie je potrebné predkladať na schválenie príslušnej komisii pri Monitorovacom výbore pre Program Slovensko 2021 – 2027.

521 - Mzdové výdavky	4 621 050,00 €	Skupina výdavkov zahŕňa nasledovné pozície: 1. <i>Hlavný metodik</i> (Indikatívna priem. mesačná CCP – 4 036,00 €; 22 osobomesiacov); 2. <i>Metodik</i> (Indikatívna priem. mesačná CCP – 3 603,00 €; 242 osobomesiacov); 3. <i>Analytik</i> (Indikatívna priem. mesačná CCP - 4 036,00 €; 110 osobomesiacov). 4. <i>Anketár</i> (Indikatívna priem. hodinová CCP - 30,00 €; 19 500 osobohodín). 5. <i>Expert</i> (Indikatívna priem. hodinová CCP - 49,00 €; 1 740 osobohodín). 6. <i>Expertí sektorovej rady</i> (Indikatívna priem. hodinová CCP - 49,00 €; 33 600 osobohodín). 7. <i>Špecialista sektorovej rady pre vekový manažment</i> (Indikatívna priem. mesačná CCP – 3 408,00 €; 264 osobomesiacov). Stanovená bola na základe údajov z predchádzajúcich projektov podobného zamerania, prípadne z pracovných pozícií podobného zamerania, so zohľadnením indexácie.
956 – Paušálna sadzba na pokrytie zostávajúcich oprávnených výdavkov projektu podľa článku 56 NSU	1 848 420,00 €	Paušálna sadzba vo výške 40% oprávnených priamych nákladov na zamestnancov na oprávnené náklady okrem priamych nákladov na zamestnancov podľa článku 56 NSU
<b>Hlavné aktivity spolu ESO 4.4</b>	<b>6 469 470,00 €</b>	
<b>Podporné aktivity</b>		
skupina výdavkov		
<b>Podporné aktivity SPOLU</b>		
<b>CELKOM</b>	<b>12 938 940,00 €</b>	

<b>Finančný rámec<sup>15</sup></b>		
<b>Žiadateľa (ASR) – ESO4.3</b>		
<b>Fond</b>	Európsky sociálny fond plus	
<b>Celkové oprávnené výdavky NP podľa kategórie regiónu (v EUR)</b>	menej rozvinutý región	2 521 464,65 €
	viac rozvinutý región	383 448,55 €
<b>Zdroj EÚ podľa kategórie regiónu (v EUR)</b>	menej rozvinutý región	2 143 244,00 €
	viac rozvinutý región	153 379,00 €
<b>Zdroj ŠR podľa kategórie regiónu (v EUR)</b>	menej rozvinutý región	378 220,65 €
	viac rozvinutý región	230 069,55 €
<b>Vlastné zdroje prijímateľa podľa kategórie regiónu (v EUR)</b>	menej rozvinutý región	0 €
	viac rozvinutý región	0 €
<b>Miera spolufinancovania (v %) - MRR</b>	Zdroj EÚ	85%
	Štátny rozpočet SR	15%
	Prijímateľ	0%
<b>Miera spolufinancovania (v %) - VRR</b>	Zdroj EÚ	40%
	Štátny rozpočet SR	60%

<sup>15</sup> Finančný rámec je potrebné uvádzať za celý NP spolu a v prípade financovania NP z viacerých priorít/, špecifických cieľov, aj v rozdelení podľa špecifických cieľov.

	Prijímateľ	0%
<b>Uplatňovanie špecifického pravidla financovania<sup>16</sup> (ak relevantné)</b>	áno	MRR: Tabuľka č.6: Špecifické pravidlá financovania pre EFRR, ESF+, FST a KF VRR: Tabuľka č.10: Špecifické pravidlá financovania pre EFRR, ESF+ a FST v zmysle Stratégie financovania EFRR, ESF+, KF, FST a ENRAF na programové obdobie 2021 - 2027, verzia 1.5.
<b>Zdroj pro-rata (v %)</b>	neaplikuje sa	
	neaplikuje sa	
<b>V prípade uplatňovania systému pro-rata uveďte spôsob jeho stanovenia (pomer medzi VRR a MRR), ktorý sa uplatňuje v prípade realizácie operácií s prínosom pre oba kategórie regiónov, vrátane názvu dokumentu v akom bol stanovený.</b>	Podľa článku 63, bodu 3 Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1060 z 24. júna 2021, ktorým sa stanovujú spoločné ustanovenia o Európskom fonde regionálneho rozvoja, Európskom sociálnom fonde plus, Kohéznom fonde, Fonde na spravodlivú transformáciu a Európskom námornom, rybolovnom a akvakultúrnom fonde a rozpočtové pravidlá pre uvedené fondy, ako aj pre Fond pre azyl, migráciu a integráciu, Fond pre vnútornú bezpečnosť a Nástroj finančnej podpory na riadenie hraníc a vízovú politiku	86,80% MRR / 13,20% VRR, Sčítanie obyvateľov, domov a bytov 2021

<b>Žiadateľa (ASR) – ESO4.4</b>		
<b>Fond</b>	Európsky sociálny fond plus	
<b>Celkové oprávnené výdavky NP podľa kategórie regiónu (v EUR)</b>	menej rozvinutý región	2 521 464,65 €
	viac rozvinutý región	383 448,55 €
<b>Zdroj EÚ podľa kategórie regiónu (v EUR)</b>	menej rozvinutý región	2 143 244,00 €
	viac rozvinutý región	153 379,00 €
<b>Zdroj ŠR podľa kategórie regiónu (v EUR)</b>	menej rozvinutý región	378 220,65 €
	viac rozvinutý región	230 069,55 €
<b>Vlastné zdroje prijímateľa podľa kategórie regiónu (v EUR)</b>	menej rozvinutý región	0 €
	viac rozvinutý región	0 €
<b>Miera spolufinancovania (v %) - MRR</b>	Zdroj EÚ	85%
	Štátny rozpočet SR	15%
	Prijímateľ	0%
<b>Miera spolufinancovania (v %) - VRR</b>	Zdroj EÚ	40%
	Štátny rozpočet SR	60%
	Prijímateľ	0%

<sup>16</sup> Uveďte konkrétne číslo tabuľky a jej názvu podľa Stratégie financovania Európskeho fondu regionálneho rozvoja, Európskeho sociálneho fondu plus, Kohézneho fondu, Fondu na spravodlivú transformáciu a Európskeho námorného, rybolovného a akvakultúrneho fondu na programové obdobie 2021 – 2027.

<b>Uplatňovanie špecifického pravidla financovania<sup>17</sup> (ak relevantné)</b>	áno	MRR: Tabuľka č.6: Špecifické pravidlá financovania pre EFRR, ESF+, FST a KF VRR: Tabuľka č.10: Špecifické pravidlá financovania pre EFRR, ESF+ a FST v zmysle Stratégie financovania EFRR, ESF+, KF, FST a ENRAF na programové obdobie 2021 - 2027, verzia 1.5.
<b>Zdroj pro-rata (v %)</b>	neaplikuje sa	
	neaplikuje sa	
<b>V prípade uplatňovania systému pro-rata uveďte spôsob jeho stanovenia (pomer medzi VRR a MRR), ktorý sa uplatňuje v prípade realizácie operácií s prínosom pre oba kategórie regiónov, vrátane názvu dokumentu v akom bol stanovený.</b>	Podľa článku 63, bodu 3 Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1060 z 24. júna 2021, ktorým sa stanovujú spoločné ustanovenia o Európskom fonde regionálneho rozvoja, Európskom sociálnom fonde plus, Kohéznom fonde, Fonde na spravodlivú transformáciu a Európskom námornom, rybolovnom a akvakultúrnom fonde a rozpočtové pravidlá pre uvedené fondy, ako aj pre Fond pre azyl, migráciu a integráciu, Fond pre vnútornú bezpečnosť a Nástroj finančnej podpory na riadenie hraníc a vízovú politiku	86,80% MRR / 13,20% VRR, Sčítanie obyvateľov, domov a bytov 2021

<b>Partnera (APZD) – ESO4.3</b>		
<b>Fond</b>	Európsky sociálny fond plus	
<b>Celkové oprávnené výdavky NP podľa kategórie regiónu (v EUR)</b>	menej rozvinutý región	386 754,41 €
	viac rozvinutý región	58 815,19 €
<b>Zdroj EÚ podľa kategórie regiónu (v EUR)</b>	menej rozvinutý región	328 741,00 €
	viac rozvinutý región	23 526,00 €
<b>Zdroj ŠR podľa kategórie regiónu (v EUR)</b>	menej rozvinutý región	58 013,41 €
	viac rozvinutý región	35 289,19 €
<b>Vlastné zdroje partnera podľa kategórie regiónu (v EUR)</b>	menej rozvinutý región	0 €
	viac rozvinutý región	0 €
<b>Miera spolufinancovania (v %) - MRR</b>	Zdroj EÚ	85%
	Štátny rozpočet SR	15%
	Prijímateľ	0%
<b>Miera spolufinancovania (v %) - VRR</b>	Zdroj EÚ	40%
	Štátny rozpočet SR	60%
	Prijímateľ	0%

<sup>17</sup> Uveďte konkrétne číslo tabuľky a jej názvu podľa Stratégie financovania Európskeho fondu regionálneho rozvoja, Európskeho sociálneho fondu plus, Kohézneho fondu, Fondu na spravodlivú transformáciu a Európskeho námorného, rybolovného a akvakultúrneho fondu na programové obdobie 2021 – 2027.

<b>Uplatňovanie špecifického pravidla financovania<sup>18</sup> (ak relevantné)</b>	áno	MRR: Tabuľka č.6: Špecifické pravidlá financovania pre EFRR, ESF+, FST a KF VRR: Tabuľka č.10: Špecifické pravidlá financovania pre EFRR, ESF+ a FST v zmysle Stratégie financovania EFRR, ESF+, KF, FST a ENRAF na programové obdobie 2021 - 2027, verzia 1.5.
<b>Zdroj pro-rata (v %)</b>	neaplikuje sa	
	neaplikuje sa	
<b>V prípade uplatňovania systému pro-rata uveďte spôsob jeho stanovenia (pomer medzi VRR a MRR), ktorý sa uplatňuje v prípade realizácie operácií s prínosom pre oba kategórie regiónov, vrátane názvu dokumentu v akom bol stanovený.</b>	Podľa článku 63, bodu 3 Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1060 z 24. júna 2021, ktorým sa stanovujú spoločné ustanovenia o Európskom fonde regionálneho rozvoja, Európskom sociálnom fonde plus, Kohéznom fonde, Fonde na spravodlivú transformáciu a Európskom námornom, rybolovnom a akvakultúrnom fonde a rozpočtové pravidlá pre uvedené fondy, ako aj pre Fond pre azyl, migráciu a integráciu, Fond pre vnútornú bezpečnosť a Nástroj finančnej podpory na riadenie hraníc a vízovú politiku	86,80% MRR / 13,20% VRR, Sčítanie obyvateľov, domov a bytov 2021

<b>Partnera (APZD) – ESO4.4</b>		
<b>Fond</b>	Európsky sociálny fond plus	
<b>Celkové oprávnené výdavky NP podľa kategórie regiónu (v EUR)</b>	menej rozvinutý región	386 754,41 €
	viac rozvinutý región	58 815,19 €
<b>Zdroj EÚ podľa kategórie regiónu (v EUR)</b>	menej rozvinutý región	328 741,00 €
	viac rozvinutý región	23 526,00 €
<b>Zdroj ŠR podľa kategórie regiónu (v EUR)</b>	menej rozvinutý región	58 013,41 €
	viac rozvinutý región	35 289,19 €
<b>Vlastné zdroje partnera podľa kategórie regiónu (v EUR)</b>	menej rozvinutý región	0 €
	viac rozvinutý región	0 €
<b>Miera spolufinancovania (v %) - MRR</b>	Zdroj EÚ	85%
	Štátny rozpočet SR	15%
	Prijímateľ	0%
<b>Miera spolufinancovania (v %) - VRR</b>	Zdroj EÚ	40%
	Štátny rozpočet SR	60%
	Prijímateľ	0%
<b>Uplatňovanie špecifického pravidla</b>	áno	MRR: Tabuľka č.6: Špecifické pravidlá

<sup>18</sup> Uveďte konkrétne číslo tabuľky a jej názvu podľa Stratégie financovania Európskeho fondu regionálneho rozvoja, Európskeho sociálneho fondu plus, Kohézneho fondu, Fondu na spravodlivú transformáciu a Európskeho námorného, rybolovného a akvakultúrneho fondu na programové obdobie 2021 – 2027.

financovania <sup>19</sup> (ak relevantné)		financovania pre EFRR, ESF+, FST a KF VRR: Tabuľka č.10: Špecifické pravidlá financovania pre EFRR, ESF+ a FST v zmysle Stratégie financovania EFRR, ESF+, KF, FST a ENRAF na programové obdobie 2021 - 2027, verzia 1.5.
Zdroj pro-rata (v %)	neaplikuje sa	
	neaplikuje sa	
V prípade uplatňovania systému pro-rata uveďte spôsob jeho stanovenia (pomer medzi VRR a MRR), ktorý sa uplatňuje v prípade realizácie operácií s prínosom pre oba kategórie regiónov, vrátane názvu dokumentu v akom bol stanovený.	Podľa článku 63, bodu 3 Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1060 z 24. júna 2021, ktorým sa stanovujú spoločné ustanovenia o Európskom fonde regionálneho rozvoja, Európskom sociálnom fonde plus, Kohéznom fonde, Fonde na spravodlivú transformáciu a Európskom námornom, rybolovnom a akvakultúrnom fonde a rozpočtové pravidlá pre uvedené fondy, ako aj pre Fond pre azyl, migráciu a integráciu, Fond pre vnútornú bezpečnosť a Nástroj finančnej podpory na riadenie hraníc a vízovú politiku	86,80% MRR / 13,20% VRR, Sčítanie obyvateľov, domov a bytov 2021

Partnera (AZZZ) – ESO4.3		
Fond	Európsky sociálny fond plus	
Celkové oprávnené výdavky NP podľa kategórie regiónu (v EUR)	menej rozvinutý región	1 160 263,24 €
	viac rozvinutý región	176 445,56 €
Zdroj EÚ podľa kategórie regiónu (v EUR)	menej rozvinutý región	986 223,00 €
	viac rozvinutý región	70 578,00 €
Zdroj ŠR podľa kategórie regiónu (v EUR)	menej rozvinutý región	174 040,24 €
	viac rozvinutý región	105 867,56 €
Vlastné zdroje partnera podľa kategórie regiónu (v EUR)	menej rozvinutý región	0 €
	viac rozvinutý región	0 €
Miera spolufinancovania (v %) - MRR	Zdroj EÚ	85%
	Štátny rozpočet SR	15%
	Partner	0%
Miera spolufinancovania (v %) - VRR	Zdroj EÚ	40%
	Štátny rozpočet SR	60%
	Partner	0%
Uplatňovanie špecifického pravidla	áno	MRR: Tabuľka č.6: Špecifické pravidlá

<sup>19</sup> Uveďte konkrétne číslo tabuľky a jej názvu podľa Stratégie financovania Európskeho fondu regionálneho rozvoja, Európskeho sociálneho fondu plus, Kohézneho fondu, Fondu na spravodlivú transformáciu a Európskeho námorného, rybolovného a akvakultúrneho fondu na programové obdobie 2021 – 2027.

<b>financovania<sup>20</sup> (ak relevantné)</b>		financovania pre EFRR, ESF+, FST a KF VRR: Tabuľka č.10: Špecifické pravidlá financovania pre EFRR, ESF+ a FST v zmysle Stratégie financovania EFRR, ESF+, KF, FST a ENRAF na programové obdobie 2021 - 2027, verzia 1.5.
<b>Zdroj pro-rata (v %)</b>	neaplikuje sa	
	neaplikuje sa	
<b>V prípade uplatňovania systému pro-rata uveďte spôsob jeho stanovenia (pomer medzi VRR a MRR), ktorý sa uplatňuje v prípade realizácie operácií s prínosom pre oba kategórie regiónov, vrátane názvu dokumentu v akom bol stanovený.</b>	Podľa článku 63, bodu 3 Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1060 z 24. júna 2021, ktorým sa stanovujú spoločné ustanovenia o Európskom fonde regionálneho rozvoja, Európskom sociálnom fonde plus, Kohéznom fonde, Fonde na spravodlivú transformáciu a Európskom námornom, rybolovnom a akvakultúrnom fonde a rozpočtové pravidlá pre uvedené fondy, ako aj pre Fond pre azyl, migráciu a integráciu, Fond pre vnútornú bezpečnosť a Nástroj finančnej podpory na riadenie hraníc a vízovú politiku	86,80% MRR / 13,20% VRR, Sčítanie obyvateľov, domov a bytov 2021

<b>Partnera (AZZZ) – ESO4.4</b>		
<b>Fond</b>	Európsky sociálny fond plus	
<b>Celkové oprávnené výdavky NP podľa kategórie regiónu (v EUR)</b>	menej rozvinutý región	1 160 263,24 €
	viac rozvinutý región	176 445,56 €
<b>Zdroj EÚ podľa kategórie regiónu (v EUR)</b>	menej rozvinutý región	986 223,00 €
	viac rozvinutý región	70 578,00 €
<b>Zdroj ŠR podľa kategórie regiónu (v EUR)</b>	menej rozvinutý región	174 040,24 €
	viac rozvinutý región	105 867,56 €
<b>Vlastné zdroje partnera podľa kategórie regiónu (v EUR)</b>	menej rozvinutý región	0 €
	viac rozvinutý región	0 €
<b>Miera spolufinancovania (v %) - MRR</b>	Zdroj EÚ	85%
	Štátny rozpočet SR	15%
	Partner	0%
<b>Miera spolufinancovania (v %) - VRR</b>	Zdroj EÚ	40%
	Štátny rozpočet SR	60%
	Partner	0%
<b>Uplatňovanie špecifického pravidla financovania<sup>21</sup> (ak relevantné)</b>	áno	MRR: Tabuľka č.6: Špecifické pravidlá financovania pre EFRR, ESF+, FST a KF

<sup>20</sup> Uveďte konkrétne číslo tabuľky a jej názvu podľa Stratégie financovania Európskeho fondu regionálneho rozvoja, Európskeho sociálneho fondu plus, Kohézneho fondu, Fondu na spravodlivú transformáciu a Európskeho námorného, rybolovného a akvakultúrneho fondu na programové obdobie 2021 – 2027.

<sup>21</sup> Uveďte konkrétne číslo tabuľky a jej názvu podľa Stratégie financovania Európskeho fondu regionálneho rozvoja, Európskeho sociálneho fondu plus, Kohézneho fondu, Fondu na spravodlivú transformáciu a Európskeho námorného, rybolovného a akvakultúrneho fondu na programové obdobie 2021 – 2027.

		VRR: Tabuľka č.10: Špecifické pravidlá financovania pre EFRR, ESF+ a FST v zmysle Stratégie financovania EFRR, ESF+, KF, FST a ENRAF na programové obdobie 2021 - 2027, verzia 1.5.
<b>Zdroj pro-rata (v %)</b>	neaplikuje sa	
	neaplikuje sa	
<b>V prípade uplatňovania systému pro-rata uveďte spôsob jeho stanovenia (pomer medzi VRR a MRR), ktorý sa uplatňuje v prípade realizácie operácií s prínosom pre oba kategórie regiónov, vrátane názvu dokumentu v akom bol stanovený.</b>	Podľa článku 63, bodu 3 Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1060 z 24. júna 2021, ktorým sa stanovujú spoločné ustanovenia o Európskom fonde regionálneho rozvoja, Európskom sociálnom fonde plus, Kohéznom fonde, Fonde na spravodlivú transformáciu a Európskom námornom, rybolovnom a akvakultúrnom fonde a rozpočtové pravidlá pre uvedené fondy, ako aj pre Fond pre azyl, migráciu a integráciu, Fond pre vnútornú bezpečnosť a Nástroj finančnej podpory na riadenie hraníc a vízovú politiku	86,80% MRR / 13,20% VRR, Sčítanie obyvateľov, domov a bytov 2021

<b>Partnera (KOZ) – ESO4.3</b>		
<b>Fond</b>	Európsky sociálny fond plus	
<b>Celkové oprávnené výdavky NP podľa kategórie regiónu (v EUR)</b>	menej rozvinutý región	386 754,41 €
	viac rozvinutý región	58 815,19 €
<b>Zdroj EÚ podľa kategórie regiónu (v EUR)</b>	menej rozvinutý región	328 741,00 €
	viac rozvinutý región	23 526,00 €
<b>Zdroj ŠR podľa kategórie regiónu (v EUR)</b>	menej rozvinutý región	58 013,41 €
	viac rozvinutý región	35 289,19 €
<b>Vlastné zdroje partnera podľa kategórie regiónu (v EUR)</b>	menej rozvinutý región	0 €
	viac rozvinutý región	0 €
<b>Miera spolufinancovania (v %) - MRR</b>	Zdroj EÚ	85%
	Štátny rozpočet SR	15%
	Partner	0%
<b>Miera spolufinancovania (v %) - VRR</b>	Zdroj EÚ	40%
	Štátny rozpočet SR	60%
	Partner	0%
<b>Uplatňovanie špecifického pravidla financovania<sup>22</sup> (ak relevantné)</b>	áno	MRR: Tabuľka č.6: Špecifické pravidlá financovania pre EFRR, ESF+, FST a KF VRR: Tabuľka č.10: Špecifické pravidlá financovania pre EFRR, ESF+ a FST

<sup>22</sup> Uveďte konkrétne číslo tabuľky a jej názvu podľa Stratégie financovania Európskeho fondu regionálneho rozvoja, Európskeho sociálneho fondu plus, Kohézneho fondu, Fondu na spravodlivú transformáciu a Európskeho námorného, rybolovného a akvakultúrneho fondu na programové obdobie 2021 – 2027.

		v zmysle Stratégie financovania EFRR, ESF+, KF, FST a ENRAF na programové obdobie 2021 - 2027, verzia 1.5.
<b>Zdroj pro-rata (v %)</b>	neaplikuje sa	
	neaplikuje sa	
<b>V prípade uplatňovania systému pro-rata uveďte spôsob jeho stanovenia (pomer medzi VRR a MRR), ktorý sa uplatňuje v prípade realizácie operácií s prínosom pre oba kategórie regiónov, vrátane názvu dokumentu v akom bol stanovený.</b>	Podľa článku 63, bodu 3 Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1060 z 24. júna 2021, ktorým sa stanovujú spoločné ustanovenia o Európskom fonde regionálneho rozvoja, Európskom sociálnom fonde plus, Kohéznom fonde, Fonde na spravodlivú transformáciu a Európskom námornom, rybolovnom a akvakultúrnom fonde a rozpočtové pravidlá pre uvedené fondy, ako aj pre Fond pre azyl, migráciu a integráciu, Fond pre vnútornú bezpečnosť a Nástroj finančnej podpory na riadenie hraníc a vízovú politiku	86,80% MRR / 13,20% VRR, Sčítanie obyvateľov, domov a bytov 2021

<b>Partnera (KOZ) – ESO4.4</b>		
<b>Fond</b>	Európsky sociálny fond plus	
<b>Celkové oprávnené výdavky NP podľa kategórie regiónu (v EUR)</b>	menej rozvinutý región	386 754,41 €
	viac rozvinutý región	58 815,19 €
<b>Zdroj EÚ podľa kategórie regiónu (v EUR)</b>	menej rozvinutý región	328 741,00 €
	viac rozvinutý región	23 526,00 €
<b>Zdroj ŠR podľa kategórie regiónu (v EUR)</b>	menej rozvinutý región	58 013,41 €
	viac rozvinutý región	35 289,19 €
<b>Vlastné zdroje partnera podľa kategórie regiónu (v EUR)</b>	menej rozvinutý región	0 €
	viac rozvinutý región	0 €
<b>Miera spolufinancovania (v %) - MRR</b>	Zdroj EÚ	85%
	Štátny rozpočet SR	15%
	Partner	0%
<b>Miera spolufinancovania (v %) - VRR</b>	Zdroj EÚ	40%
	Štátny rozpočet SR	60%
	Partner	0%
<b>Uplatňovanie špecifického pravidla financovania<sup>23</sup> (ak relevantné)</b>	áno	MRR: Tabuľka č.6: Špecifické pravidlá financovania pre EFRR, ESF+, FST a KF VRR: Tabuľka č.10: Špecifické pravidlá financovania pre EFRR, ESF+ a FST v zmysle Stratégie financovania EFRR, ESF+, KF, FST a ENRAF na programové

<sup>23</sup> Uveďte konkrétne číslo tabuľky a jej názvu podľa Stratégie financovania Európskeho fondu regionálneho rozvoja, Európskeho sociálneho fondu plus, Kohézneho fondu, Fondu na spravodlivú transformáciu a Európskeho námorného, rybolovného a akvakultúrneho fondu na programové obdobie 2021 – 2027.

		obdobie 2021 - 2027, verzia 1.5.
<b>Zdroj pro-rata (v %)</b>	neaplikuje sa	
	neaplikuje sa	
<b>V prípade uplatňovania systému pro-rata uveďte spôsob jeho stanovenia (pomer medzi VRR a MRR), ktorý sa uplatňuje v prípade realizácie operácií s prínosom pre oba kategórie regiónov, vrátane názvu dokumentu v akom bol stanovený.</b>	Podľa článku 63, bodu 3 Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1060 z 24. júna 2021, ktorým sa stanovujú spoločné ustanovenia o Európskom fonde regionálneho rozvoja, Európskom sociálnom fonde plus, Kohéznom fonde, Fonde na spravodlivú transformáciu a Európskom námornom, rybolovnom a akvakultúrnom fonde a rozpočtové pravidlá pre uvedené fondy, ako aj pre Fond pre azyl, migráciu a integráciu, Fond pre vnútornú bezpečnosť a Nástroj finančnej podpory na riadenie hraníc a vízovú politiku	86,80% MRR / 13,20% VRR, Sčítanie obyvateľov, domov a bytov 2021

<b>Partnera (RÚZ) – ESO4.3</b>		
<b>Fond</b>	Európsky sociálny fond plus	
<b>Celkové oprávnené výdavky NP podľa kategórie regiónu (v EUR)</b>	menej rozvinutý región	1 031 345,10 €
	viac rozvinutý región	156 840,50 €
<b>Zdroj EÚ podľa kategórie regiónu (v EUR)</b>	menej rozvinutý región	876 643,00 €
	viac rozvinutý región	62 736,00 €
<b>Zdroj ŠR podľa kategórie regiónu (v EUR)</b>	menej rozvinutý región	154 702,10 €
	viac rozvinutý región	94 104,50 €
<b>Vlastné zdrojepartnera podľa kategórie regiónu (v EUR)</b>	menej rozvinutý región	0 €
	viac rozvinutý región	0 €
<b>Miera spolufinancovania (v %) - MRR</b>	Zdroj EÚ	85%
	Štátny rozpočet SR	15%
	Partner	0%
<b>Miera spolufinancovania (v %) - VRR</b>	Zdroj EÚ	40%
	Štátny rozpočet SR	60%
	Partner	0%
<b>Uplatňovanie špecifického pravidla financovania<sup>24</sup> (ak relevantné)</b>	áno	MRR: Tabuľka č.6: Špecifické pravidlá financovania pre EFRR, ESF+, FST a KF VRR: Tabuľka č.10: Špecifické pravidlá financovania pre EFRR, ESF+ a FST v zmysle Stratégie financovania EFRR, ESF+, KF, FST a ENRAF na programové obdobie 2021 - 2027, verzia 1.5.
<b>Zdroj pro-rata (v %)</b>	neaplikuje sa	

<sup>24</sup> Uveďte konkrétne číslo tabuľky a jej názvu podľa Stratégie financovania Európskeho fondu regionálneho rozvoja, Európskeho sociálneho fondu plus, Kohézneho fondu, Fondu na spravodlivú transformáciu a Európskeho námorného, rybolovného a akvakultúrneho fondu na programové obdobie 2021 – 2027.

	neaplikuje sa	
<b>V prípade uplatňovania systému pro-rata uveďte spôsob jeho stanovenia (pomer medzi VRR a MRR), ktorý sa uplatňuje v prípade realizácie operácií s prínosom pre oba kategórie regiónov, vrátane názvu dokumentu v akom bol stanovený.</b>	Podľa článku 63, bodu 3 Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1060 z 24. júna 2021, ktorým sa stanovujú spoločné ustanovenia o Európskom fonde regionálneho rozvoja, Európskom sociálnom fonde plus, Kohéznom fonde, Fonde na spravodlivú transformáciu a Európskom námornom, rybolovnom a akvakultúrnom fonde a rozpočtové pravidlá pre uvedené fondy, ako aj pre Fond pre azyl, migráciu a integráciu, Fond pre vnútornú bezpečnosť a Nástroj finančnej podpory na riadenie hraníc a vízovú politiku	86,80% MRR / 13,20% VRR, Sčítanie obyvateľov, domov a bytov 2021

<b>Partnera (RÚZ) – ESO4.4</b>		
<b>Fond</b>	Európsky sociálny fond plus	
<b>Celkové oprávnené výdavky NP podľa kategórie regiónu (v EUR)</b>	menej rozvinutý región	1 031 345,10 €
	viac rozvinutý región	156 840,50 €
<b>Zdroj EÚ podľa kategórie regiónu (v EUR)</b>	menej rozvinutý región	876 643,00 €
	viac rozvinutý región	62 736,00 €
<b>Zdroj ŠR podľa kategórie regiónu (v EUR)</b>	menej rozvinutý región	154 702,10 €
	viac rozvinutý región	94 104,50 €
<b>Vlastné zdroje partnera podľa kategórie regiónu (v EUR)</b>	menej rozvinutý región	0 €
	viac rozvinutý región	0 €
<b>Miera spolufinancovania (v %) - MRR</b>	Zdroj EÚ	85%
	Štátny rozpočet SR	15%
	Partner	0%
<b>Miera spolufinancovania (v %) - VRR</b>	Zdroj EÚ	40%
	Štátny rozpočet SR	60%
	Partner	0%
<b>Uplatňovanie špecifického pravidla financovania<sup>25</sup> (ak relevantné)</b>	áno	MRR: Tabuľka č.6: Špecifické pravidlá financovania pre EFRR, ESF+, FST a KF VRR: Tabuľka č.10: Špecifické pravidlá financovania pre EFRR, ESF+ a FST v zmysle Stratégie financovania EFRR, ESF+, KF, FST a ENRAF na programové obdobie 2021 - 2027, verzia 1.5.
<b>Zdroj pro-rata (v %)</b>	neaplikuje sa	
	neaplikuje sa	
<b>V prípade uplatňovania systému pro-</b>	Podľa článku 63, bodu 3	86,80% MRR / 13,20% VRR, Sčítanie

<sup>25</sup> Uveďte konkrétne číslo tabuľky a jej názvu podľa Stratégie financovania Európskeho fondu regionálneho rozvoja, Európskeho sociálneho fondu plus, Kohézneho fondu, Fondu na spravodlivú transformáciu a Európskeho námorného, rybolovného a akvakultúrneho fondu na programové obdobie 2021 – 2027.

<p>rata uveďte spôsob jeho stanovenia (pomer medzi VRR a MRR), ktorý sa uplatňuje v prípade realizácie operácií s prínosom pre oba kategórie regiónov, vrátane názvu dokumentu v akom bol stanovený.</p>	<p>Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1060 z 24. júna 2021, ktorým sa stanovujú spoločné ustanovenia o Európskom fonde regionálneho rozvoja, Európskom sociálnom fonde plus, Kohéznom fonde, Fonde na spravodlivú transformáciu a Európskom námornom, rybolovnom a akvakultúrnom fonde a rozpočtové pravidlá pre uvedené fondy, ako aj pre Fond pre azyl, migráciu a integráciu, Fond pre vnútornú bezpečnosť a Nástroj finančnej podpory na riadenie hraníc a vízovú politiku</p>	<p>obyvateľov, domov a bytov 2021</p>
--	---	---------------------------------------

Partnera (ZMOS) – ESO4.3		
Fond	Európsky sociálny fond plus	
Celkové oprávnené výdavky NP podľa kategórie regiónu (v EUR)	menej rozvinutý región	128 918,13 €
	viac rozvinutý región	19 605,07 €
Zdroj EÚ podľa kategórie regiónu <sup>26</sup> (v EUR)	menej rozvinutý región	109 580,00 €
	viac rozvinutý región	7 842,00 €
Zdroj ŠR podľa kategórie regiónu (v EUR)	menej rozvinutý región	19 338,13 €
	viac rozvinutý región	11 763,07 €
Vlastné zdroje partnera podľa kategórie regiónu (v EUR)	menej rozvinutý región	0 €
	viac rozvinutý región	0 €
Miera spolufinancovania (v %) - MRR	Zdroj EÚ	85%
	Štátny rozpočet SR	15%
	Partner	0%
Miera spolufinancovania (v %) - VRR	Zdroj EÚ	40%
	Štátny rozpočet SR	60%
	Partner	0%
Uplatňovanie špecifického pravidla financovania <sup>27</sup> (ak relevantné)	áno	MRR: Tabuľka č.6: Špecifické pravidlá financovania pre EFRR, ESF+, FST a KF VRR: Tabuľka č.10: Špecifické pravidlá financovania pre EFRR, ESF+ a FST v zmysle Stratégie financovania EFRR, ESF+, KF, FST a ENRAF na programové obdobie 2021 - 2027, verzia 1.5.
Zdroj pro-rata (v %)	neaplikuje sa	
	neaplikuje sa	
V prípade uplatňovania systému pro-	Podľa článku 63, bodu 3 Nariadenia Európskeho	86,80% MRR / 13,20% VRR, Sčítanie

<sup>26</sup> V prípade Kohézneho fondu vyberte „neaplikuje sa“.

<sup>27</sup> Uveďte konkrétne číslo tabuľky a jej názvu podľa Stratégie financovania Európskeho fondu regionálneho rozvoja, Európskeho sociálneho fondu plus, Kohézneho fondu, Fondu na spravodlivú transformáciu a Európskeho námorného, rybolovného a akvakultúrneho fondu na programové obdobie 2021 – 2027.

<p>rata uveďte spôsob jeho stanovenia (pomer medzi VRR a MRR), ktorý sa uplatňuje v prípade realizácie operácií s prínosom pre oba kategórie regiónov, vrátane názvu dokumentu v akom bol stanovený.</p>	<p>parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1060 z 24. júna 2021, ktorým sa stanovujú spoločné ustanovenia o Európskom fonde regionálneho rozvoja, Európskom sociálnom fonde plus, Kohéznom fonde, Fonde na spravodlivú transformáciu a Európskom námornom, rybolovnom a akvakultúrnom fonde a rozpočtové pravidlá pre uvedené fondy, ako aj pre Fond pre azyl, migráciu a integráciu, Fond pre vnútornú bezpečnosť a Nástroj finančnej podpory na riadenie hraníc a vízovú politiku</p>	<p>obyvateľov, domov a bytov 2021</p>
--	---	---------------------------------------

Partnera (ZMOS) – ESO4.4		
Fond	Európsky sociálny fond plus	
Celkové oprávnené výdavky NP podľa kategórie regiónu (v EUR)	menej rozvinutý región	128 918,13 €
	viac rozvinutý región	19 605,07 €
Zdroj EÚ podľa kategórie regiónu (v EUR)	menej rozvinutý región	109 580,00 €
	viac rozvinutý región	7 842,00 €
Zdroj ŠR podľa kategórie regiónu (v EUR)	menej rozvinutý región	19 338,13 €
	viac rozvinutý región	11 763,07 €
Vlastné zdroje partnera podľa kategórie regiónu (v EUR)	menej rozvinutý región	0 €
	viac rozvinutý región	0 €
Miera spolufinancovania (v %) - MRR	Zdroj EÚ	85%
	Štátny rozpočet SR	15%
	Partner	0%
Miera spolufinancovania (v %) - VRR	Zdroj EÚ	40%
	Štátny rozpočet SR	60%
	Partner	0%
Uplatňovanie špecifického pravidla financovania <sup>28</sup> (ak relevantné)	áno	MRR: Tabuľka č.6: Špecifické pravidlá financovania pre EFRR, ESF+, FST a KF VRR: Tabuľka č.10: Špecifické pravidlá financovania pre EFRR, ESF+ a FST v zmysle Stratégie financovania EFRR, ESF+, KF, FST a ENRAF na programové obdobie 2021 - 2027, verzia 1.5.
Zdroj pro-rata (v %)	neaplikuje sa	
	neaplikuje sa	
V prípade uplatňovania systému pro-rata uveďte spôsob jeho stanovenia (pomer medzi VRR a MRR), ktorý sa uplatňuje v prípade realizácie operácií	Podľa článku 63, bodu 3 Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1060 z 24. júna 2021,	86,80% MRR / 13,20% VRR, Sčítanie obyvateľov, domov a bytov 2021

<sup>28</sup> Uveďte konkrétne číslo tabuľky a jej názvu podľa Stratégie financovania Európskeho fondu regionálneho rozvoja, Európskeho sociálneho fondu plus, Kohézneho fondu, Fondu na spravodlivú transformáciu a Európskeho námorného, rybolovného a akvakultúrneho fondu na programové obdobie 2021 – 2027.

s prínosom pre oba kategórie regiónov, vrátane názvu dokumentu v akom bol stanovený.	ktorým sa stanovujú spoločné ustanovenia o Európskom fonde regionálneho rozvoja, Európskom sociálnom fonde plus, Kohéznom fonde, Fonde na spravodlivú transformáciu a Európskom námornom, rybolovnom a akvakultúrnom fonde a rozpočtové pravidlá pre uvedené fondy, ako aj pre Fond pre azyl, migráciu a integráciu, Fond pre vnútornú bezpečnosť a Nástroj finančnej podpory na riadenie hraníc a vízovú politiku	
--	--	--

## Merateľné ukazovatele NP a iné údaje

Cieľ národného projektu	Cieľom projektu je prostredníctvom riadeného sektorového prístupu vytvoriť predpoklady na implementáciu vekového manažmentu, podporiť zotrvanie seniorov na trhu práce a zvýšiť povedomie zamestnávateľov o výhodách flexibilných foriem práce pre rodičov malých detí a osoby s neformálnymi opatrovateľskými povinnosťami za účelom ich efektívnejšieho uplatnenia sa na trhu práce.
Aktivita/Akcia ku ktorej sa MU viaže	<b>Zavádzanie vekového manažmentu, vrátane vytvárania strategických nástrojov a zabezpečovania súvisiacich údajov</b>
Typ merateľného ukazovateľa	výstup
Typ územia	MRR
Kód merateľného ukazovateľa projektu	PSKPEECO19
Názov merateľného ukazovateľa projektu	Počet podporovaných mikropodnikov, malých a stredných podnikov (vrátane družstevných podnikov a sociálnych podnikov)
Merná jednotka merateľného ukazovateľa projektu	počet
Indikatívna cieľová hodnota	868
Typ merateľného ukazovateľa	výstup
Typ územia	VRR
Kód merateľného ukazovateľa projektu	PSKPEECO19
Názov merateľného ukazovateľa projektu	Počet podporovaných mikropodnikov, malých a stredných podnikov (vrátane družstevných podnikov a sociálnych podnikov)
Merná jednotka merateľného ukazovateľa projektu	počet
Indikatívna cieľová hodnota	132
Typ merateľného ukazovateľa	výsledok
Typ územia	MRR
Kód merateľného ukazovateľa projektu	PSKPSRI24

Názov merateľného ukazovateľa projektu	Subjekty, ktoré zaviedli opatrenia na podporu vekového manažmentu, nediskriminácie, rodovej rovnosti a zosúladenia rodinného a pracovného života
Merná jednotka merateľného ukazovateľa projektu	počet
Indikatívna cieľová hodnota	608
Typ merateľného ukazovateľa	výsledok
Typ územia	VRR
Kód merateľného ukazovateľa projektu	PSKPSRI24
Názov merateľného ukazovateľa projektu	Subjekty, ktoré zaviedli opatrenia na podporu vekového manažmentu, nediskriminácie, rodovej rovnosti a zosúladenia rodinného a pracovného života
Merná jednotka merateľného ukazovateľa projektu	počet
Indikatívna cieľová hodnota	93
Aktivita/Akcia ku ktorej sa MU viaže	<b>Vytváranie flexibilných foriem práce pre rodičov malých detí a pre osoby, ktoré poskytujú neformálnu pomoc rodinným príslušníkom odkázaným na pomoc inej osoby pri sebaobsluže</b>
Typ merateľného ukazovateľa	výstup
Typ územia	MRR
Kód merateľného ukazovateľa projektu	PSKPEECO19
Názov merateľného ukazovateľa projektu	Počet podporovaných mikropodnikov, malých a stredných podnikov (vrátane družstevných podnikov a sociálnych podnikov)
Merná jednotka merateľného ukazovateľa projektu	počet
Indikatívna cieľová hodnota	868
Typ merateľného ukazovateľa	výstup
Typ územia	VRR
Kód merateľného ukazovateľa projektu	PSKPEECO19
Názov merateľného ukazovateľa projektu	Počet podporovaných mikropodnikov, malých a stredných podnikov (vrátane družstevných podnikov a sociálnych podnikov)
Merná jednotka merateľného ukazovateľa projektu	počet
Indikatívna cieľová hodnota	132
Typ merateľného ukazovateľa	výsledok
Typ územia	MRR
Kód merateľného ukazovateľa projektu	PSKPSRI24
Názov merateľného ukazovateľa projektu	Subjekty, ktoré zaviedli opatrenia na podporu vekového manažmentu, nediskriminácie, rodovej rovnosti a zosúladenia rodinného a pracovného života
Merná jednotka merateľného ukazovateľa projektu	Počet
Indikatívna cieľová hodnota	608
Typ merateľného ukazovateľa	výsledok
Typ územia	VRR

Kód merateľného ukazovateľa projektu	PSKPSRI24
Názov merateľného ukazovateľa projektu	Subjekty, ktoré zaviedli opatrenia na podporu vekového manažmentu, nediskriminácie, rodovej rovnosti a zosúladenia rodinného a pracovného života
Merná jednotka merateľného ukazovateľa projektu	Počet
Indikatívna cieľová hodnota	93

Zoznam iných údajov projektu	
Kód iného údajja	DPSK033
Názov iného údajja	Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím
Merná jednotka iného údajja	počet
Kód iného údajja	DPSK034
Názov iného údajja	Priemerná hrubá mesačná mzda financovaná z projektu za rok
Merná jednotka iného údajja	EUR/rok
Kód iného údajja	DPSK035
Názov iného údajja	Medián priemerných hrubých mesačných miezd financovaných z projektu za rok
Merná jednotka iného údajja	EUR/rok

Ďalšie požadované údaje pre monitorovanie	
Názov	
Akým spôsobom sa budú získavať dáta?	

Zoznam prínosov a prípadných iných dopadov, ktoré sa dajú očakávať pre jednotlivé cieľové skupiny		
Prínosy/Dopady	Cieľová skupina	Počet
Pracovná schopnosť je základom kvality práce a udržania na trhu práce (nielen) starších zamestnancov. Týka sa zdravia, kompetencií, hodnôt a pracovných podmienok (vrátane manažmentu/vedenia). Aktivity projektu zamerané na prvé meranie pracovnej schopnosti zamestnancov na slovenskom trhu práce v rámci 24 sektorov národného hospodárstva a jeho vyhodnotenie prinesú prehľad a pochopenie aktuálneho stavu pracovnej schopnosti na Slovensku. Nadväzujúce aktivity budú smerovať k nastaveniu implementácie strategického	Zamestnanci	Všetci zamestnanci SR z dôvodu pokrytia všetkých sektorov národného hospodárstva

<p>nástroja vekového manažmentu za účelom podpory aktívneho starnutia v dôsledku demografických trendov a zabezpečenia lepšej adaptability zamestnancov na zmenené podmienky vykonávania činností, ktoré vyplývajú napr. z technologických zmien. Očakáva sa zabezpečenie lepšej adaptability zamestnancov na zmenené podmienky vykonávania činností na základe presných údajov o pracovnej schopnosti zamestnancov sektora.</p>		
<p>Aktivity projektu majú za cieľ podporiť zlepšenie podmienok pri zavádzaní flexibilných foriem práce pre osoby v pred dôchodkovom veku a tie, ktoré dovŕšili dôchodkový vek a budú mať naďalej záujem zotrvať na pracovnom trhu. Zotrvanie osôb z tejto cieľovej skupiny na trhu práce pomáha predchádzať ich sociálnej izolácii a taktiež zlepšuje ich ekonomické postavenie a nezávislosť. Projekt pomôže cieľovej skupine naplniť jej potreby predovšetkým prostredníctvom vytvorenia konkrétnych postupov, modelových sektorových aplikovaní modelu a zabezpečenia stáleho metodického poradenstva v oblasti flexibilných foriem práce pre seniorov a tiež prostredníctvom osvedy medzi seniormi o možnostiach ako ostať aktívnym na trhu práce.</p>	<p>Seniori (osoby v pred dôchodkovom veku, a ten ktorý dovŕšil dôchodkový vek)</p>	<p>Všetci zamestnanci SR vo veku nad 50 rokov z dôvodu pokrytia všetkých sektorov národného hospodárstva</p>
<p>Pracovnú schopnosť taktiež ovplyvňuje prostredie mimo práce. Rodina a blízky okruh ľudí môžu počas celého života tiež mnohokrato ovplyvniť pracovnú schopnosť osoby. Preto je posilňovanie a podporovanie rovnováhy medzi pracovným a osobným životom dôležité. Aktivity súvisiace s vytvorením metodického nástroja na podporu zosúladovania pracovného a súkromného života majú za cieľ podporiť zlepšenie podmienok pri zavádzaní flexibilných foriem práce pre osoby starajúce sa o člena rodiny. Táto cieľová skupina je spojená s nízkym podielom aktivity na trhu práce v dôsledku starostlivosti o zverenú osobu najmä v súvislosti s nedostatkom flexibilných foriem práce. Projekt pomôže cieľovej skupine naplniť jej potreby predovšetkým prostredníctvom vytvorenia konkrétnych postupov, modelových sektorových aplikovaní modelu a zabezpečenia stáleho metodického poradenstva v oblasti flexibilných foriem s prihliadnutím k aktuálnym životným potrebám konkrétnych vekových skupín (rodičia malých detí, sendvičová generácia, starší ľudia). Prínosom projektu je zároveň kvantifikácia</p>	<p>Občan, ktorý žije ako osamelá dospelá osoba s jednou alebo viacerými osobami odkázanými na jeho starostlivosť alebo starajúca sa aspoň o jedno dieťa pred skončením povinnej školskej dochádzky</p>	<p>Kvantifikácia počtu týchto opatrovateľov nie je aktuálne dostupná</p>

počtu neformálnych opatrovateľov – zamestnancov s rodičovskými a opatrovateľskými povinnosťami.		
Starnutie pracovnej sily je globálnym javom, ktorý spôsobuje rad sociálnych a ekonomických dopadov a vedie k zmenám v štruktúre trhu práce. Projektom zdefinovaná aktivita koncipovaná za účelom podpory pracovnej schopnosti je založená na spolupráci medzi zamestnávateľom a zamestnancom: spoločne môžu vytvoriť lepšiu rovnováhu na pracovisku a zlepšiť pracovnú schopnosť. V dôsledku negatívnych demografických trendov je zavádzanie flexibilných foriem práce pre zamestnávateľov ďalšia možnosť, ako riešiť zvýšený dopyt po pracovnej sile. Z uvedeného dôvodu sú jednotlivé moduly cielené najmä na šírenie povedomia a zviditeľnenie princípov a nástrojov vekového manažmentu na Slovensku a výhodách flexibilného zamestnávania seniorov a neformálnych opatrovateľov	Zamestnávateľa	Všetci zamestnávateľa SR z dôvodu pokrytia všetkých sektorov národného hospodárstva

### Štúdia uskutočniteľnosti vrátane analýzy nákladov a prínosov

Informácie sa vyplňajú iba pre investičné typy projektov.

Existuje relevantná štúdia uskutočniteľnosti <sup>29</sup> ? (áno/nie)	
Ak je štúdia uskutočniteľnosti dostupná na internete , uveďte jej názov a internetovú adresu, kde je štúdia zverejnená	
V prípade, že štúdia uskutočniteľnosti nie je dostupná na internete, uveďte webové sídlo a termín, v ktorom predpokladáte jej zverejnenie (mesiac/rok)	

### Verejné obstarávanie

Sumár zrealizovaných VO	
Sumár plánovaných VO	
Názov VO	
Stručný opis predmetu VO	
Celková hodnota zákazky	
Postup obstarávania	
Metóda podľa finančného limitu	
Začiatok VO	

<sup>29</sup> Pozri aj Uznesenie Vlády SR č. 300 z 21.6.2017 k návrhu Rámca na hodnotenie verejných investičných projektov v SR (dostupné na: <http://www.rokovania.sk/Rokovanie.aspx/BodRokovaniaDetail?idMaterial=26598> )

<b>Stav VO</b>	
<b>Predpokladaný datum ukončenia VO</b>	
<b>Poznámka</b>	
<b>Aktivita</b>	
<b>Hodnota na aktivitu z celkovej hodnoty VO</b>	

<b>Prílohy</b>
Ganttov diagram
Vizualizácia projektu

*Vypracoval: Aliancia sektorových rád/MPSVR SR Sekcia ľudských práv*