

BUĎÚCNOŠŤ TRHU PRÁCE Z POHL'ADU MSP

BRATISLAVA 2024



SLOVAK | BUSINESS | AGENCY

Vydavateľ: Slovak Business Agency

© SBA, Bratislava, 2024

Všetky práva vyhradené.

Údaje, ktoré sú obsahom tejto publikácie, je možné použiť len s uvedením zdroja.

Neprešlo jazykovou úpravou

Obsah

Zoznam grafov a tabuliek	3
Zoznam skratiek	6
Manažérske zhrnutie	8
Úvod	12
1 Globálne trendy	13
1.1 Priemysel 4.0 a Priemysel 5.0	13
1.1.1 Výhody Priemyslu 5.0	13
1.2 Nové technológie a ich vplyv na trh práce	15
1.3 Trh práce a požadované zručnosti	18
1.4 Demografické trendy	22
1.5 Zelená tranzícia	24
2 Súčasný stav trhu práce na Slovensku	28
2.1 Nezamestnanosť	28
2.1.1 Miera nezamestnanosti	28
2.1.2 Nezamestnaní podľa vzdelania	29
2.1.3 Prítok nových nezamestnaných podľa poslednej vykonávanej profesie (ktoré profesie najčastejšie opúšťajú zamestnanie).....	30
2.1.4 Miera nezamestnanosti podľa veku	32
2.2 Zamestnanosť	36
2.3 Demografický vývoj a zmeny v štruktúre neobsadených pracovných pozícií	39
2.3.1 Vekové zloženie SR.....	41
2.3.2 Počty vyplácaných dôchodkov	42
2.3.3 Prognóza vývoja starnutia slovenskej populácie	44
2.3.4 Zmeny v štátnych politikách.....	47
2.3.5 Štruktúra voľných pracovných miest.....	50
2.4 Stav vzdelávacieho systému a požiadavky trhu práce na vzdelávanie	52
2.4.1 Vývoj počtu absolventov stredných škôl	52
2.4.2 Vývoj „osudov“ absolventov stredných škôl.....	54
2.4.3 Vývoj počtu VŠ študentov/absolventov po rokoch	58
2.5 Efektivita systému vzdelávania	62
2.5.1 Efektivita stredoškolského systému vzdelávania.....	62
2.5.2 Efektivita vysokoškolského systému vzdelávania	66
2.5.3 Nevyužitá kapacita škôl.....	68
3 Reskilling a upskilling	69
3.1 Vymedzenie pojmológie	69
3.2 Opatrenia štátu v oblasti celoživotného vzdelávania, „reskilling“ a „upskilling“	73
3.2.1 Štátna pomoc a aktívna politika trhu práce.....	74
3.2.2 Realizácia aktívnych opatrení na trhu práce prostredníctvom projektov a programov.....	75
3.2.3 Finančná podpora aktívnych opatrení na trhu práce	76

3.2.4	Financovanie celoživotného vzdelávania	83
3.3	Reflexia vzdelávacieho systému SR na transformáciu Priemysel 4.0	86
3.3.1	Zapojenie samospráv do procesu celoživotného vzdelávania.....	98
3.4	Príklady – best practices.....	104
4	Aktualizácia regulačných povinností týkajúcich sa podnikania vo formálnom aj celoživotnom vzdelávaní	114
4.1	Základné vzdelávanie	114
4.2	Stredoškolské vzdelávanie	115
4.3	Vysokoškolské vzdelávanie.....	118
4.4	Celoživotné vzdelávanie.....	122
5	Kvalitatívny prieskum budúcnosť na trhu práce	125
5.1	Metodika kvalitatívneho prieskumu	125
5.2	Výsledky kvalitatívneho prieskumu MSP	131
5.2.1	Vplyv Priemyslu 4.0., digitálnej a zelenej transformácie na MSP a na pracovné miesta	131
5.2.2	Kľúčové kompetencie súvisiace s Priemyslom 4.0., automatizáciou a digitalizáciou	133
5.2.3	Posúdenie kompetencií z hľadiska zamestnancov, potenciálnych zamestnancov a absolventov škôl za najmenej rozvinuté	134
5.2.4	Demografický vývoj v MSP	135
5.2.5	Nedostatok kvalifikovaných zamestnancov a dôvody nedostatočnej kvalifikácie zamestnancov	139
5.2.6	Duálne vzdelávanie, resp. iné praktické vzdelávanie	141
5.2.7	Návrhy na zlepšenie duálneho vzdelávania	142
5.2.8	Návrhy na zlepšenie systému stredoškolského a vysokoškolského vzdelávania	143
5.2.9	Duálne vzdelávanie na vysokých školách	144
5.2.10	Návrhy na zlepšenie celoživotného vzdelávania	148
5.3	Výsledky kvalitatívneho prieskumu – vzdelávacie inštitúcie.....	151
5.3.1	Vplyv Priemyslu 4.0., digitálnej a zelenej transformácie na vzdelávací systém	151
5.3.2	Pozitíva a negatíva súčasného formálneho vzdelávania	153
5.3.3	Duálne vzdelávanie, návrhy na zlepšenie duálneho vzdelávania a zavedenie duálneho vzdelávania na vysokých školách.....	157
5.3.4	Pozitíva a negatíva súčasného neformálneho vzdelávania	159
5.3.5	Akreditácia vzdelávacích kurzov.....	160
5.3.6	Zapojenie a nezapojenie sa do celoživotného vzdelávania	160
5.3.7	Návrhy na zlepšenie systému vzdelávania (vzdelávací systém, celoživotné vzdelávanie).....	161
6	Odporúčania.....	163
	Záver	167
	Zoznam použitej literatúry	168

Zoznam tabuliek, grafov a obrázkov

Tabuľka 1: Rozdiel medzi revolúciami Priemysel 4.0 a Priemysel 5.0.....	14
Tabuľka 2: 6V Big data	17
Tabuľka 3: Vývoj 20 požadovaných zručností na Slovensku podľa portálu Profesia.sk	21
Tabuľka 4: Dôchodkový vek v krajinách OECD	23
Tabuľka 5: Podiel uchádzačov podľa povolania na celkovom prítoku UoZ v období 1/2019 – 10/2023	31
Tabuľka 6: Počet absolventov zo zahraničia na slovenských vysokých školách a slovenských univerzitách podľa jednotlivých odborov.....	60
Tabuľka 7: Počet učiteľov na gymnáziách na žiaka denného štúdia	64
Tabuľka 8: Počet žiakov na učiteľa v SOŠ.....	66
Tabuľka 9: Počet vysokých škôl v SR.....	67
Tabuľka 10: Počet fakúlt vysokých škôl	67
Tabuľka 11: Počet učiteľov na vysokých školách na plný úväzok.....	67
Tabuľka 12: Počet učiteľov na vysokých školách zamestnaných na čiastočný úväzok	67
Tabuľka 13: Počet študentov na vysokoškolského učiteľa.....	68
Tabuľka 14: Využitie kapacít vysokých škôl (plán vs. zápis) pri študentoch dennej formy štúdia	68
Tabuľka 15: Aktívne opatrenia na trhu práce	77
Tabuľka 16: Štátna pomoc pre podniky v SR v roku 2022	78
Tabuľka 17: Pomoc na vzdelávanie a zamestnanosť v rokoch 2021 a 2022	80
Tabuľka 18: Poskytnutá pomoc v zmysle čl. 22, 32-35 nariadenia Komisie (EÚ) č. 651/2014.....	81
Tabuľka 19: Opatrenia krajín EÚ v celoživotnom vzdelávaní dospelých	105
Tabuľka 20: Štruktúra výberovej vzorky MSP.....	127
Tabuľka 21: Štruktúra výberovej vzorky vzdelávacia inštitúcia	128
 Graf 1: Vývoj podielov kľúčových zručností pracovníkov, ktoré sa v nasledujúcich piatich rokoch zmenia a ktoré zostanú zachované	19
Graf 2: Zamestnávanie v službách a tovaroch spojených s ochranou životného prostredia.....	25
Graf 3: Zamestnanosť v hneďých sektoroch.....	26
Graf 4: Miera evidovanej nezamestnanosti	28
Graf 5: Absolútny počet nezamestnaných na Slovensku evidovaných mesačne	29
Graf 6: Najvyššie dosiahnuté vzdelanie nezamestnaných	29
Graf 7: Priemerný podiel na nezamestnanosti podľa vzdelania v období 2019 – 10/2023	30
Graf 8: Vývoj na trhu práce (prítok) podľa poslednej vykonávanej profesie na základe klasifikácie SK ISCO – 08	31
Graf 9: Počet evidovaných nezamestnaných podľa veku.....	32
Graf 10: Podiel vekových kategórií na počte evidovaných UoZ.....	33
Graf 11: Podiel nezamestnaných podľa dĺžky nezamestnanosti v 2Q 2023.....	34
Graf 12: Nezamestnaní podľa dĺžky nezamestnanosti	34
Graf 13: Veková štruktúra dlhodobo nezamestnaných (viac ako 1 rok).....	35

Graf 14: Vzdelanostná štruktúra dlhodobo nezamestnaných v 2 Q 2023.....	35
Graf 15: Vzdelanostná štruktúra dlhodobo nezamestnaných (viac ako 1 rok), kvartálne	36
Graf 16: Počet zamestnaných v podnikoch podľa veľkosti, kvartálne	37
Graf 17: Zamestnanci podľa sektora, mesačne	37
Graf 18: Zamestnanosť – vývoj v jednotlivých sektoroch ekonomiky v rokoch 2012 až 2022 podľa počtu zamestnancov (početnosť), ročne	38
Graf 19: Zamestnanosť podľa vekových skupín, kvartálne	39
Graf 20: Priemerná stredná dĺžka narodenia pri narodení	40
Graf 21: Počet živonarodených detí	41
Graf 22: Priemerný vek obyvateľov SR od roku 1950.....	41
Graf 23: Strom života slovenskej populácie v súčasnosti	42
Graf 24: Počet poberateľov starobných dôchodkov	43
Graf 25: Počet poberateľov predčasných starobných dôchodkov	43
Graf 26: Počet poberateľov invalidných dôchodkov (spolu)	44
Graf 27: Prognóza vývoja priemerného veku v SR do roku 2080.....	44
Graf 28: Veková pyramída v roku 2057	45
Graf 29: Old – age dependency ratio	46
Graf 30: Pomer populácie vo veku 65 rokov	47
Graf 31: Počet pracujúcich cudzincov v SR, mesačné dáta	49
Graf 32: Počet predčasných dôchodcov, mesačné dáta	50
Graf 33: Počet voľných pracovných miest podľa odboru	51
Graf 34: Počet voľných pracovných miest podľa požadovaného vzdelania	52
Graf 35: Počet absolventov gymnázií dennej formy štúdia.....	53
Graf 36: Počet absolventov stredných odborných škôl	53
Graf 37: Podiel maturantov z ročníka, ktorí sa zapísali na slovenské vysoké školy	54
Graf 38: Počet slovenských študentov v Českej republike.....	55
Graf 39: Počet študentov slovenskej národnosti študujúcich v zahraničí po krajinách.....	55
Graf 40: Počet registrovaných absolventov stredných škôl od roku 2019 v septembri daného roka	57
Graf 41: Výsledok expertného odhadu osudov slovenských stredoškôľakov (maturanti + nematuranti).....	58
Graf 42: Počet absolventov vysokých škôl zo Slovenska a zo zahraničia	59
Graf 43: Pomer medzi slovenskými a zahraničnými absolventmi slovenských vysokých škôl.....	59
Graf 44: Počet absolventov podľa jednotlivých odborov dennej formy štúdia na slovenských vysokých školách bez zohľadnenia typu školy (verejné, súkromné a štátne spolu).....	61
Graf 45: Rozloženie absolventov podľa vied v krajinách EÚ	62
Graf 46: Počet gymnázií podľa zriaďovateľa.....	63
Graf 47: Počet učiteľov gymnázií	64
Graf 48: Počet stredných odborných škôl podľa zriaďovateľa.....	65
Graf 49: Počet učiteľov SOŠ podľa zriaďovateľa	66
Graf 50: Potenciál u dospelých vo veku 25-64 pre upskilling a reskilling v % v EU28+	71
Graf 51: Dospelí zamestnaní: riziko nedostatočných zručností podľa veku a oblasti zručností na Slovensku	72

Graf 52: Miera účasti na vzdelávaní a odbornej príprave (za posledné 4 týždne) podľa pohlavia a veku	94
Graf 53: Miera účasti dospelých na vzdelávaní za posledných 12 mesiacov v %.....	94
Graf 54: Miera účasti na neformálnom vzdelávaní podľa ekonomického postavenia a veku	96
Graf 55: Miera účasti na neformálnom vzdelávaní podľa druhu neformálneho vzdelávania a veku v roku 2022	96
 Obrázok 1: Zainteresované subjekty v celoživotnom vzdelávaní	 86

Zoznam skratiek

AIVD	Asociácia inštitúcií vzdelávania dospelých
APTP	Aktívne opatrenia trhu práce
BBSK	Banskobystrický samosprávny kraj
BSK	Bratislavský samosprávny kraj
CVTI	Centrum vedecko-technických informácií
ČSÚ	Český statistický úrad
EK	Európska komisia
ESF	Európsky sociálny fond
ETS	Systém obchodovania s emisiami (z ang. Emissions Trading System)
EÚ	Európska únia
IKT	Informačno – komunikačné technológie
INESS	Inštitút ekonomických a sociálnych štúdií
IoT	Internet vecí (z angl. Internet of things)
KSK	Košický samosprávny kraj
L&D	vzdelávanie a rozvoj (z angl. learning and development)
MMF	Medzinárodný menový fond
MPSVaR	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny
MSP	Malé a stredné podniky
MŠVVaŠ	Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu
MZ SR	Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky
NSK	Nitriansky samosprávny kraj
OECD	Organizácia pre ekonomickú spoluprácu a rozvoj (z angl. Organization for Economic Cooperation and Development)
OSN	Organizácia spojených národov
PSK	Prešovský samosprávny kraj
RÚZ	Republiková únia zamestnávateľov
SCVaP	Stratégia celoživotného vzdelávania a poradenstva
SOŠ	Stredná odborná škola

SZČO/SZČ	Samostatne zárobkovo činná osoba/Samostatná zárobková činnosť
ŠR SR	Štátny rozpočet Slovenskej republiky
ŠÚ	Štatistický úrad
TCU	Týždeň celoživotného učenia
TSK	Trenčiansky samosprávny kraj
TTSK	Trnavský samosprávny kraj
TUKE	Technická univerzita Košice
UNESCO	Organizácia Spojených národov pre vzdelávanie, vedu a kultúru
UoZ	Uchádzač o zamestnanie
UPSVaR	Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny
WEF	Svetové ekonomické fórum (z angl. World Economic Forum)
WHO	Svetová zdravotnícka organizácia (z angl. World Health Organization)
ZSK	Žilinský samosprávny kraj
ZUŠ	Základná umelecká škola

Manažérske zhrnutie

Priemysel 5.0 reprezentuje nasledujúcu fázu priemyselnej revolúcie na Slovensku, stavia na koncepte Priemyslu 4.0 a zdôrazňuje synergickú spoluprácu medzi ľuďmi a robotmi. Obohacuje digitalizáciu o ľudský kontext a dôraz na udržateľnosť v reakcii na environmentálne výzvy. Výhody zahŕňajú vytváranie pracovných miest s vyššou pridanou hodnotou a personalizovaný prístup k práci. Avšak, adaptácia na Priemysel 5.0 môže byť výzvou pre niektoré podniky, a Európska komisia varuje, že Priemysel 4.0 nestačí na dosiahnutie udržateľných cieľov do roku 2030, indikujúc potrebu prechodu na inkluzívnejší a udržateľnejší model industriálnej transformácie.

MMF v analýze označuje AI za kľúčovú technológiu ovplyvňujúcu trh práce. V krajinách s vysokými príjmami by AI mohla podľa MMF ovplyvniť približne 60 % pracovných miest, pričom na rozvíjajúcich sa trhoch je to 40 % a v krajinách s nízkymi príjmami je to 26 %¹. Asi 40 % pracovníkov je ohrozených AI, s väčším podielom vyspelých krajín. IoT umožňuje prepojenie zariadení, ale zároveň predstavuje riziko bezpečnosti údajov. Big Data a ich analýza pomáhajú MSP prispôbiť produkty, monitorovať trendy a zvyšovať efektívnosť. Robotizácia a coboty otvárajú nové možnosti pre MSP v zlepšení efektivity a riešení problémov so získavaním pracovnej sily. Prieskum WEF² naznačuje, že technológie ako Big Data, zelené technológie a umelej inteligencia budú vytvárať pracovné miesta v nasledujúcich piatich rokoch, s výnimkou negatívneho vplyvu robotov na vytváranie pracovných miest.

WEF zdôrazňuje rozdiely v globálnych trendoch zamestnanosti. Krajínám tretieho sveta hrozí nezamestnanosť, zatiaľ čo vysokopríjmové ekonomiky čelia nedostatku pracovnej sily. Nedostatok zamestnancov postihuje rôzne odvetvia v Európe a USA. Analýza zručností naznačuje, že 44 % existujúcich zručností bude vyžadovať zmenu v nasledujúcich piatich rokoch³. Kľúčové zručnosti zahŕňajú kognitívne schopnosti, kreatívne myslenie a technologickú gramotnosť. Pandémia COVID-19 a nové technológie boli, resp. sú hnacími silami transformácie trhu práce. V nadväznosti na transformáciu ekonomiky je nevyhnutná rekvalifikácia alebo zvyšovanie kvalifikácie existujúcej, ale i budúcej pracovnej sily. Súčasné a budúce zručnosti zahŕňajú empatiu, systémové myslenie a etické zručnosti. Trendy na trhu práce od 90. rokov ukazujú posun od fyzických zručností ku komplexnejším a interpersonálnym schopnostiam.

I napriek tomu, že do roku 2050 sa očakáva rast svetovej populácie o dve miliardy ľudí, je nutné si uvedomiť, že súčasná pracovná sila je výrazne ovplyvnená demografickým vývojom v zmysle starnutia populácie, kedy rastúci počet ľudí nad 65 rokov významne ovplyvňuje trh práce a nezanedbateľné nie sú ani dôsledky sociálno-ekonomickej, ale i politickej situácie, v dôsledku ktorých dochádza k migrácii pracovnej sily. Na základe toho mnohé krajiny prijímajú opatrenia, ako predlžovanie veku odchodu do dôchodku a podporujú celoživotné vzdelávanie. Aktívne a zdravé starnutie sa stáva prioritou a dlhovekosť sa považuje za hnaciu silu inovácií, s dôrazom na medzigeneračnú spoluprácu a podporu vekovej diverzity v práci.

¹ Georgieva, K. (2024). AI Will Transform the Global Economy. Let's Make Sure It Benefits Humanity. International monetary fund. Dostupné na internete: <https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2024/01/14/ai-will-transform-the-global-economy-lets-make-sure-it-benefits-humanity>

² World Economic Forum. 2019. Data Science in the New Economy. Dostupné na internete: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Data_Science_In_the_New_Economy.pdf

³ World Economic Forum. 2023. The future of Jobs. Dostupné na internete: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf

Politiky vzdelávania sú kľúčové pre prispôsobenie sa technologickým zmenám a AI najmä u staršej populácie.

Okrem uvedeného, situáciu na trhu práce, ale vo všeobecnosti aj v ekonomike ovplyvňuje zelená politika. Balík opatrení prijatých EÚ „Fit for 55“ predpokladá, že zavedenie dekarbonizácie a rozšírenie ETS v cestnej doprave a pri vykurovaní budov povedie i napriek počiatočnému poklesu k zvýšeniu rastu HDP, reálnych miezd i zamestnanosti. Predpokladá sa, že tento nárast budú poháňať investície do energetickej efektívnosti, ktoré budú vytvárať nové pracovné miesta s väčším podielom zamestnanosti menej kvalifikovanej pracovnej sily.⁴ Zelená transformácia má rozdielne účinky na jednotlivé sektory. Predpokladá sa, že zamestnanosť v zelených odvetviach rastie, resp. bude rásť, zatiaľ čo v hnedých, ako je ťažba uhlia klesá (napr. ukončenie ťažby v Handlovej). EK varuje pred nákladmi na rekvalifikáciu pracovnej sily v hnedých odvetviach. Celoživotné vzdelávanie sa stáva kľúčovým pre udržateľný rast a konkurencieschopnosť. Rovnako je dôležité zabezpečiť sociálnu spravodlivosť pri prístupe k príležitostiam na zvyšovanie zručností. Očakáva sa, že štandardy zelenej transformácie budú mať pozitívny vplyv na trh práce, s najväčšími očakávaniami v subsaharskej Afrike. Kľúčovým pre rozvoj MSP je práve trh práce, ktorý môže byť v rôznej miere ovplyvnený spomenutými faktormi ako je Priemysel 4.0. a 5.0., AI, Big Data, zelená transformácia a pod.

Nezamestnanosť na Slovensku dosiahla historické minimum, aktuálne okolo 5 %. Noví nezamestnaní často prichádzajú z nízkokvalifikovaných pozícií. Dlhodobá nezamestnanosť tvorí väčšinu, s najvyšším podielom vo vekovej skupine 40–44 rokov.

Zamestnanosť v MSP predstavuje asi 60 %, s rastom o 11,8 % v posledných 10 rokoch. Súkromný sektor zamestnáva najviac (asi 1,4 mil.), a okolo 400 tisíc ľudí je samozamestnaných. Demograficky najpočetnejšie sú skupiny vo veku 40–44 rokov, 30–34 rokov a 45–49 rokov.

Vzdelávací systém reaguje na demografické trendy oneskorene a samé sa ho dotýkajú. Kým na stredných školách počet žiakov na učiteľa začal postupne stúpať, a to z dôvodu odchodu kvalifikovaných zamestnancov do iných sektorov ekonomiky a do dôchodku, na vysokých školách počet študentov na učiteľa stále klesá. Znamená to, že máme viac vysokých škôl ako reálne potrebujeme pre trh práce.

Celkový vývoj na trhu práce ukazuje odolnosť, s výnimkou poklesu v roku 2020 kvôli kríze a COVID-19. Dôležité je sledovať vzdelanie, demografické trendy a dynamiku MSP na udržanie pozitívneho trendu.

Demografický vývoj predstavuje výzvu pre slovenskú ekonomiku. S predlžovaním priemerného veku a poklesom pôrodnosti sa mení potreba pracovnej sily. Stredná dĺžka dožitia od roku 1993 takmer nepretržite stúpa, pokles dožitia bol pozorovaný len v rokoch 2020-2021. Trend poklesu pôrodnosti je dlhodobý, s najnižším počtom novonarodených detí v roku 2002. Starnutie populácie vedie k tlaku na dôchodkový systém a nedostatku pracovnej sily. Silná generácia odchádza do dôchodku, čo ovplyvní verejné financie a trh práce. Prognózy naznačujú ďalší nárast priemerného veku. Tempo starnutia vyžaduje pružnejšiu legislatívu, ktorá by dokázala promptne reagovať a zvládať výzvy na trhu práce.

Na Slovensku upravuje zákon č. 5/2004 Z. z. Zákon o službách zamestnanosti rekvalifikáciu. Rekvalifikácia je odborná príprava na rozvoj zručností, s príspevkom úradu práce. Finančná podpora zahŕňa cenu rekvalifikácie, cestovné a stravné. Zamestnávateľia poskytujú vzdelávanie pre zamestnancov v pracovnom čase s náhradou mzdy. Štátna pomoc na

⁴ MŽP SR. (2022). Analýza vplyvov balíka Fit for 55. Dostupné na internete: https://www.minzp.sk/files/iep/iep_analyza_fit_for_55_.pdf

trhu práce je realizovaná programami a projektmi financovanými z ESF a štátneho rozpočtu. V roku 2022 sa aktívne opatrenia na trhu práce realizovali z rozpočtu vo výške 143,67 mil. €. Štátna pomoc pre podniky dosiahla 1361 prijímateľov a 75,48 mil. € v roku 2022. Štátna pomoc na podporu vzdelávania dosiahla 3,26 mil. € v roku 2022. Celková pomoc na zamestnanosť v roku 2022 bola 354,3 mil. €, poskytnutá 1 269 prijímateľom.

Na Slovensku existuje niekoľko projektov, ktoré sa snažia zvýšiť účasť dospelých na vzdelávaní. Výzvy a projekty MŠVVaŠ SR smerujú k zlepšeniu kvality vzdelávania a manažmentu v odbornom vzdelávaní a príprave. Regionálne stratégie a projekty sú odrazom snahy zabezpečiť kvalitné vzdelávanie pre všetkých občanov na úrovni samosprávnych krajov v súlade so súčasnými potrebami a výzvami. V Banskobystrickom samosprávnom kraji sa v súlade s regionálnymi stratégiami a koncepciami uplatňuje otvorený prístup k vzdelávaniu dospelých, podporujúc spoluprácu medzi poskytovateľmi vzdelania. Ďalšie príklady sú v Lučenci a Trenčianskom kraji, kde sa budujú centrá vzdelávania v oblasti poľnohospodárstva a služieb. V Bratislave, Prešove, a Trnave sa uplatňuje podpora kvalifikácie a celoživotného vzdelávania v športe, IT a rozvoji zručností. Projekty v Banskobystrickom a Prešovskom kraji získali financie na modernizáciu škôl, spájajúc vzdelávanie so zamestnanosťou. Projekt "Tvoríme modernú politiku vzdelávania dospelých" reaguje na potrebu zvýšiť účasť dospelých na vzdelávaní. Cigánová et al. zdôrazňujú potrebu systematického prístupu, ktorý má pozitívny vplyv na spoločnosť a zamestnanosť a súčasne vyzdvihuje nutnosť dostupnosti vzdelávania pre všetkých.

Zo zahraničných skúseností zameraných na podporu celoživotného vzdelávania dospelých je možné uviesť príklady akými sú Estónsko, Švédsko, Francúzsko a Litva. Estónsko s podobnou účasťou dospelých na vzdelávaní ako Slovensko v roku 2021 implementovalo zákony na podporu celoživotného vzdelávania. Švédsko, s najvyššou mierou účasti dospelých v EÚ, čelí problémom nedostatku zručností na trhu práce. Francúzsko investuje do zvyšovania kvalifikácie a rekvalifikácie, pričom reforma individuálnych vzdelávacích účtov zvýšila účasť dospelých na vzdelávaní. Litva s nízkou účasťou dospelých plánuje reformu neformálneho vzdelávania prostredníctvom individuálnych vzdelávacích účtov na zlepšenie komunikácie a zvýšenie účasti.

Respondenti z rôznych MSP pociťujú rozdielny vplyv Priemyslu 4.0 a digitálnej transformácie. Napríklad, v elektrotechnike očakávajú, že do 5 rokov bude ovplyvnených 20 % pracovných miest. Kovovýroba a hutníctvo sa stretávajú s neustálou potrebou zvyšovania kvalifikácie. IT sektor vníma digitálne a automatizačné trendy ako príležitosť, no s obavami o konkurencieschopnosť. V potravinárstve sa digitalizácia považuje za riešenie nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily. Kľúčové kompetencie zahŕňajú digitálnu gramotnosť, technické a komunikačné zručnosti. Výzva spočíva v príprave kvalifikovaných absolventov a neustálom vzdelávaní zamestnancov.

Podniky čelia výzvam pri náboře. Zamestnávajú absolventov, avšak neriadia sa jednotnými normami. V rôznych odvetviach sú rôzne problémy: v potravinárstve chýba aktivita absolventov, v elektrotechnike vyššie ohodnotenie, v IT sektore je fluktuácia. Demografický vývoj zasahuje najmä do potravinárstva. Niektoré podniky preferujú domácu pracovnú silu, iné zvažujú aj zahraničných zamestnancov. Rekvalifikácia a zvyšovanie kvalifikácie sú hlavnými riešeniami nedostatku kvalifikovaných pracovníkov. Problémom sú aj nedostatky v pracovných návykoch a základných zručnostiach absolventov.

Podniky by uvítali duálne vzdelávanie na vysokých školách a lepšie prepojenie so zamestnanosťou. Finančná motivácia študentov by podporila prepojenie, zabezpečila kvalifikovaných absolventov a získala štátnu podporu pre podniky. Navrhované sú aj zmeny v systéme financovania škôl, s väčším zameraním na uplatniteľnosť absolventov. Odpovede

podnikov na otázky vzdelávania zamestnancov sa líšia, súčasne identifikujú problémy motivácie a financovania. Duálne vzdelávanie na vysokých školách by si vyžadovalo reformu vzdelávacieho systému a spoluprácu so zamestnávateľmi. Zamestnávatelia vidia potrebu pružnejších foriem vzdelávania a podpory od štátu v celoživotnom vzdelávaní.

Možnosti zlepšenia celoživotného vzdelávania podnikov zahŕňajú daňové úľavy pre zamestnávateľov, flexibilitu vo vzdelávacom procese, stimuly pre investície do zamestnaneckého vzdelávania a verejno-súkromné partnerstvá. Podnety zahŕňajú aj progresívne znižovanie odvodov s nárastom zamestnaneckého trvania a vytvorenie vzdelávacích účtov. Niektorí navrhujú zmeny v legislatíve týkajúcej sa zamestnávania, vrátane úprav pracovných vzťahov a skrátenia byrokracie. Vzdelávacie inštitúcie čelia výzvam prispôsobenia sa Priemyslu 4.0, digitálnej a zelenej transformácii, pričom zdôrazňujú potrebu integrácie digitálnych zručností a spolupráce so sektorom.

Slovenský vzdelávací systém má pozitíva v kurikulárnej reforme, kvalitných ľuďoch a uznaní certifikátov. No existujú aj problémy, ako sú nezhody v študijných programoch, zmeny výučby, nedostatok financií pre vysoké školy a slabá spolupráca medzi školami a súkromným sektorom. Respondenti vidia potrebu zlepšiť financovanie vysokých škôl, prepojiť vzdelávanie s potrebami trhu práce a zmeniť maturitné skúšky, pričom varujú pred nežiaducimi rozdielmi medzi študentmi a autonómnymi školami.

Respondenti vnímajú akreditáciu vzdelávacích programov ako byrokratickú a netransparentnú. Celoživotné vzdelávanie motivuje potreba nových poznatkov a pracovnej flexibility. Návrhy na zlepšenie zahŕňajú flexibilnejšie vzdelávacie programy, zosúladenie s trhom práce a podporu mikro-kreditov. Starostlivosť o pracovnú silu a motivácia sú kľúčové pre pridanú hodnotu podniku.

Odporúčania sú založené na zisteniach z tejto analýzy a zahŕňajú návrhy na udržanie konkurencieschopného trhu práce pre MSP.

Úvod

Trh práce je dynamickým a neustále sa meniacim prostredím, ktoré reflektuje aktuálne ekonomické, sociálne a technologické trendy. Analýza trhu práce je kľúčovým nástrojom na pochopenie štruktúry, potrieb a výziev v oblasti zamestnanosti, čo umožňuje spoločnostiam, vládam a odborníkom v oblasti ľudských zdrojov prijímať informované rozhodnutia. V tejto analýze sa budeme venovať dôležitým aspektom trhu práce, vrátane neobsadených pracovných miest, vzdelávacích a odborných požiadaviek a globálnych trendov ovplyvňujúcich pracovný trh. Cieľom tejto analýzy je zhromaždiť a analyzovať relevantné informácie, ktoré poskytnú holistický pohľad na súčasný stav a perspektívy trhu práce v súčasnej dobe v Slovenskej republike.

Analýza je rozdelená do štyroch veľkých celkov. Prvý celok je kapitola venovaná globálnym trendom na trhu práce. Globálna zmena je o nových trendoch v kontexte zavádzania Priemyslu 4.0 a nadstavby Priemyslu 5.0, zelenej transformácii trhu práce, nových technológiách prevažujúcich na trhu práce a demografických zmenách, ktoré zasahujú všetky vyspelé ekonomiky sveta.

Druhá časť je venovaná dôkladnej analýze slovenského trhu práce. Analyzovali sme zamestnanosť, nezamestnanosť, demografické zmeny, stav vzdelávacieho systému, počty študentov, ktorí odchádzajú študovať do zahraničia, ako i tých, ktorí z cudziny prichádzajú študovať k nám.

Tretia časť tela analýzy je venovaná reskillingu a upskillingu, opatreniam štátu, samosprávy a ich kvantifikácii na účely analytického spracovania s ohľadom na MSP.

Štvrtá časť je venovaná legislatíve v oblasti základného, stredného a vysokoškolského vzdelávania. Zameriavali sme sa na také právne normy a predpisy a tiež interné materiály, ktoré sú regulačnými bariérami pri zakladaní nových škôl alebo rozširovaní súčasných škôl a školských zariadení.

Piata časť je venovaná kvalitatívnemu prieskumu. Táto časť je mimoriadne rozsiahla a nabitá informáciami. Bol realizovaný kvalitatívny prieskum formou štruktúrovaného rozhovoru medzi MSP a predstaviteľmi vzdelávacích inštitúcií a pýtali sme sa ich na ich názory na trh práce a možné zmeny.

1 Globálne trendy

V kapitole sa zameriame na popis zásadných globálnych trendov, ktoré ovplyvňujú ekonomický vývoj moderných ekonomík. V kapitole sú spracované trendy Priemysel 4.0 a Priemysel 5.0, zmena v požadovaných zručnostiach ekonomík, vplyv nových technológií na trh práce. Trendom vyspelých ekonomík je starnutie populácie. V kapitole budú spracované problematické aspekty súvisiace so starnutím populácie a návrhy riešení, ktoré implementujú vyspelé ekonomiky.

1.1 Priemysel 4.0 a Priemysel 5.0

V poslednom období sa u nás skloňuje najmä téma Priemysel 4.0. Trendom budúcnosti je ďalšia priemyselná revolúcia Priemysel 5.0. Priemysel 5.0 nadväzuje na revolúciu Priemysel 4.0 a priamo z nej vychádza. Ide o novú a vznikajúcu fázu industrializácie, v ktorej ľudia pracujú spolu s pokročilými technológiami a robotmi poháňanými AI na zlepšenie procesov na pracovisku. Zameriava sa viac na človeka, no i na lepšiu udržateľnosť v kontexte globálnych environmentálnych zmien.

Priemysel 5.0 odkazuje na ľudí pracujúcich spoločne s robotmi a inteligentnými strojmi. Roboti ľuďom pomáhajú pracovať lepšie a rýchlejšie prostredníctvom využívania pokročilých technológií ako sú napríklad Internet vecí (ďalej iba IoT) a Big Data. Priemysel 5.0 pridáva k Priemyslu 4.0 ľudský kontext, čo značí, že nielen digitalizácia ale i udržateľnosť je dôležitá.

Vo výrobnom prostredí roboty historicky vykonávali nebezpečné, monotónne a fyzicky náročné práce, ako napríklad dvíhanie ťažkých predmetov, lakovanie áut a podobne. Koncept Priemysel 5.0 to rozširuje a má umožniť spoluprácu človeka a robota. V histórii ľudstva existuje 5 priemyselných revolúcií:

- Priemysel 1.0 zameraný na priemyselnú výrobu založenú na strojoch poháňaných parou a vodou.
- Priemysel 2.0 v roku 1870 zameraný na elektrifikáciu a zavádzanie prvých montážnych liniek.
- Priemysel 3.0 v roku 1970 v súvislosti s automatizáciou pomocou počítačov a elektroniky, vzniká globalizácia a offshoring výroby do nízkonákladových ekonomík.
- Priemysel 4.0 je aktuálna priemyselná revolúcia založená na koncepcii digitalizácie, automatizácie, umelej inteligencie, analýze údajov a pod.
- Priemysel 5.0 predstavuje ďalší krok vo vývoji priemyslu a zameriava sa, ako už bolo spomenuté na vzájomné interakcie medzi robotmi a človekom.⁵

1.1.1 Výhody Priemyslu 5.0

Hlavnou výhodou je vytváranie pracovných miest s vyššou pridanou hodnotou, zameraných na personalizáciu a zlepšenie slobodu dizajnu pre pracovníkov. Vyššou mierou automatizácie sú ľudskí pracovníci schopní viac času zamerať na poskytovanie vylepšených služieb a produktov na mieru.

⁵ <https://www.twi-global.com/technical-knowledge/faqs/industry-5-0#WhatIsIndustry50>

Model je založený na službách a dodávaní pridanej hodnoty pre koncových používateľov. Podniky zamerané na udržateľnosť sú flexibilnejšie a zároveň majú pozitívny vplyv na spoločnosť.

Hlavnou nevýhodou konceptu Priemysel 5.0 je, či sa podniky a organizácie dokážu prispôbiť aby prijali tento koncept. Tie, ktoré to nedokážu, zaniknú. Európska komisia (2022) upozorňuje na to, že Priemysel 4.0 na dosiahnutie cieľov v roku 2030 nestačí. Priemysel 4.0 je však nedostatočný vzhľadom na ciele udržateľnosti, ohrozenie planéty alebo hlbokých sociálnych tenzií. Súčasný model digitálnej ekonomiky vytvára model „vítaz berie všetko“ s technologickými monopolmi a veľkým nerovnomerným rozdelením bohatstva. Rozdiely medzi Priemyslom 4.0 a Priemyslom 5.0 pomenovala Európska komisia (2022) (Tabuľka 1).⁶

Tabuľka 1 Rozdiel medzi revolúciami Priemysel 4.0 a Priemysel 5.0

Priemysel 4.0	Priemysel 5.0
Zameranie na zvýšenie efektívnosti prostredníctvom digitálnej konektivity a umelej inteligencie	Zabezpečuje rámec pre priemysel, ktorý spája konkurencieschopnosť a udržateľnosť a umožňuje priemyslu využiť svoj potenciál ako jeden z pilierov transformácie.
Technológie sústredené na vznik kyberneticko – fyzikálnych cieľov	Zdôrazňuje vplyv alternatívnych spôsobov riadenia (technológií) na udržateľnosť a odolnosť.
Súladi s optimalizáciou obchodných modelov v rámci existujúcej dynamiky kapitálového trhu a ekonomických modelov - t. j. v konečnom dôsledku zameraných na minimalizáciu nákladov a maximalizáciu zisku pre akcionárov	Posilňuje postavenie pracovníkov prostredníctvom používania digitálnych zariadení a podporuje prístup k technológiám zameraným na človeka.
Chýba zameranie na dizajn a výkonnostné rozmery, ktoré sú nevyhnutné pre systémovú transformáciu a oddelenie využívania zdrojov a materiálov od negatívnych environmentálnych, klimatických a sociálnych vplyvov	Buduje cesty k prechodu k environmentálne udržateľnému využívaniu technológií
	Rozširuje zodpovednosť podnikov na celé ich hodnotové reťazce
	Zavádza ukazovatele, ktoré pre každý priemyselný ekosystém ukazujú pokrok dosiahnutý na ceste k blahobytu, odolnosti a udržateľnosti

Zdroj: Vlastné spracovanie

Priemysel 5.0 je transformačný model, ktorý reflektuje aj evolúciu v myslení v dobe po COVID-19. Berie do úvahy poučenia, ktoré vyplynuli z pandémie a potrebu navrhnutia takých priemyselných systémov, ktoré sú vo väčšej miere založené na udržateľnosti.

⁶ https://research-and-innovation.ec.europa.eu/research-area/industrial-research-and-innovation/industry-50_en

1.2 Nové technológie a ich vplyv na trh práce

Medzinárodný menový fond (ďalej len MMF) (2024) v analýze Gen – AI: Artificial Intelligence and the Future of Work⁷ za jednu z dôležitých nových technológií, ktorá bude ovplyvňovať trh práce považuje umelú inteligenciu (ďalej aj ako „AI – Artificial intelligence“). Umelá inteligencia na jednej strane zvýši produktivitu práce v budúcnosti, avšak jej vplyv na ekonomiku a spoločnosti je neistý a má rôzny vplyv na zamestnanie (pracovné miesta) a na jednotlivé sektory ekonomiky.

Umelá inteligencia spochybňuje všeobecné presvedčenie, aj v súvislosti s Priemyslom 4.0, že technológie majú vplyv najmä na nízko a stredne kvalifikovanú pracovnú silu. Pokročilé algoritmy zrazu dokážu nahradiť vysokokvalitné úlohy, ktoré boli doposiaľ považované za imúnne voči automatizácii. Schopnosti AI sa rozširujú na kognitívne úlohy, ktoré umožňujú spracovávať obrovské množstvá dát, robiť rozhodnutia, prekladať z cudzieho jazyka, programovať. Aj pracovné miesta, ktoré boli kvôli odbornosti donedávna považované za imúnne voči automatizácii sú ohrozené nástupom AI.

Podľa spomenutej analýzy Gen – AI: Artificial Intelligence and the Future of Work je asi 40 % pracovníkov celosvetovo ohrozených nástupom umelej inteligencie. Podiel je vyšší vo vyspelých krajinách (60 %), pretože krajiny vyspelej úrovne majú väčší podiel pracovných miest s vyššou expozíciou ako nízkoprijímové ekonomiky. Inými slovami, AI skôr nahradí pracovníka v IT ako napríklad niektoré činnosti v poľnohospodárstve, kde je ľudská práca nevyhnutná.

Internet vecí (ďalej uvádzame ako IoT) je systém fyzických zariadení, ktoré sú pripojené k internetu, pričom zbierajú a zdieľajú dáta. Umožňujú ľuďom a biznisu byť navzájom prepojené na svet okolo seba a vykonávať zmysluplné a inteligentné úlohy. Možnosti pripojenia sú nekonečné a umožňujú premeniť akékoľvek zariadenie na zariadenie internetu vecí. Jednoduchými príkladmi sú aplikácia na ovládanie vykurovania alebo snímač pohybu, ktorý spúšťa kamerový systém. Rovnaké technológie a logika sa dajú zaviesť do podnikania, aby poskytovali informácie v reálnom čase a zvyšovali efektívnosť spôsobu práce.

Očakávané benefity z nasadenia IoT sú podľa Európskej digitálnej asociácie pre MSP (2021) v:

- Analýze dát, ktorá sa stáva široko dostupnou pre zbieranie, manipuláciu, transformáciu dát.
- Prevádzka/optimalizácia – údaje zozbierané zo snímačov slúžia na optimálne nastavenie výrobných zariadení podľa požadovaných kritérií, čo vedie k zvýšeniu efektívnosti, kvality a zníženiu ľudského zásahu do systému, čo minimalizuje chyby.
- Prediktívna údržba – Kombinácia množstva dát, zozbieraných prostredníctvom IoT pomáha znížiť náklady na údržbu
- Lepšia vzájomná prepojenosť – výsledky výroby sú integrované s riadiacou sférou podniku
- Lepšie sledovanie a správa majetku a to v reálnom čase. Technológia IoT už v súčasnosti umožňuje sledovať stav majetku (vrátane fyzického stavu, opotrebenia) alebo správu vozového parku.

⁷ <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2024/01/14/Gen-AI-Artificial-Intelligence-and-the-Future-of-Work-542379?cid=bl-com-SDNEA2024001>

IoT predstavuje príležitosť pre spoločnosti, ktoré ich chcú zabudovať do svojich fyzických produktov. Aj malé MSP, ktoré pochopia význam IoT môžu získať výraznú konkurenčnú výhodu. Na strane druhej, IoT svojim rozsahom zberu dát aj v malom podniku vyvoláva tlak na ochranu a zabezpečenie údajov. Získanie dát treťou stranou by mohlo existenčne ohroziť každý MSP. Podniky z operačného hľadiska musia nájsť balans medzi bezpečnosťou a operačným využitím systémov IoT. Zatiaľ čo zariadenia IoT sa stávajú rýchlejšie a efektívnejšie, konzumujú pri tom menej energie, ich zabezpečovacie mechanizmy sú často minimálne alebo žiadne.⁸

Prudký nárast využívania Big Data sa stali kľúčovým prvkom pri pretváraní biznis modelu firiem na celom svete. MSP, ktoré boli považované (podľa Tran, 2023⁹) za znevýhodnené z dôvodu chýbajúcich zdrojov teraz získali konkurenčnú výhodu. Pod pojmom Big Data sa rozumejú veľké objemy údajov generovaných z mnohých zdrojov, ako sú sociálne médiá, záznamy o transakciách a zariadení internetu vecí, spomínané vyššie. Tieto údaje po správnom spracovaní a analýze odhaľujú vzory, trendy a poznatky, ktoré sú nevyhnutné pre informované rozhodnutie. Pre MSP to znamená schopnosť prijímať rozhodnutia založené na údajoch, ktoré boli predtým dostupné exkluzívne pre väčšie korporácie s väčšími zdrojmi. Big data sa často charakterizujú pomocou „6V“, ktoré vystihujú ich najvýznamnejšie atribúty (Tabuľka 2).

⁸ <https://www.digitalsme.eu/digital/uploads/SBS-SME-IIot-Guide-2020.pdf>

⁹ https://www.linkedin.com/pulse/big-data-game-changer-smes-tran-vu-viet-anh-xwqoc/?trk=public_post_main-feed-card_feed-article-content

Tabuľka 2: 6V Big data

Kapacita (Volume)	Rozmanitosť (Variety)	Rýchlosť (Velocity)	Pravdivosť (Veracity)	Hodnota (Value)	Variabilita (Variability)
Množstvo údajov z nespočetných zdrojov	Typy dát: štruktúrované, pološtruktúrované, neštruktúrované	Rýchlosť, akou sú dáta generované	Stupeň, akým môžu byť veľké dáta overené	Obchodná hodnota zhromaždených údajov	Spôsoby, akými možno veľké dáta použiť a formátovať

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Quora¹⁰

Analýzou údajov o zákazníkoch môžu MSP porozumieť ich nákupným zvyklostiam, preferenciám a správaniu. Tieto poznatky pomáhajú pri prispôbovaní produktov a služieb, zvyšovaní spokojnosti zákazníkov a zlepšovaní predajných stratégií. Nástroje na spracovanie veľkých objemov údajov umožňujú MSP monitorovať trhové trendy a rýchlo sa prispôbovať zmenám. Táto pružnosť je rozhodujúca pre udržanie relevantnosti a konkurencieschopnosti na trhu. Prostredníctvom analýzy údajov je možné zefektívniť operácie dodávateľského reťazca. MSP môžu predvídať dopyt, efektívnejšie riadiť zásoby a znižovať prevádzkové náklady. Prostredníctvom prediktívnej analýzy môžu MSP identifikovať potenciálne riziká a prijať proaktívne opatrenia na ich zmiernenie.

Cesta k veľkým dátam zahŕňa niekoľko technických nuáns. Prvou z nich je hardvérová náročnosť. Tú vedia podľa Tran (2023) MSP riešiť prostredníctvom nástrojov Cloud Computingu. Na analýzu a rozbor údajov sa používajú nástroje na analýzu údajov ako je Python, či užívateľsky prijateľnejšie nástroje ako Tableau a PowerBI, ktoré sú dnes už cenovo dostupné pre MSP.¹¹

Novú príležitosť pre MSP predstavuje robotizácia a roboty. MSP typicky v minulosti zavádzali automatizáciu a robotizáciu pomalšie ako veľké spoločnosti. Povlsen (2023)¹² hovorí, že zavádzaniu komplexných strojov, ktoré vyžadovali signifikantné vstupné investície a expertov v spoločnosti, ktorí zabezpečovali ich prevádzku sa preto typicky venovali väčšie firmy. Druhým dôvodom, ktorý tento autor uvádza je, že malý výrobca nebol v minulosti schopný chrliť rozmanitú škálu produktov, hoci aj v malých množstvách. Preprogramovanie výroby z jednej úlohy na druhú nie je jednoduché. Trvať môže týždne a to aj vtedy, ak sú schopní zamestnanci vyladiť ich interne. Aj keď môžu zvýšiť efektivitu, flexibilita je prvoradá. Malé podniky neboli schopné flexibilne reagovať. Ale najnovšia technológia vytvára neuveriteľné príležitosti pre MSP. Menšie, spolupracujúce a flexibilné roboty (nazývané aj coboty) majú širokú škálu aplikácie, od výroby až k baleniu, paletovaniu a pod. Táto technologická zmena prichádza v pravý čas. Výrobcovia majú čoraz väčší problém so získavaním pracovnej sily. Viac ako dva milióny výrobných pozícií sú neobsadené len v USA a problémy so získavaním pracovnej sily majú zamestnávatelia aj v Európe. Tieto problémy znižujú ziskové marže, ničia dodávateľské reťazce a rýchlo sa vyvíjajú aj spotrebiteľských preferencií. Používanie technológií nemôže byť luxusom. Roboty zlepšujú kvalitu a efektivnosť, pričom redukujú možnosť ľudskej chyby. To môže byť dôležité pre MSP. Coboty

¹⁰ <https://www.quora.com/What-are-the-six-Vs-of-Big-Data>

¹¹ https://www.linkedin.com/pulse/big-data-game-changer-smes-tran-vu-viet-anh-xwqoc?trk=public_post_main-feed-card_feed-article-content

¹² <https://hbr.org/2023/11/a-new-generation-of-robots-can-help-small-manufacturers>

môžu pomôcť spoločnostiam s problémami s nedostatkom pracovnej sily, pričom vytvárajú lepšie pracovné miesta pre ľudí.¹³

Podľa prieskumu Future of Jobs (2023) z dielne Svetového ekonomického fóra (ďalej ako WEF) sa očakáva, že všetky, ale výrazne dve technologické zmeny budú vytvárať pracovné miesta v nasledujúcich piatich rokoch. Ide o Big Data analýzu a adopcia zelených technológií. Tiež adopcia umelej inteligencie bude mať pozitívny dopad na trh práce. Len pri robotoch sa očakáva negatívny dopad na vytváranie pracovných miest.¹⁴

1.3 Trh práce a požadované zručnosti

Svetové ekonomické fórum v pravidelnom reporte The future of Jobs (2023) upozorňuje na rôzne svetové trendy v rôznych krajinách. Zatiaľ čo krajiny tretieho sveta čelia problémom s nezamestnanosťou, ktorú pandémia COVID – 19 ešte zväčšila, vysokopříjmové ekonomiky bojujú s problémami s nedostatkom pracovnej sily. V troch štvrtinách krajín OECD je nezamestnanosť pod úrovňou nezamestnanosti pred COVID-19. V Európe približne 3 z 10 firiem z výroby alebo služieb reportovalo problémy s produkciou z dôvodu nedostatku zamestnancov. Ide napríklad o zdravotné sestry, inštalatérov, softvérových inžinierov, analytikov, hutníkov, murárov a šoférov nákladných áut. V USA v roku 2022 hlásili podniky v oblasti maloobchodu a veľkoobchodu so spotrebiteľskými výrobkami, takmer 70 % neobsadených pracovných miest, pričom výrobný sektor mal takmer 55 % neobsadených pozícií a odvetvie zábavy a pohostinstva 45 %.¹⁵

Podľa výsledkov prvej správy WEF¹⁶ z roku 2016 s názvom „The future of Jobs 2016“ oslovené spoločnosti predpokladali, že 35 % zručností bude nutné v nasledujúcich piatich rokoch nahradiť. V priebehu pandémie COVID-19 dokonca respondenti predpokladali nahradenie až 57 % existujúcich zručností¹⁷. Uvedený trend sa však do istej miery stabilizoval a podľa poslednej správy WEF¹⁸, bude podľa respondentov vyžadovať zmenu len 44 % existujúcich zručností (Graf 1).

¹³ <https://hbr.org/2023/11/a-new-generation-of-robots-can-help-small-manufacturers>

¹⁴ https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf

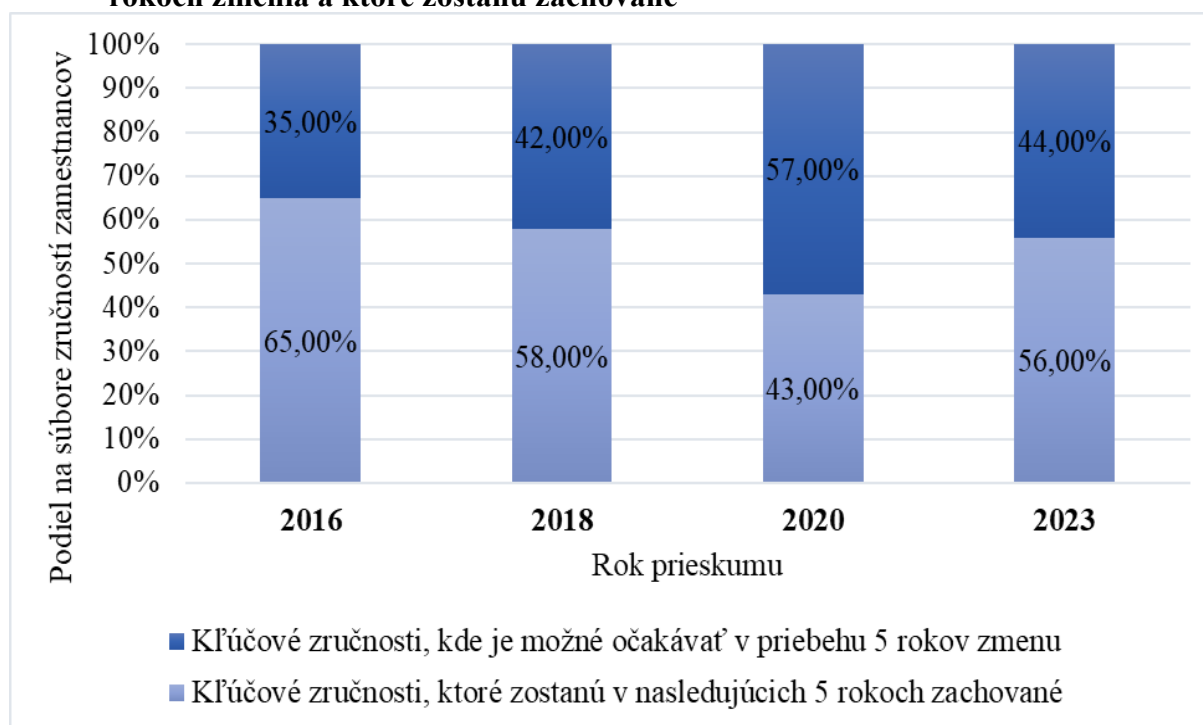
¹⁵ https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf

¹⁶ World Economic Forum. 2016. The future of Jobs. Dostupné na internete: https://www3.weforum.org/docs/WEF_FOJ_Executive_Summary_Jobs.pdf

¹⁷ World Economic Forum. 2020. The future of Jobs. Dostupné na internete: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

¹⁸ World Economic Forum. 2023. The future of Jobs. Dostupné na internete: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf

Graf 1: Vývoj podielov kľúčových zručností pracovníkov, ktoré sa v nasledujúcich piatich rokoch zmenia a ktoré zostanú zachované



Zdroj: WEF, 2023¹⁹

Medzi zásadné zručnosti u pracovníkov patria kognitívne zručnosti a v spojitosti s tým schopnosť jednotlivcov komplexne riešiť problémy na pracovisku. Ďalej je to kreatívne myslenie, ktorého dôležitosť rastie rýchlejšie ako u analytického myslenia. Treťou najrýchlejšie rastúcou zručnosťou je technologická gramotnosť. Respondenti súčasne zaradili zručnosti týkajúce sa seberealizácie nad zručnosti súvisiacimi s prácou s ostatnými. Z pohľadu respondentov medzi ďalšie rýchlorastúce patria sociálno-emocionálne postoje ako sú zvedavosť, celoživotné vzdelávanie, odolnosť, flexibilita, obratnosť, motivácia a sebauvedomenie. Do desiatky rýchlorastúcich zručností patrí aj systémové myslenie, AI a Big Data, manažment talentov a orientácia na služby a zákaznícky servis. Naopak k menej rastúcim zručnostiam u zamestnancov vyžadovaných zamestnávateľom, resp. k tým, ktoré majú klesajúci význam z pohľadu respondentov patrí čítanie, písanie a matematika, globálne občianstvo, schopnosti zmyslového spracovania, manuálna zručnosť, vytrvalosť a presnosť²⁰.

Podľa 43 % respondentov je pandémia COVID-19 hnacou silou transformácie odvetví a s ním súvisiacou zmenou zručností, kdežto 86 %²¹ respondentov uvádza, že hnacou silou transformácie je zavádzanie nových technológií, ktoré sa prejavujú v zmene a vývoji pracovísk, v zmene celého spektra zručností, vedomostí, schopností a postojov, keďže pracovníci sa prispôbujú automatizácii a umelej inteligencii²². Respondenti si pritom mohli vybrať

¹⁹ World Economic Forum. 2023. The future of Jobs. Dostupné na internete: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf

²⁰ World Economic Forum. 2023. The future of Jobs. Dostupné na internete: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf

²¹ V prieskume WEF, 2023 išlo o otázku s výberom viacerých možných odpovedí vyhodnotenú cez multiple response analýzu, z toho dôvodu súčet nie je 100 %.

²² World Economic Forum. 2023. The future of Jobs. Dostupné na internete: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf

z viacerých makrotrendov, ktoré podľa nich vplyvajú na transformáciu podnikania. Bez ohľadu na príčiny transformácie je nutné konštatovať, že transformácia bude u zamestnancov vyžadovať buď rekvalifikáciu (tzv. reskilling) alebo zvyšovanie kvalifikácie (tzv. upskilling). Týmto dvom faktorom sa venujeme v kapitole 3.

Podľa Svetového ekonomického fóra sú kľúčové zručnosti vyžadované zamestnancami – analytické myslenie, kreatívne myslenie, flexibilita, motivácia, schopnosť vzdelávať sa, technologická gramotnosť, pozornosť venovaná detailu, empatia a schopnosť počúvať druhých, líderstvo, kontrola kvality. Okrem zručností, ktoré sú vyžadované od zamestnancov v súčasnosti, Svetové ekonomické fórum uvádza tiež zručnosti, pri ktorých sa predpokladá, že budú rásť na význame v nasledujúcich rokoch. Práve potreba kreatívneho myslenia sa umiestnila na prvom mieste v rebríčku znázorňujúcom zručnosti, ktoré sa budú očakávať od zamestnancov v blízkej budúcnosti. Po kreatívnom myslení bude rásť význam tiež analytického myslenia a technologická gramotnosť je tretou najrýchlejšie rastúcou schopnosťou. WEF upozorňuje, že v predchádzajúcich správach o budúcnosti zamestnaní sa často vyskytoval klesajúci dopyt po fyzických zručnostiach. V najnovšom reporte sú prvýkrát do taxonómie zručností zaradené aj etické zručnosti. Trendy na trhu práce ukazujú, že koneční spotrebitelia sa viac vyjadrujú k sociálnym a environmentálnym otázkam a je pravdepodobné alebo veľmi pravdepodobné, že budú hnacou silou transformácie organizácií v nasledujúcich piatich rokoch.

Zmeny v požadovaných zručnostiach oproti 90. rokom nastávajú vo viacerých smeroch. V roku 1990 bola technologická výbava na inej úrovni oproti dnešku. Pracovníci sa spoliehali na základné počítačové zručnosti, ako napríklad textové procesory a základné tabuľkové editory. Odbornosť spočívala v používaní prvých operačných systémov a desktopový softvér bol považovaný za pokročilú zručnosť. Komunikačné schopnosti boli zamerané na osobných kontaktoch, telefonickej komunikácii a písaných listoch. Vysoko cenené boli medziľudské zručnosti a schopnosť zrozumiteľne sprostredkovať informácie. Tempo zavádzania zmien bolo v 90. rokoch podstatne pomalšie, čo umožnilo pracovníkom špecializovať sa na konkrétne oblasti s očakávaním, že ich zručnosti zostanú relevantné počas dlhšieho obdobia.²³

V rámci hodnotenia zmien lokálneho trhu práce dátami o požadovaných zručnostiach disponuje pracovný portál profesia.sk. Tieto údaje sú však vzhľadom na históriu spoločnosti a internetu dostupné od roku 2010. Zamestnávateľia najviac požadujú prax a anglický jazyk. V oboch prípadoch badať určité zmeny. V 2010 prax požadovalo 66 % všetkých ponúk zverejnených na portáli, v roku 2023 požadovalo prax 58 %. Pokles nastáva pri požiadavkách na anglický jazyk, ktorý v roku 2010 požadovalo 61 % ponúk a v roku 2023 38 % ponúk. Ide o prvý náznak, že moderné technológie, ako sú slovníky a prekladače, najnovšie realizované na báze AI postupne znižujú nutnosť získavania zamestnancov s vysokou úrovňou anglického jazyka. Oproti roku 2010 z 20 najviac požadovaných zručností vypadla požiadavka na „internet“. Ten sa stal takou súčasťou života Slovákov, že vyžadovanie, aby sa vôbec niekto z touto technológiou stretol sa stalo nepotrebným. Zamestnávateľia požadujú skôr prax v jednotlivých programoch alebo všeobecne „prácu s počítačom“. V roku 2023 sa tretou najčastejšie požadovanou kompetenciou stala „zodpovednosť“. Z prvej 20 – ky požadovaných kompetencií vypadla požiadavka na ovládanie prezentačného nástroja PowerPoint a požiadavka na Organizačné schopnosti. Pribudla však požiadavka „chuť učiť sa“ a požiadavka na ovládanie slovenského jazyka. Táto požiadavka bude súvisieť s prílevom zahraničných pracovníkov na trh práce a určením toho, že niektoré pracovné pozície sú vhodné

²³ <https://viwproject.com/micro-cred-2/>

pre slovensky hovoriacu pracovnú silu. Pravdepodobne nejde o priamy súvis s nástupom nových technológií. Podrobné výsledky sú v tabuľke (Tabuľka 3).

Tabuľka 3: Vývoj 20 požadovaných zručností na Slovensku podľa portálu Profesia.sk

Požadovaná zručnosť	2010	Požadovaná zručnosť	2017	Požadovaná zručnosť	2023
Prax	66%	Prax	54%	Prax	58%
Anglický jazyk	61%	Anglický jazyk	45%	Anglický jazyk	38%
Komunikačné schopnosti	40%	Komunikačné schopnosti	31%	Zodpovednosť	31%
Microsoft Excel	40%	Microsoft Excel	28%	Komunikačné schopnosti	31%
Microsoft Word	35%	Zodpovednosť	25%	Samostatnosť	28%
Vodičský preukaz	30%	Samostatnosť	24%	Vodičský preukaz	26%
Samostatnosť	26%	Vodičský preukaz	24%	Microsoft Excel	22%
Flexibilita	25%	Microsoft Word	23%	Flexibilita	19%
Microsoft Outlook	21%	Flexibilita	21%	Microsoft Word	18%
Zodpovednosť	20%	Microsoft Outlook	15%	Spoľahlivosť	15%
Nemecký jazyk	20%	Nemecký jazyk	14%	Tímovosť	14%
Internet(e-mail, www)	18%	Spoľahlivosť	13%	Slovenský jazyk	13%
Tímovosť	13%	Tímovosť	12%	Práca s počítačom	11%
Microsoft PowerPoint	13%	Prijemné vystupovanie	10%	Chut' učiť sa	10%
Analytické myslenie	12%	Orientácia na zákazníka	10%	Orientácia na zákazníka	10%
Práca s počítačom	11%	Analytické myslenie	9%	Analytické myslenie	10%
Spoľahlivosť	10%	Manuálna zručnosť	8%	Nemecký jazyk	10%
Prijemné vystupovanie	10%	Microsoft PowerPoint	8%	Prijemné vystupovanie	10%
Orientácia na zákazníka	10%	Chut' učiť sa	7%	Microsoft Outlook	10%
Organizačná schopnosť	9%	Práca s počítačom	7%	Microsoft Office	9%

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa profesia.sk

Podľa U.S. Bureau of Labor Statistics sa medzi 20 najrýchlejšie rastúcimi zamestnaniami, po ktorých bude rásť dopyt do roku 2032 nachádzajú:

- servisný technik veterných turbín,
- praktická sestra,
- dátový vedec,
- štatista,
- analytik informačnej bezpečnosti,
- manažér zdravotníctva a
- epidemiológ.

Ďalšia štúdia, tentokrát od konzorcia Pearson, Nesta a Oxford Martin School z roku 2017²⁴ predpokladá, že jedna desatina pracovnej sily je zapojená v takých zamestnaniach, ktoré budú rásť. Na druhej strane, jedna pätina pracuje v zamestnaniach, ktoré majú tendenciu zanikať. Sedem z desiatich ľudí podľa autorov pracuje v zamestnaniach, o ktorých nevieme, čo sa s nimi

²⁴ <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/publications/the-future-of-skills-employment-in-2030/>

stane. Vo všeobecnosti vidno trend, že zamestnania vo verejnom sektore, až na výnimky, majú tendenciu rásť. Je tomu z dôvodu demografických zmien (viď ďalej), keďže rastie tlak na zdravotníctvo ako i z dôvodu rastu potreby rekvalifikácie a celoživotného vzdelávania, ktorému sa tiež venujeme. Okrem toho autori očakávajú rast zamestnanosti v službách.

Medzi kompetencie, nevyhnutné pre budúci trh práce patria podľa autorov: dôraz na medziľudské zručnosti, kognitívne schopnosti vyššieho rádu a systémové zručnosti, nápaditosť, schopnosť aktívneho učenia. Budúca pracovná sila bude potrebovať rozsiahle znalosti, ktoré zahŕňajú znalosť anglického jazyka, histórie, filozofie a manažérstva.

Autori v predmetnej štúdii upozorňujú, že zmena požiadaviek na pracovnú silu nie je nový fenomén a deje sa pravidelne. Strach o pracovné miesta nastal či už počas Industriálnej revolúcie, v 30. rokoch 20. storočia, ale i okamžite po skončení Druhej svetovej vojny. Každá doba bola pre niektorých robotníkov bolestivá.

1.4 Demografické trendy

OSN predpokladá stály rast populácie, do roku 2050 bude o dve miliardy ľudí na svete viac. Na konci storočia by počet obyvateľov planéty mal dosiahnuť svoj strop na 11 mld. ľudí. Počas tejto periódy sa predpokladá zvýšenie počtu obyvateľov v mestách. Miera urbanizácie by mala byť 70 %. Svetová populácia starne a počet ľudí vo veku 65 rokov bude prevyšovať počet detí do 5 rokov.

Zásadným rozdielom v populačnom vývoji sveta do roku 2050 bude nerovnomernosť vývoja. Polovica rastu svetovej populácie nastane len v deviatich krajinách sveta: India, Nigéria, Pakistan, Kongo, Etiópia, Tanzánia, Indonézia, Egypt a čiastočne v USA. Populácia subsaharskej Afriky sa zdvojnásobí, naproti tomu populácia Európy poklesne. Celosvetovým trendom sa po roku 2000 stala migrácia. Dôvodom sú vojnové konflikty a klimatické zmeny vo svete.

Počet starších ľudí nad 65 rokov je už v súčasnosti najrýchlejšie rastúcou vekovou skupinou. Najmä regióny Európy a Východnej Ázie cítia starnutie populácie už dnes. Rastie dĺžka dožitia populácie. Podľa údajov OSN bude podiel populácie nad 65 rokov v roku 2050 tvoriť 16 % oproti 9 % v roku 2019. Jeden zo štyroch Európanov a obyvateľov Severnej Ameriky bude vo veku 65 alebo viac. Počet najstarších občanov svetovej populácie, ktorí majú viac ako 80 rokov sa má zvýšiť zo 143 miliónov v roku 2019 na 426 miliónov v roku 2050.

Tri základné demografické procesy majú vplyv na starnutie populácie:

- nižšia miera pôrodnosti,
- úmrtnosť,
- migrácia.

Počet novonarodených detí v najvyspelejších ekonomikách klesá. Tiež úmrtnosť sa postupne znižuje, keďže dochádza k predlžovaniu veku života jednotlivcov. Vplyv na starnutie populácie má podľa OSN aj migrácia. Hlavne preto, že migranti idú do najvyspelejších krajín sveta, kde sa dožívajú vyššieho veku ako by tomu bolo v materských krajinách.

Populačné zmeny z hľadiska demografie majú významný dopad na trh práce. Vlády krajín, ktoré už dnes čelia populačnej kríze realizujú opatrenia:

- predlžovanie veku odchodu do dôchodku,

- aktívne a zdravé starnutie,
- zvyšovanie podielu celoživotného vzdelávania,
- podpora celoživotného sporenia.

Zo štúdie Population Facts (OSN, 2020)²⁵ vyplýva, že prístup krajín voči starnutiu populácie sa mení. Krajiny v Európe, Severnej Amerike, Austrálii a Novom Zélande propagujú dlhodobé vzdelávanie. Krajiny strednej a juhovýchodnej Ázie sa zameriavajú na prevenciu násilia voči starým ľuďom. Dôchodkový vek je v OECD nastavený rôzne. Prevažuje tendencia zvyšovania veku odchodu do dôchodku. Austrália má zavedený dôchodkový vek 66 rokov, Fínsko 65 rokov, Nórsko 67 rokov, Izrael tiež 67 rokov. Nemecko má zavedených 65,7 roka. Priemer OECD je 64,2 roka pre mužov a 63,4 pre ženy. Priemerne muži na dôchodku žijú 19 rokov a ženy 23,6 roka. Dôchodkový vek menej ako 60 rokov spomedzi vyspelých krajín platí len v Turecku (52 pre mužov a 49 pre ženy).

Tabuľka 4 Dôchodkový vek v krajinách OECD

	Súčasný dôchodkový vek pre osobu, ktorá vstúpila na trh práce vo veku 22 rokov - muž	Súčasný dôchodkový vek pre osobu, ktorá vstúpila na trh práce vo veku 22 rokov - žena	Očakávané roky na dôchodku - muži	Očakávané roky na dôchodku - ženy
Austrália	66,0	66,0	21,2	24,2
Rakúsko	65,0	60,0	20,2	25,0
Belgicko	65,0	65,0	20,8	25,0
Kanada	65,0	65,0	20,2	24,1
Čile	65,0	65,0	17,6	23,9
Kolumbia	62,0	57,0	13,9	22,1
Costa Rica	61,9	59,9	16,1	22,9
Česká republika	63,7	63,7	16,7	22,3
Dánsko	65,5	65,5	19,2	22,4
Estónsko	63,8	63,8	16,1	20,0
Fínsko	65,0	65,0	20,2	23,3
Francúzsko	64,5	64,5	22,5	26,5
Nemecko	65,7	65,7	19,4	22,9
Grécko	62,0	62,0	21,2	27,1
Maďarsko	64,5	62,0	15,7	22,0
Island	67,0	67,0	18,4	22,4
Írsko	66,0	66,0	20,1	22,2
Izrael	67,0	62,0	18,5	21,8
Taliansko	62,0	62,0	20,6	25,1
Japonsko	65,0	65,0	17,5	23,2
Kórea	62,0	62,0	18,3	23,8
Lotyšsko	63,8	63,8	13,0	18,8
Litva	64,0	63,0	14,5	20,7
Luxembursko	62,0	62,0	22,5	25,4
Mexiko	65,0	65,0	12,3	18,0
Holandsko	66,3	66,3	19,1	22,7
Nový Zéland	65,0	65,0	17,7	21,9

²⁵ <https://www.un.org/en/global-issues/population>

Nórsko	67,0	67,0	19,8	23,7
Poľsko	65,0	60,0	16,4	23,3
Portugalsko	65,3	65,3	17,9	23,0
Slovensko	62,8	62,7	18,0	23,1
Slovinsko	62,0	62,0	19,4	24,5
Španielsko	65,0	65,0	21,4	26,3
Švédsko	65,0	65,0	18,2	21,5
Švajčiarsko	65,0	64,0	18,9	22,9
Turecko	52,0	49,0	16,5	22,3
Veľká Británia	66,0	66,0	19,2	22,3
USA	66,0	66,0	17,4	20,3
Priemer OECD	64,2	63,4	18,9	23,6

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa OECD²⁶

Proces aktívneho a zdravého starnutia je definovaný prostredníctvom WHO ako: „proces optimalizácie možností zdravia, participácie a bezpečnosti s cieľom zlepšenia kvality života spolu so starnutím“ (WHO, 2002). Politiky aktívneho starnutia sú zamerané na zlepšenie fyzického a mentálneho zdravia. Kľúčovou prioritou európskych politík aktívneho starnutia je vytvoriť sociálne a fyzicky prívetivé prostredie, ktoré umožní občanom ekonomickú participáciu a zapojí ich do života aj vo vyššom veku.

Ekonomike dlhovekosti v kontexte MSP sa venuje Parkinson (2023) a vo svojom článku píše o odomknutí príležitostí pre malé a stredné podniky v súvislosti so starnutím populácie. Dlhovekosť bude v nasledujúcich rokoch hnacou silou inovácií. Pracoviská musia podporovať medzigeneračnú spoluprácu, podporu vekovej diverzity pracovnej sily, posilnenie starších dospelých pri získavaní nových zručností, podnikanie a udržanie aktívnej kariéry. Dokonca autorka špekuluje o tom, že je dôležité zatiahnuť do vývoja inteligentných aplikácií a hardvéru starých ľudí. Tí by napríklad mali hodnotiť užívateľskú prívetivosť jednotlivých nástrojov.

Nedeliteľnou súčasťou demografických zmien je politika vzdelávania. Vo vyššie spomenutej štúdii MMF (2024) môžeme nájsť zmienku o tom, že staršia populácia je menej adaptabilná na technologické zmeny a nástup umelej inteligencie môže mať podobný efekt. Technologická zmena vyvolá potrebu starých ľudí získať nové zručnosti.

1.5 Zelená tranzícia

Zelená politika má vplyv na trh práce. Vplyv zelenej tranzície hodnotia organizácie ako EÚ, OECD a Svetová banka.

Európska komisia (ďalej len EK) konštatuje, že existujú tri typy pracovných miest. Biele, zelené a hnedé. Biele pracovné miesta sú relatívne neutrálne voči životnému prostrediu. Za zelené pracovné pozície sú obvykle považované tie s priamym vplyvom na kvalitu životného prostredia, naopak za hnedé pozície tie, ktoré životné prostredie priamo znečisťujú.

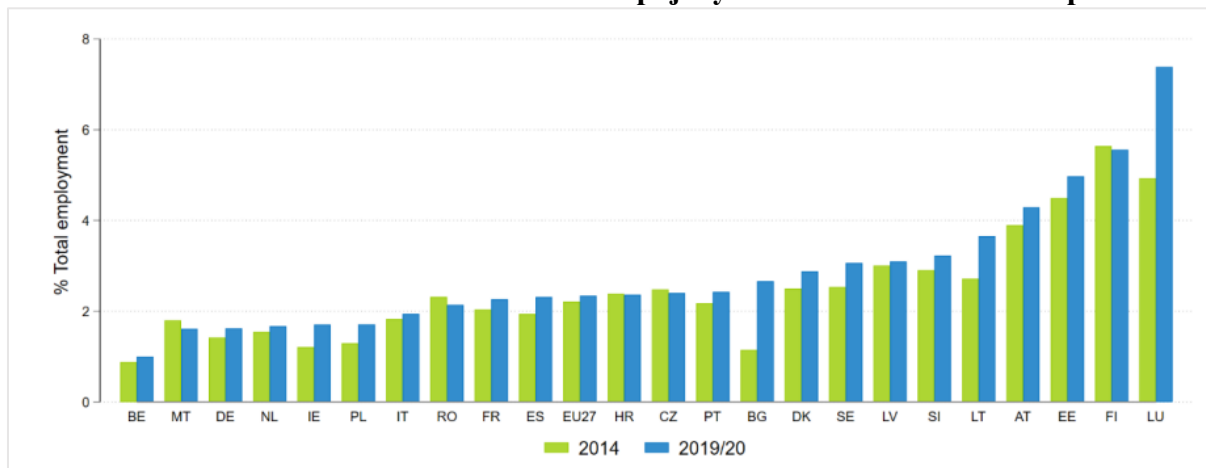
EK v diskusnom príspevku konštatuje, že zrýchlená nepotrebnosť niektorých technológií a produktov v budúcnosti ovplyvní dopyt po práci a ľudskom kapitáli. Dopad „Fit for 55“ predikuje CEDEFOP ako pozitívny a rast zamestnanosti do roku 2030 o 1,2 %. Dopady zelenej tranzície budú v jednotlivých sektoroch ekonomiky rôzne. Ako sa ďalej píše v dokumente EK

²⁶ <https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=111939>

(2022), aktivity typu produkcia elektrickej energie, dopravy, výroby, poľnohospodárstva a baníctva spolu vytvárajú 90 % emisií CO₂, no zamestnávajú menej ako 25 % celkovej pracovnej sily. Naproti tomu stavebníctvo, predaj a služby zamestnávajú 75 % pracovnej sily, pričom produkujú asi 12 % emisií.

Na jednej strane je očakávané, že počet pracovných miest v zelených zamestnaniach bude rásť. Tento predpoklad potvrdzujú dáta Eurostatu. Podľa Grafu 2 vidíme, že európske krajiny zaznamenávajú rast zamestnanosti v službách a v predaji zelených tovarov spojených s ochranou životného prostredia.

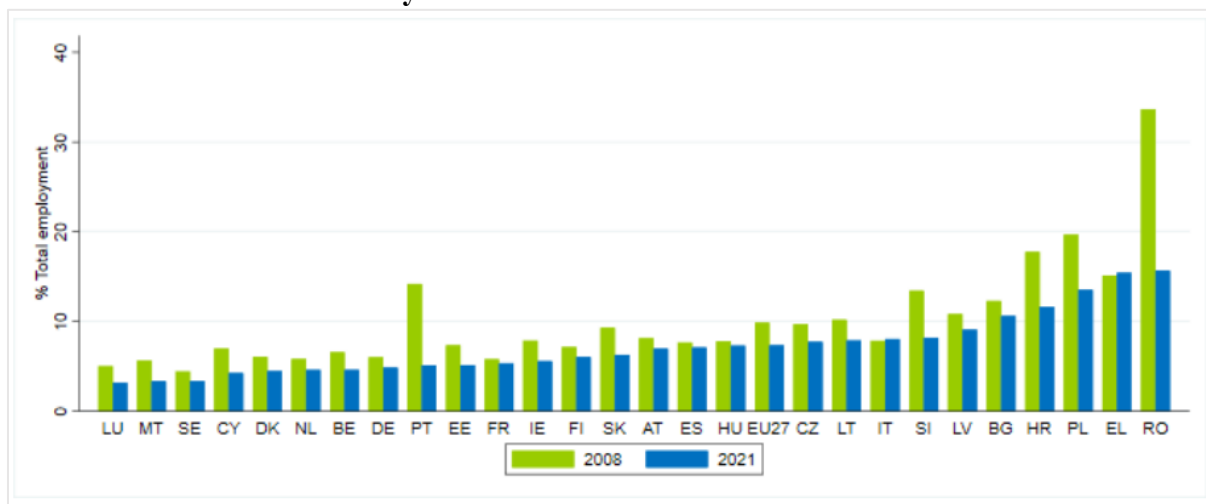
Graf 2: Zamestnávanie v službách a tovaroch spojených s ochranou životného prostredia



Zdroj: The Possible Implications of the Green Transition for EU Labour Market

K poklesu zamestnanosti dôjde najmä v hnedých zamestnaniach. Tieto pracovné miesta zaznamenávajú priamy pokles dopytu po práci alebo významnú štrukturálnu transformáciu smerom k ekologickejšiemu výrobnému procesu. Ťažba uhlia a lignitu je postupne ukončovaná v celej EÚ. Zamestnanosť v hnedých sektoroch poklesla z 8,2 % podielu na zamestnanosti v rámci EÚ27 v roku 2008 na 5,7 % v roku 2021, teda asi o tretinu menej. Zamestnanosť v hnedých sektoroch je výraznejšie koncentrovaná len v niektorých členských krajinách, napríklad v Poľsku, kde ťažba uhlia a baníctvo predstavuje 136 000 pracovných miest. Vo všetkých ostatných krajinách je trend jasný, ide o pokles.

Graf 3: Zamestnanosť v hnedých sektoroch



Zdroj: The Possible Implications of the Green Transition for EU Labour Market

EK ďalej v dokumente The Possible Implications of the Green Transition for the EU Labour Market upozorňuje, že náklady na rekvalifikáciu pracovnej sily z hnedých zamestnaní určite vzniknú.

Ďalej sa trendami zelenej tranzície na pracovnom trhu zaoberali aj v OECD. Tvrdia, že asi 18 % pracovníkov pracuje v OECD v zamestnaniach, ktoré majú priamy príspevok k plneniu zelených cieľov. Regionálne ide o rôznu distribúciu. Regionálna schopnosť benefitovať zo zelenej transformácie závisí od priemyselnej skladby daného regiónu a schopností miestnej pracovnej sily.

EÚ v súčasnosti potrebuje viac ako kedykoľvek predtým zmeniť paradigmu v oblasti zručností, ktorá by dokázala reagovať na dvojité transformácie vyvolané environmentálnymi požiadavkami a požiadavkami Priemyslu 4.0. a zároveň zabezpečila zotavenie sa v sociálno-ekonomických oblastiach spôsobených pandémiou COVID-19. Politika EÚ by mala byť realizovaná v zmysle posilnenia udržateľnej konkurencieschopnosti, kedy celoživotné vzdelávanie predstavuje kľúčový faktor z dlhodobého hľadiska a udržateľného rastu, produktivity, zavádzania inovácií a teda aj konkurencieschopnosti podnikov všetkých veľkostí, najmä však MSP. Správne zručnosti prinesú efektívnejšiu prácu, využívanie pokročilejších technológií, odstráni sa nimi najväčšia prekážka pre investície podnikov, predídze sa nesúlade medzi ponukou práce a dopytom po nej a položia sa základy výskumu a vývoja, ako aj podnikových inovácií (Európska komisia, 2020). Správne zručnosti sú dôležitou súčasťou toho, aby Európa posilnila svoje postavenie v celosvetovej konkurencii a znovu naštartovala udržateľné hospodárstvo zamerané na zelenú (plnenie európskej zelenej dohody) a digitálnu transformáciu.

Súčasne je nutné zabezpečiť sociálnu spravodlivosť, t. j. rovnaký prístup k príležitostiam na zvyšovanie úrovne zručností alebo získavanie nových zručností u všetkých zamestnancov aj nezamestnaných, bez ohľadu na pracovný pomer, pohlavie, rasu, etnicitu, krajinu pôvodu a pod.

Ako uvádza Európska komisia (2020) netreba zabúdať ani na budovanie odolnosti, t. j. v prípade zdravotníckych pracovníkov, ale aj pracovníkov v prvej línii v maloobchode, doprave, sociálnych a sanitačných službách, ako aj v prípade učiteľov a školiteľov má dostatočný počet kvalifikovaných pracovníkov v týchto strategických odvetviach zásadný význam pre zabezpečenie účinného prístupu občanov k základným zdravotníckym, sociálnym službám či výučbe. Pre jednotlivca predstavuje zlepšenie odolnosti zručností oslabenie závislosti od

podmienok na trhu a zvýšenie jeho potenciálu zvládať životné zmeny a zmeny pracovného miesta.

WEF (2023) konštatuje že širšia aplikácia štandardov zelenej tranzície bude mať pozitívny dopad na trh práce. Organizácie v subsaharskej Afrike majú najväčšie čisté očakávania ohľadom nárastu počtu pracovných miest . Očakávaný je rast súkromných ako i verejných investícií v oblasti zelenej tranzície. Príklady verejných investícií sú Čínsky Program karbónovej neutrality, Európsky Green Deal Investičný plán a Inflation Reduction Act v USA.

2 Súčasný stav trhu práce na Slovensku

Trh práce je dôležitým faktorom pri rozvoji MSP. Na jeho kvalitu vplývajú viaceré úpravy, ktoré môžu byť legislatívneho charakteru alebo neformálnych, zvykových pravidiel. Kvalitu trhu práce vieme merať, a to najmä mierou nezamestnanosti, mierou zamestnanosti a tiež prepojením trhu vzdelávania a trhu práce.

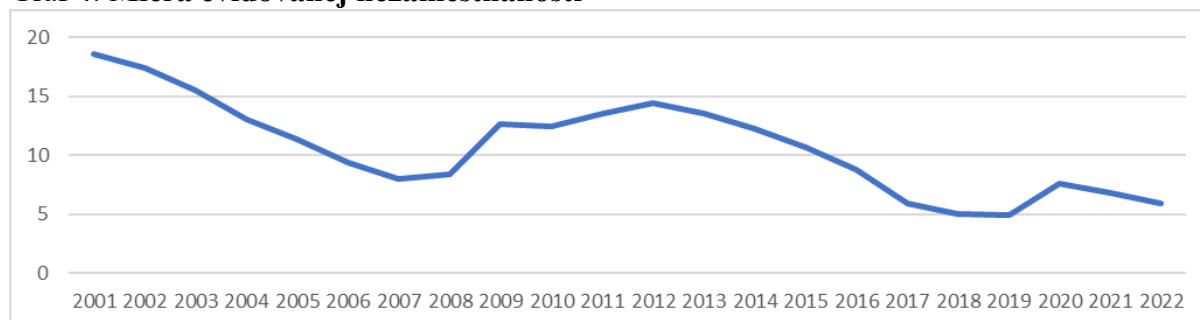
2.1 Nezamestnanosť

Nezamestnanosť predstavuje kľúčový ukazovateľ výkonnosti každého trhu práce. Slovenský trh práce nie je výnimkou.

2.1.1 Miera nezamestnanosti

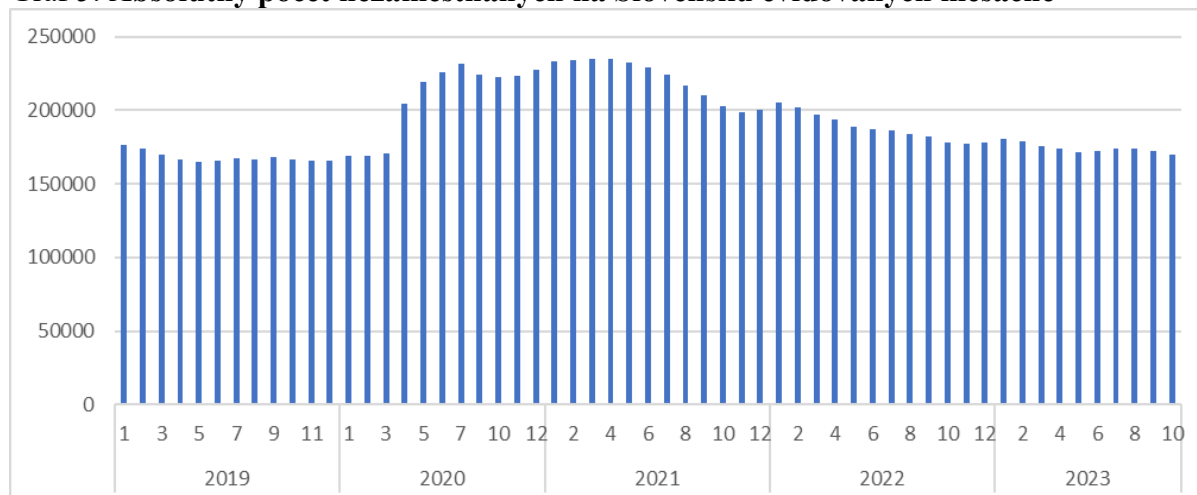
Miera evidovanej nezamestnanosti na Slovensku bola výraznejším problémom na prelome miléníí. Postupne došlo k prepadu nezamestnanosti pod úroveň 10 % v roku 2007. Následná finančná a hospodárska kríza spôsobila opätovný rast miery nezamestnanosti na 15 % v roku 2012. Nasledovalo dlhé obdobie poklesu nezamestnanosti, až do roku 2020. Vplyvom pandémie došlo k rastu miery evidovanej nezamestnanosti za rok 2020 v priemere na 7,5 %. Súčasná miera nezamestnanosti je na úrovni asi 5%, čo je historické minimum.

Graf 4: Miera evidovanej nezamestnanosti



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa UPSVaR

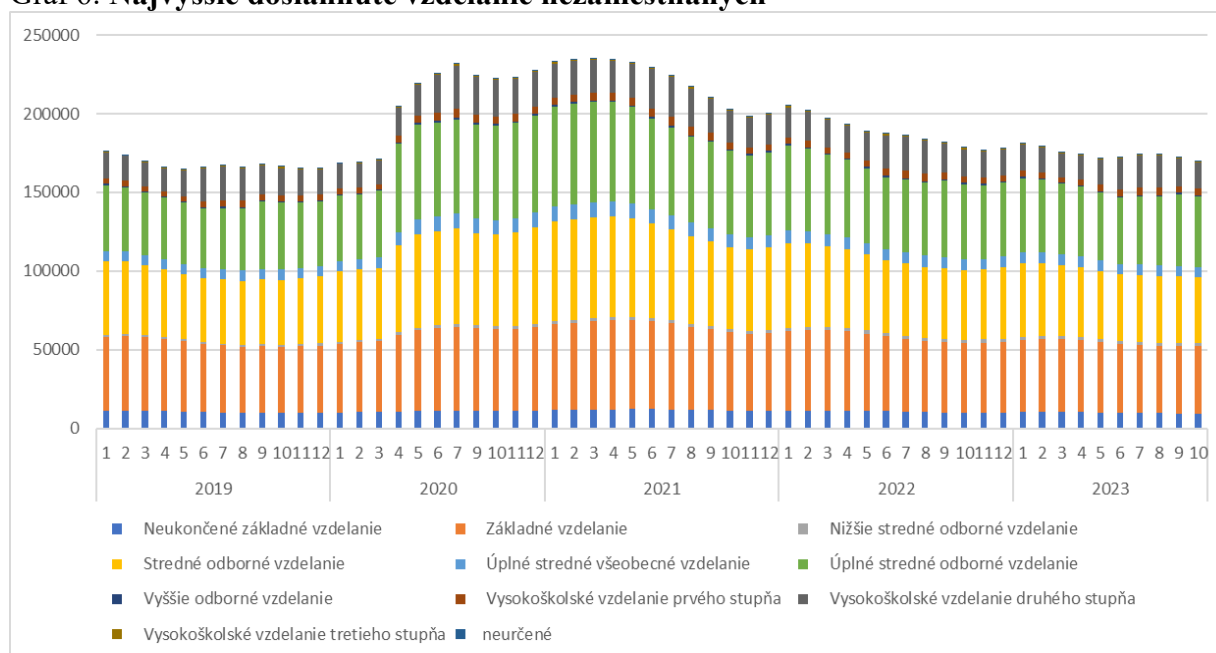
Prenesené do absolútnych čísiel, počet nezamestnaných v roku 2023 dosahuje asi 170 000 ľudí. Počas COVID-19 prevýšil aj hodnoty 200 000, avšak dlhodobý priemer počtu nezamestnaných ľudí sa pohybuje na úrovni 190 000 nezamestnaných (sledované obdobie 2019 – 10/2023) mesačne.

Graf 5: Absolútny počet nezamestnaných na Slovensku evidovaných mesačne

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa UPSVaR

2.1.2 Nezamestnaní podľa vzdelania

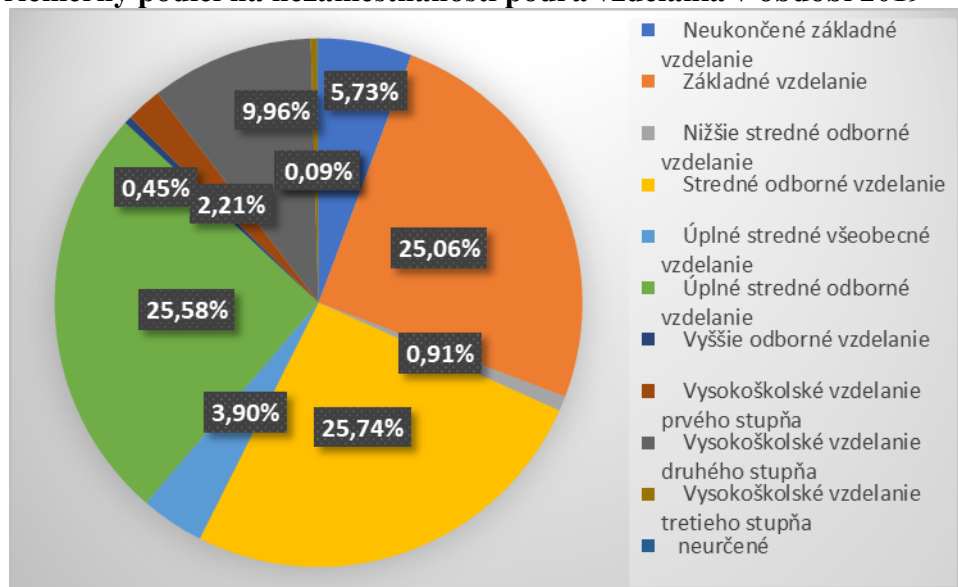
Nezamestnanosť je ovplyvnená úrovňou vzdelania. Platí jednoduchá rovnica, čím vyššie vzdelanie, tým menšia šanca, že človek ostane bez práce. To potvrdzujú aj slovenské štatistiky nezamestnaných. Vyššie dosiahnuté vzdelanie znamená, že absolventi vo zvýšenej miere obsadzujú pozície, ktoré sú vhodné pre stredoškolsky vzdelaných.

Graf 6: Najvyššie dosiahnuté vzdelanie nezamestnaných

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa UPSVaR

V priemere najviac uchádzačov o prácu má stredné odborné vzdelanie (25,74 %), potom úplné stredné odborné vzdelanie (25,58 %), základné vzdelanie (25,06%), nižšie stredné odborné vzdelanie (0,9 %), s neukončeným vzdelaním 5,73 % uchádzačov, s úplným stredným všeobecným vzdelaním 3,9 % uchádzačov. Uchádzači s vysokoškolským vzdelaním prvého stupňa predstavujú 2,21 % a uchádzači z vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa 9,96 %. Uchádzači s vysokoškolským vzdelaním tretieho stupňa predstavujú 0,4 %.

Graf 7: Priemerný podiel na nezamestnanosti podľa vzdelania v období 2019 – 10/2023



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa UPSVaR

2.1.3 Prítok nových nezamestnaných podľa poslednej vykonávanej profesie (ktoré profesie najčastejšie opúšťajú zamestnanie)

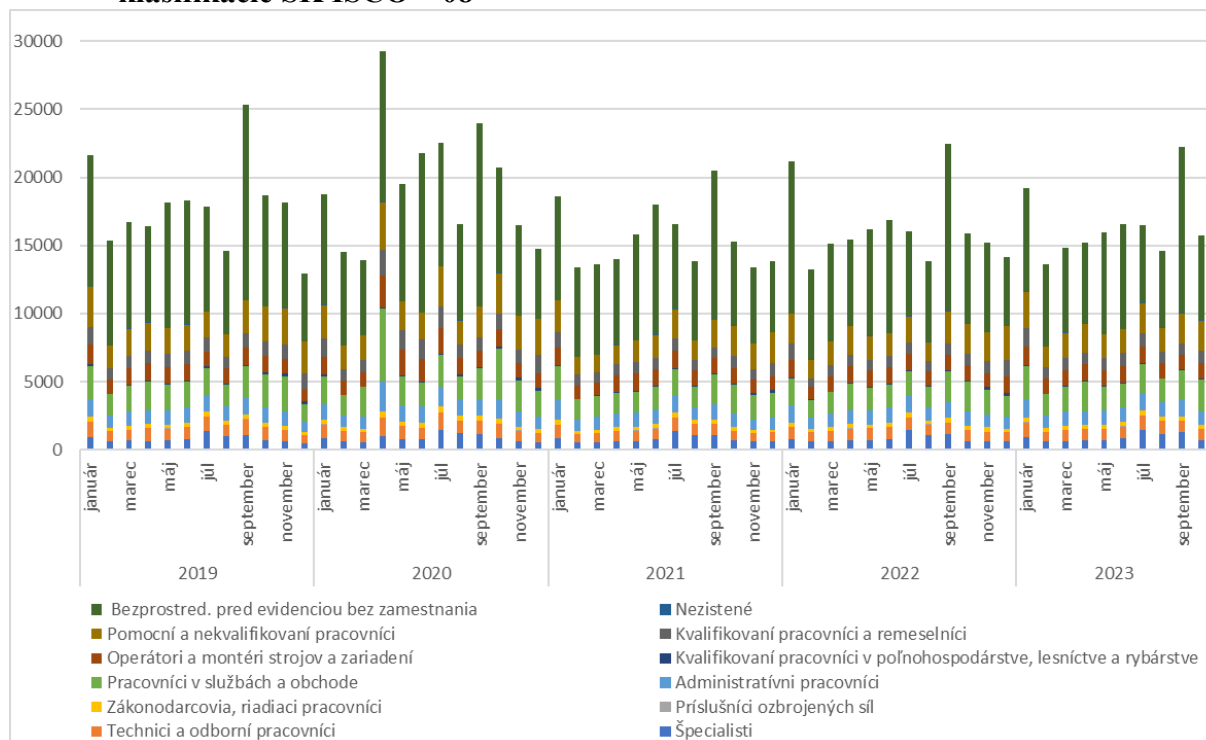
Budúcnosť trhu práce predznamenáva jeho súčasný stav. Aby sme boli schopní posúdiť kondíciu slovenského trhu práce, zamerali sme sa na posúdenie toho, kde najčastejšie pracovali noví UoZ. Na tento účel bola spracovaná štatistika UPSVaR. Dátové obdobie je od roku 2019 a zachytáva aj komplikované obdobie na trhu práce v čase pandemickej situácie. Mesačný prítok nových nezamestnaných predstavuje v priemere za roky 2019 – 2023 podľa UPSVaR cirka 17 000 nových uchádzačov o zamestnanie. V priemere 44 % z tohto počtu tvoria podľa klasifikácie SK ISCO-08 UoZ, ktorí pred evidenciou nemali zamestnanie. Ide preto zväčša o nových absolventov škôl. Analýza ukázala, že častá je strata zamestnania zo strany menej kvalifikovanej pracovnej sily.

Tabuľka 5: Podiel uchádzačov podľa povolania na celkovom prítoku UoZ v období 1/2019 – 10/2023

Priemerný podiel na celkovom prítoku UoZ počas sledovaného obdobia	
Špecialisti	4,90%
Technici a odborní pracovníci	5,02%
Príslušníci ozbrojených síl	0,06%
Zákonodarcovia, riadiaci pracovníci	1,82%
Administratívni pracovníci	6,44%
Pracovníci v službách a obchode	11,61%
Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve	0,58%
Operátori a montéri strojov a zariadení	7,09%
Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci	5,80%
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	12,13%
Nezistené	0,15%
Bezprostred. pred evidenciou bez zamestnania	44,41%

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa UPSVaR

Graf 8: Vývoj na trhu práce (prítok) podľa poslednej vykonávanej profesie na základe klasifikácie SK ISCO – 08



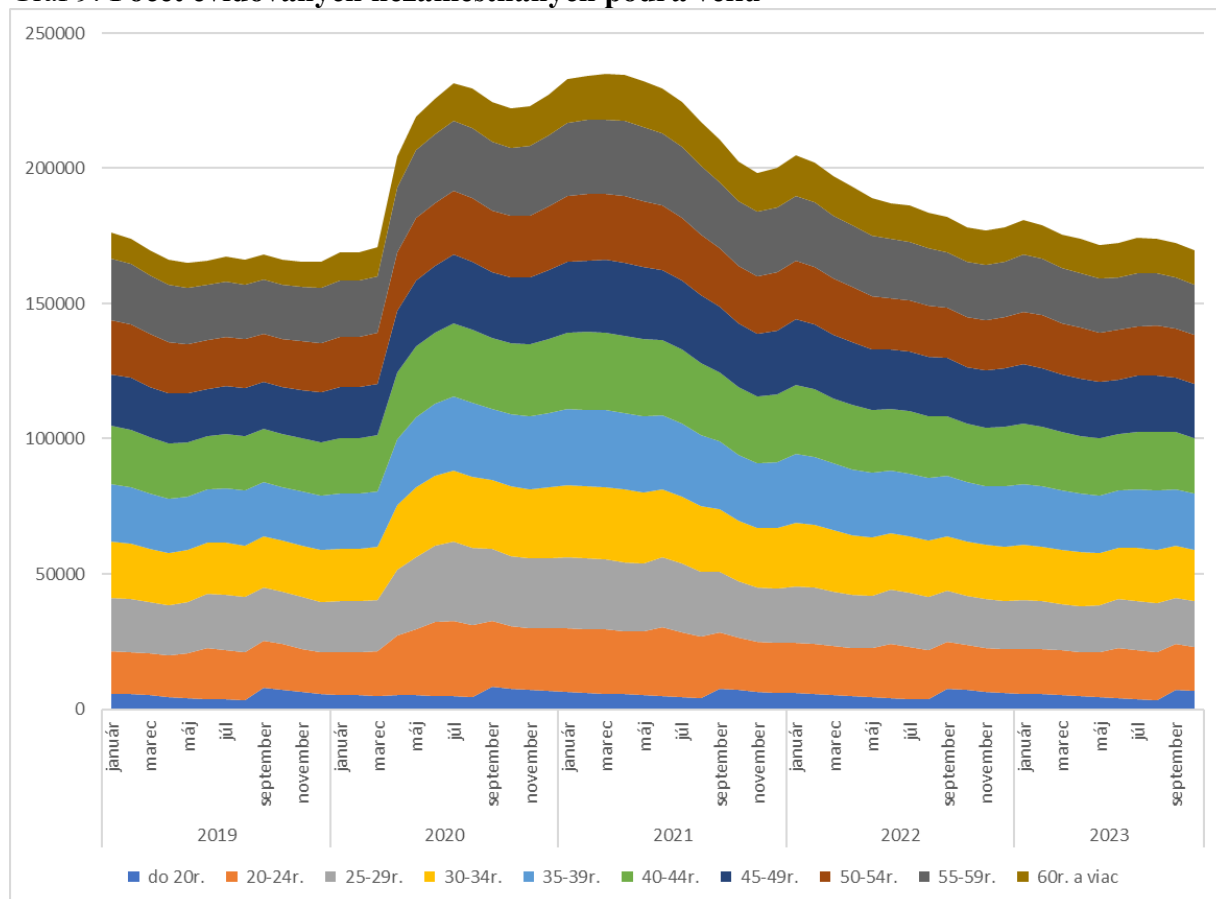
Zdroj: Vlastné spracovanie podľa UPSVaR

Aj počas obdobia krízovej situácie existuje signifikantný nárast v mesiaci marec – apríl 2020. Prácu v tomto období strácali vo väčšej miere pracovníci v službách a obchode a pomocní a nekvalifikovaní pracovníci.

2.1.4 Miera nezamestnanosti podľa veku

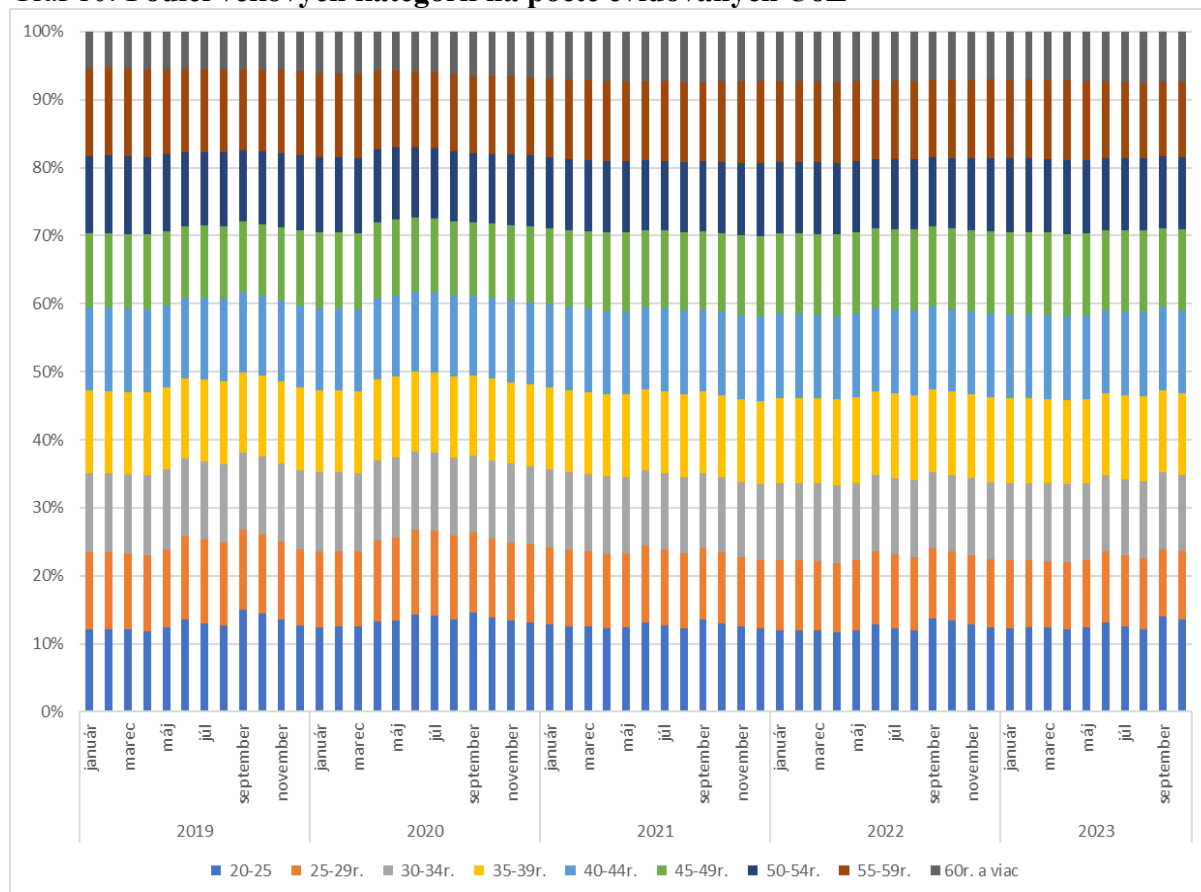
Ďalším faktorom, ktorý determinuje hodnotenie nezamestnanosti je vek nezamestnaných. V sledovanom období je najpočetnejšou vekovou skupinou nezamestnaných tá, ktorá je vo veku „do 25“ rokov, tvorí v priemere asi 13 % z počtu evidovaných UoZ.

Graf 9: Počet evidovaných nezamestnaných podľa veku



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa UPSVaR

Ostatné vekové skupiny sú rozložené rovnomerne, pričom ich jednotlivý podiel na celkovom počte UoZ je na úrovni 11 – 12 %. Menej evidovaných nezamestnaných je vo vekovej kohorte 60+. Táto veková kategória je ovplyvnená odchodom do dôchodku.

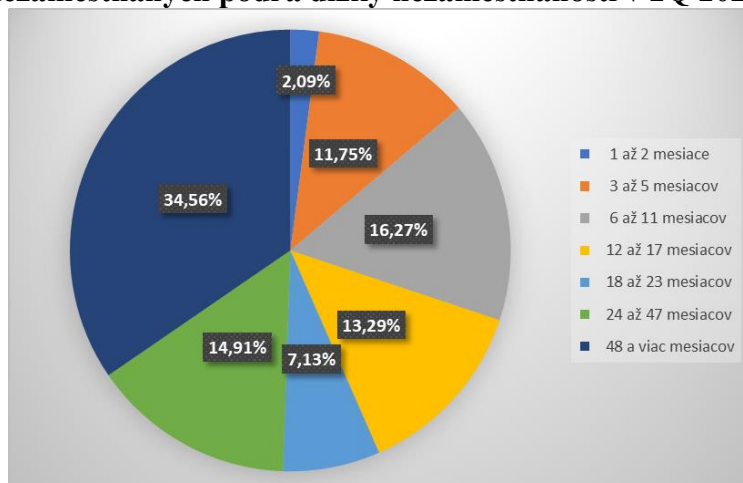
Graf 10: Podiel vekových kategórií na počte evidovaných UoZ

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa UPSVaR

Niektoré negatívne trendy vývoja nezamestnaných UoZ podľa veku sú z dát UPSVaR pozorovateľné. Mierne sa zvyšuje podiel najstarších nezamestnaných UoZ (veková kategória 60+) na celkovom množstve nezamestnaných UoZ. Naopak, podiel mladších uchádzačov UoZ sa mení menej výrazne. Krízové obdobie roka 2020 ukázalo, že o prácu vo zvýšenej miere prichádzali, t. j. do evidencie boli zaradení viac starší uchádzači nad 50 rokov. Predpokladáme, že na rastúci vplyv miery nezamestnanosti uchádzačov vo vyššom veku má vplyv predlžujúci sa vek odchodu do dôchodku.

Problém pre slovenský trh práce predstavuje dlhodobá miera nezamestnanosti. Je smutným faktom, že dlhodobo nezamestnaní predstavujú väčšinu z celkového počtu nezamestnaných. Podľa údajov Štatistického úradu bolo za druhý kvartál 2023 evidovaných približne 157 800 nezamestnaných. Dve tretiny z týchto nezamestnaných tvorili dlhodobo nezamestnaní (nezamestnaní dlhšie ako 12 mesiacov). Až 34 % nezamestnaných je v evidencii dlhšie ako 48 mesiacov, 15 % nezamestnaných dlhšie ako 24 až 47 mesiacov.

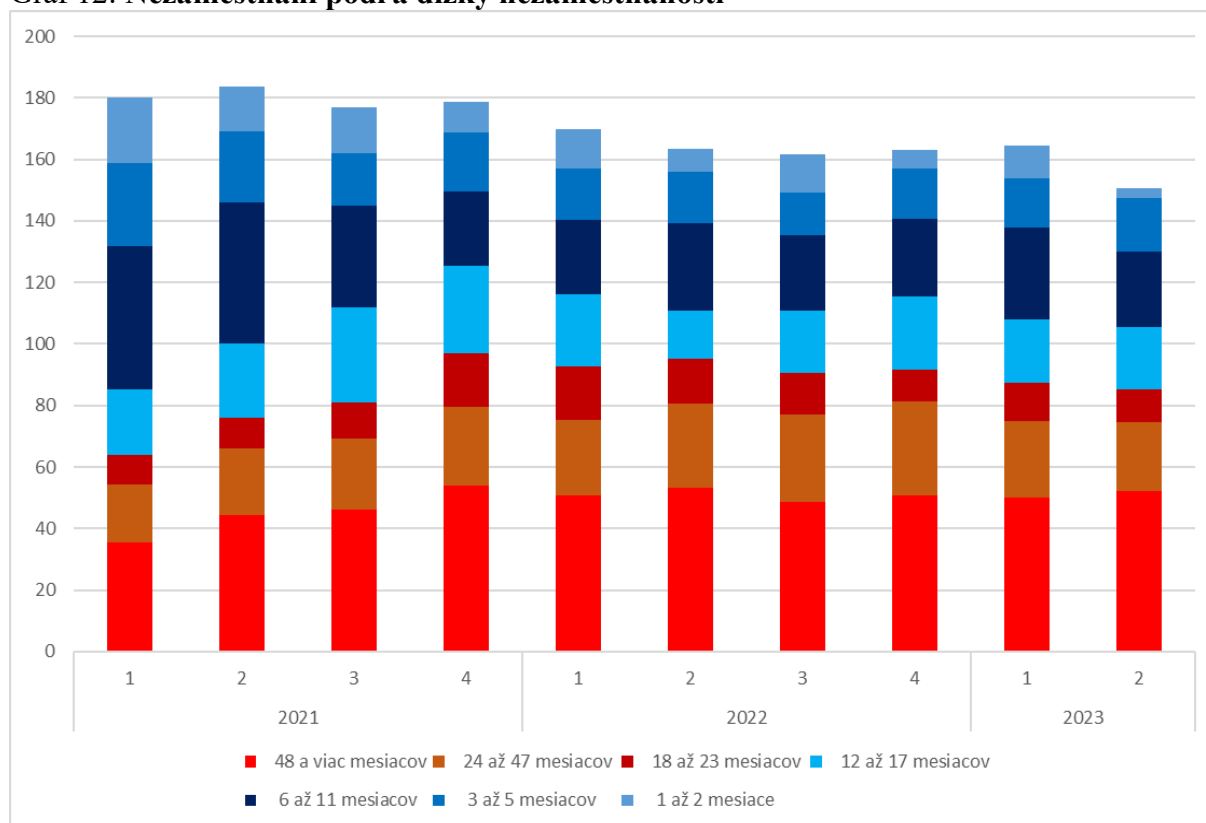
Graf 11: Podiel nezamestnaných podľa dĺžky nezamestnanosti v 2Q 2023



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa UPSVaR

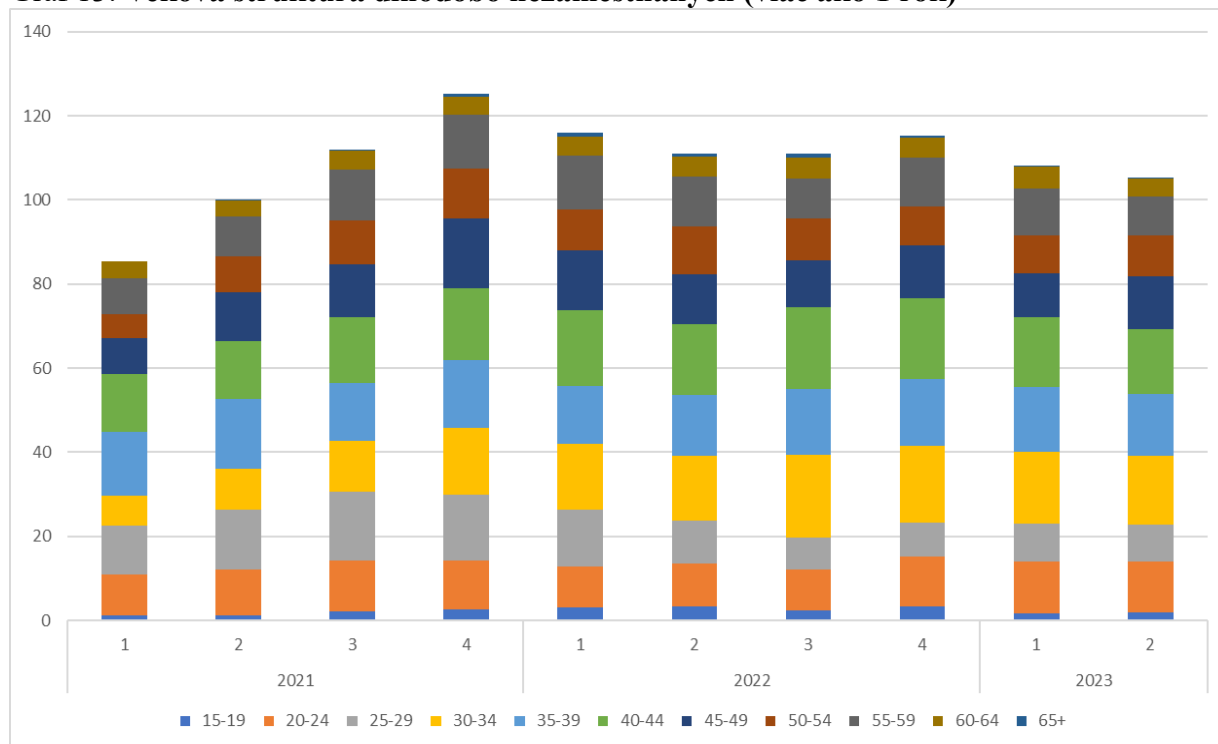
Naviac, počty nezamestnaných dlhodobo sa nedarí zlepšiť a jednotlivé kohorty nezamestnaných podľa doby nezamestnanosti ostávajú v priebehu rokov nemenné.

Graf 12: Nezamestnaní podľa dĺžky nezamestnanosti



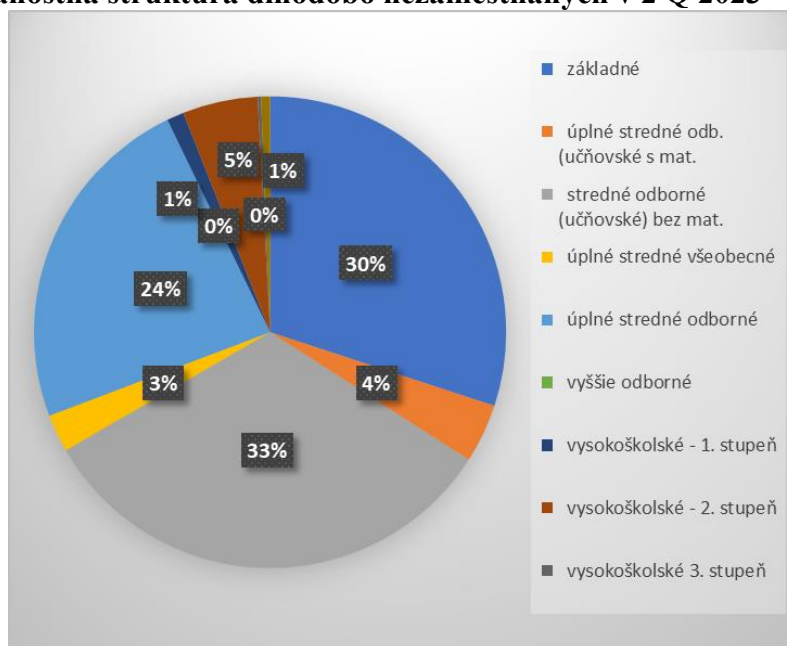
Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Štatistický úrad SR, Výberové zisťovanie pracovných síl

Štruktúra dlhodobo nezamestnaných (viac ako 12 mesiacov) z pohľadu veku konštatuje, že najviac dlhodobo nezamestnaných je vo vekovej kohorte 40 – 44 rokov (približne 15 tisíc ľudí) a vo vekovej kohorte 30 – 34 rokov (16 tisíc). Výrazne početná je skupina 55 – 59 ročných, 12 tisíc ľudí. Mladí nezamestnaní vo veku 25 – 29 a vo veku 20 – 24 rokov sú tiež početní a je ich asi 12 tisíc. S výnimkou vekovo starších ľudí je veková štruktúra dlhodobo nezamestnaných distribuovaná približne rovnako.

Graf 13: Veková štruktúra dlhodobo nezamestnaných (viac ako 1 rok)

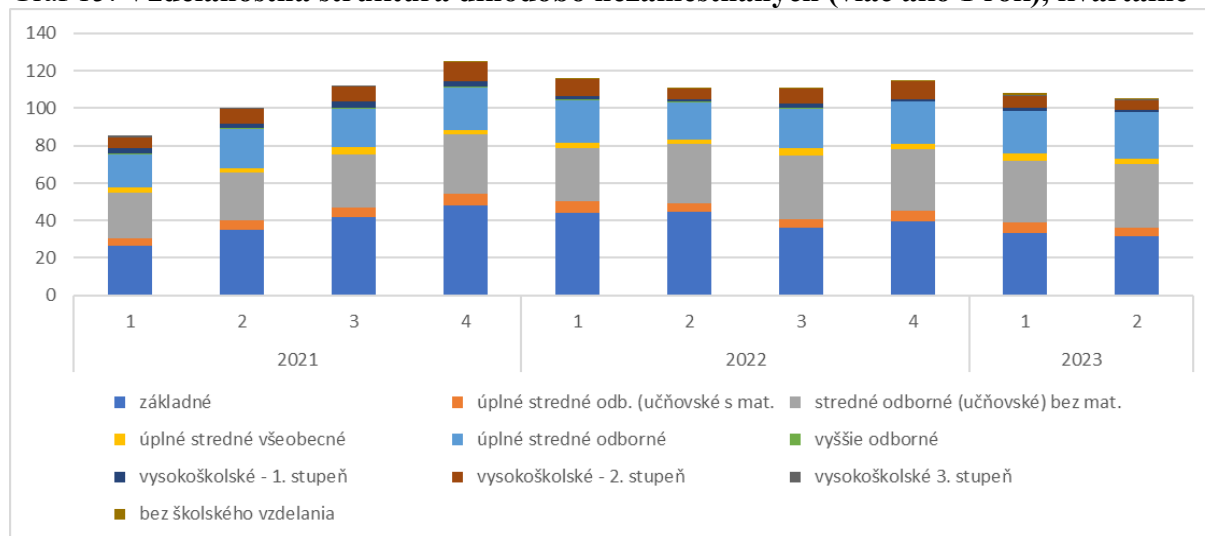
Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Štatistický úrad SR, Výberové zisťovanie pracovných síl

Dlhodobo nezamestnaní sú menej vzdelaní. Len 6 % ľudí s vysokoškolským diplomom ostáva nezamestnanými dlhšie ako 12 mesiacov (2Q 2023). Najvyšší podiel dlhodobo nezamestnaných tvoria ľudia so stredným odborným (učňovským) vzdelaním bez maturity – 33 %, ľudia s absolvovaným základným vzdelaním 30 % a ľudia s úplným stredným vzdelaním, 24 %.

Graf 14: Vzdelanostná štruktúra dlhodobo nezamestnaných v 2 Q 2023

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Štatistický úrad SR, Výberové zisťovanie pracovných síl

Graf dlhodobého vývoja trendy potvrdzuje. Ľudia, ktorí hľadajú prácu najdlhšie sú najmenej vzdelaní.

Graf 15: Vzdelanostná štruktúra dlhodobo nezamestnaných (viac ako 1 rok), kvartálne

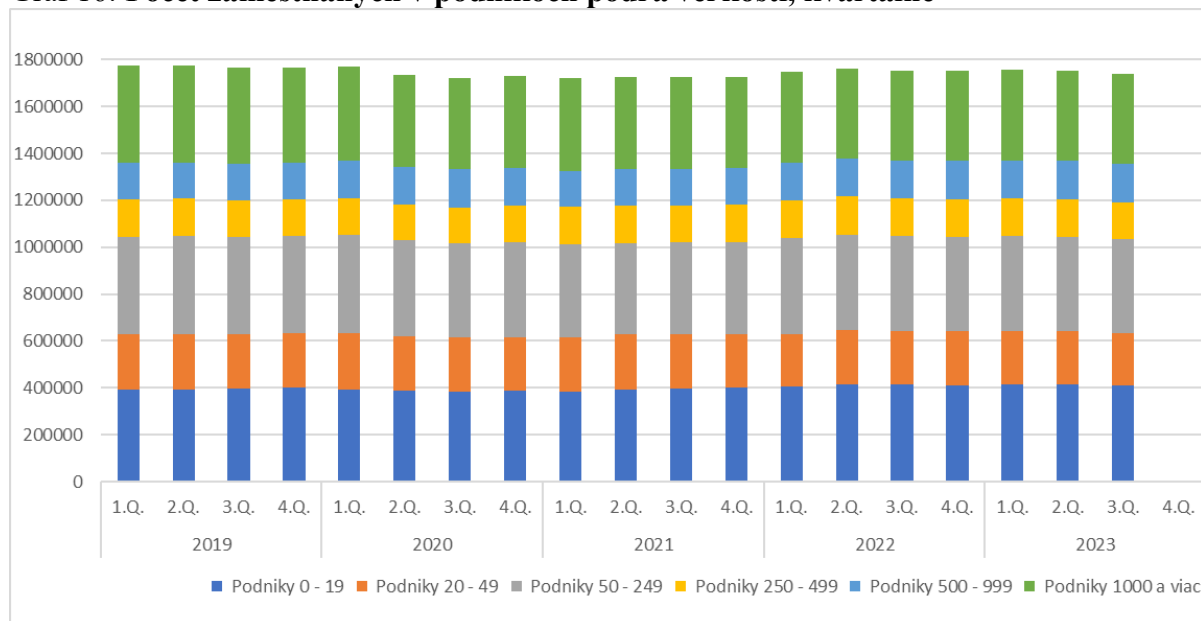
Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Štatistický úrad SR, Výberové zisťovanie pracovných síl

Dlhodobo nezamestnaní tvoria dve tretiny zo všetkých nezamestnaných. Tretina zo všetkých nezamestnaných nepracuje dlhšie ako 48 mesiacov. Takíto ľudia strácajú pracovné návyky a v mnohom môžu byť už nezamestnateľní.

2.2 Zamestnanosť

Vývoj na trhu práce v ostatných 10 rokoch je pozitívny. Z pohľadu zamestnanosti celkový počet zamestnaných osôb kontinuálne rastie. Medziročný pokles v celkovej zamestnanosti je počas sledovaného obdobia zaznamenaný v roku 2020. Tento pokles bol spôsobený krízovým obdobím a COVID – 19.

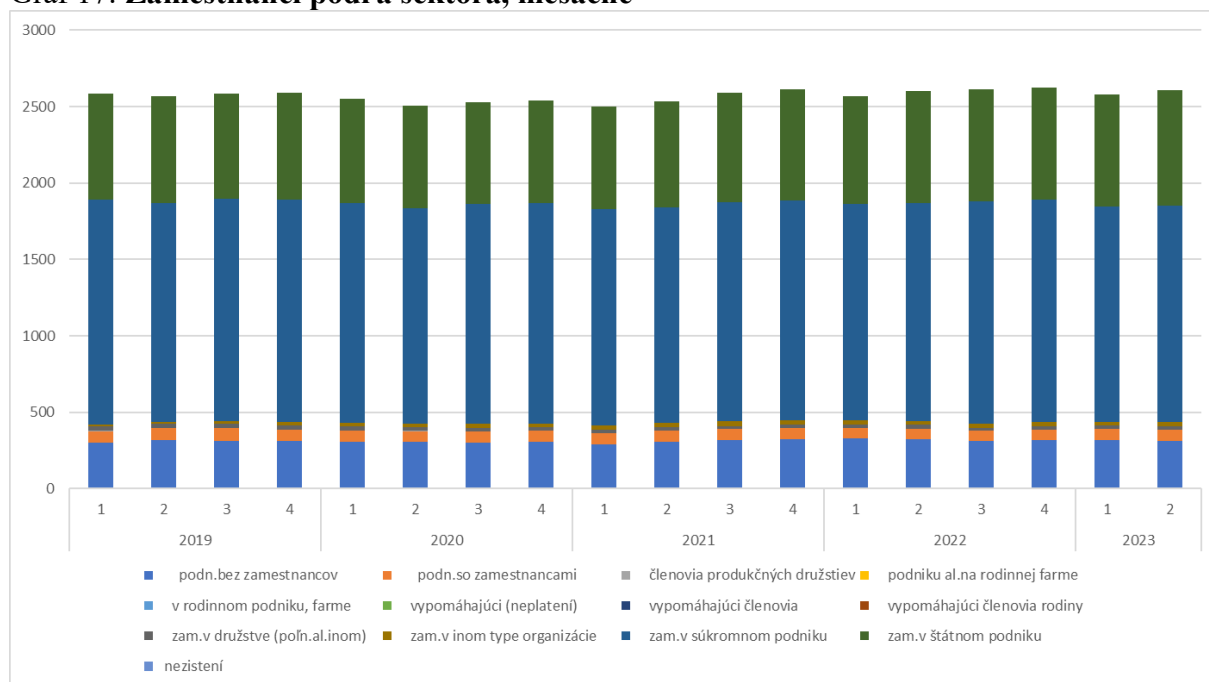
Podľa údajov Štatistického úradu SR sú najdôležitejšími z pohľadu zamestnávania ľuďí MSP. Podiel zamestnaných v podnikoch zaradených do kategórie MSP dosahuje asi 60 %. K tomuto číslu je potrebné prirátat ešte počet živnostníkov, ktorých je asi 500 000 a sú považovaní za MSP. Spolu je podľa údajov v MSP pracujúcich a zamestnaných ľudí asi 74 % z celkového počtu.

Graf 16: Počet zamestnaných v podnikoch podľa veľkosti, kvartálne

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Štatistický úrad SR, Výberové zisťovanie pracovných síl

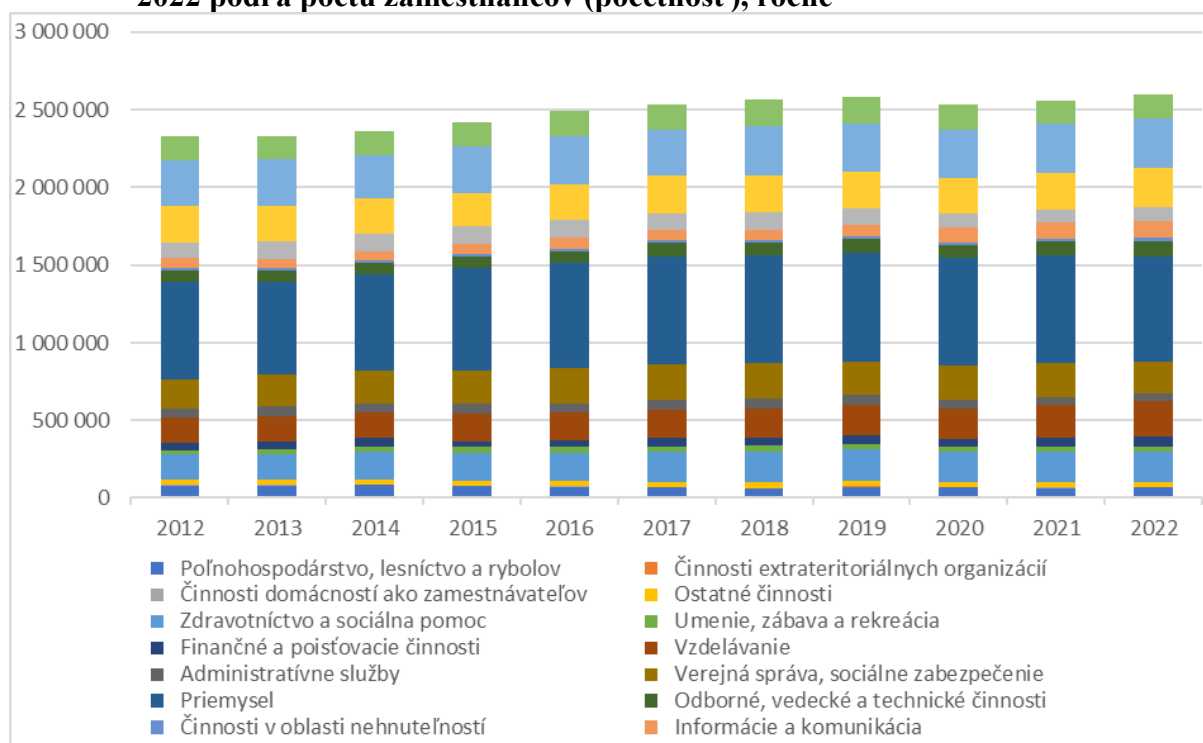
Z hľadiska vlastníctva sú zamestnanci najviac zamestnaní v podnikoch súkromného sektora (asi 1,4 mil). Asi 700 tis. zamestnancov pracuje pre štát v štátnom podniku, miestnej samospráve, či štátnej organizácii.

Ďalších 400 tis. ľudí sú tzv. samozamestnaní, čo podľa metodiky štatistického úradu znamená, že ide o osoby pracujúce vo vlastnom podniku (podnikatelia so zamestnancami), na vlastný účet (podnikatelia bez zamestnancov) a vypomáhajúci (neplatení) členovia rodiny v rodinnom podniku alebo na rodinnej farme. Medzi podnikateľov bez zamestnancov patria aj členovia produkčných družstiev (poľnohospodárskych alebo výrobných).

Graf 17: Zamestnanci podľa sektora, mesačne

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Štatistický úrad SR, Výberové zisťovanie pracovných síl

Graf 18: Zamestnanosť – vývoj v jednotlivých sektoroch ekonomiky v rokoch 2012 až 2022 podľa počtu zamestnancov (početnosť), ročne

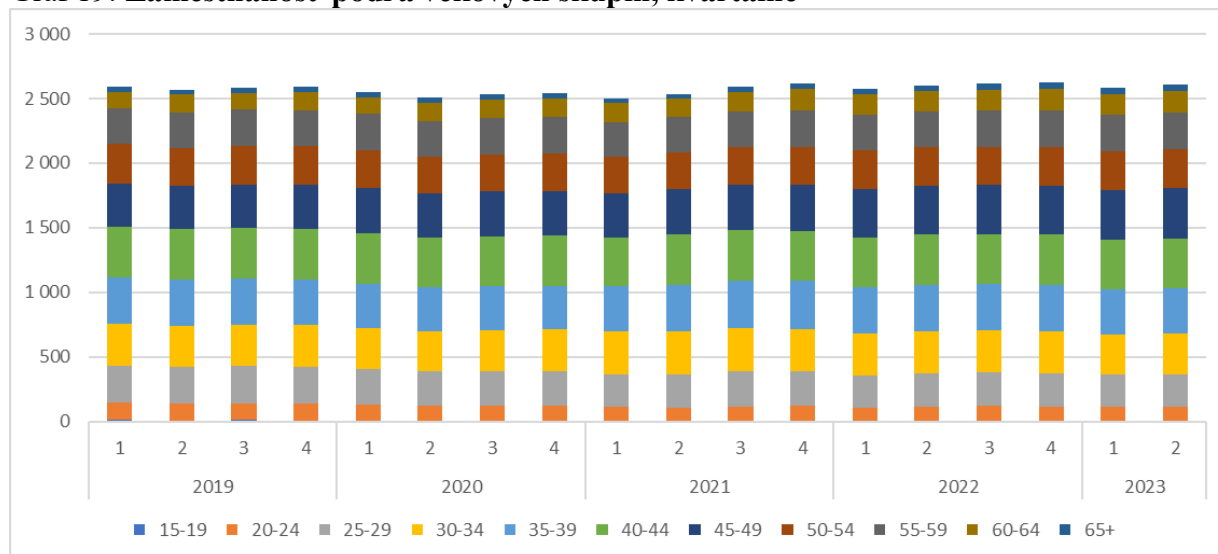


Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Štatistický úrad SR, Výberové zisťovanie pracovných síl

V uvedenom období narástla celková zamestnanosť o 11,8 %, o 274 tis. zamestnaných osôb. Spomedzi jednotlivých sektorov sa zamestnanosť najviac zvýšila v niektorých odvetviach služieb (napr. v sektore zdravotníctva o 21 %, v sektore umenia o 18 %, v sektore vzdelávania o 42 %, v sektore finančníctva o 21 %). Výrobný sektor zaznamenal mierne zvýšenie zamestnanosti v predmetnom období a to o 7,1 %. Pokles zamestnanosti bol zaznamenaný v sektore Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov (-12,3%), v sektore Administratívnych služieb (-18,5%) a v sektore Ubytovanie a stravovanie (-7,1 %). Výrazne klesol počet zamestnaných osôb v kategórii Činnosť domácností ako zamestnávateľov (o 77,8 %).

Najsilnejšími demografickými skupinami na trhu práce sú v súčasnosti ľudia vo veku 40 – 44 rokov (asi 383 tis.), ľudia vo veku 30 – 34 rokov (asi 316tisíc) a ľudia vo veku 45 – 49 rokov (asi 388 tisíc). Len asi 49 tisíc ľudí je zamestnaných vo veku viac ako 65 rokov.

Graf 19: Zamestnanosť podľa vekových skupín, kvartálne



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Štatistický úrad SR, Výberové zisťovanie pracovných síl

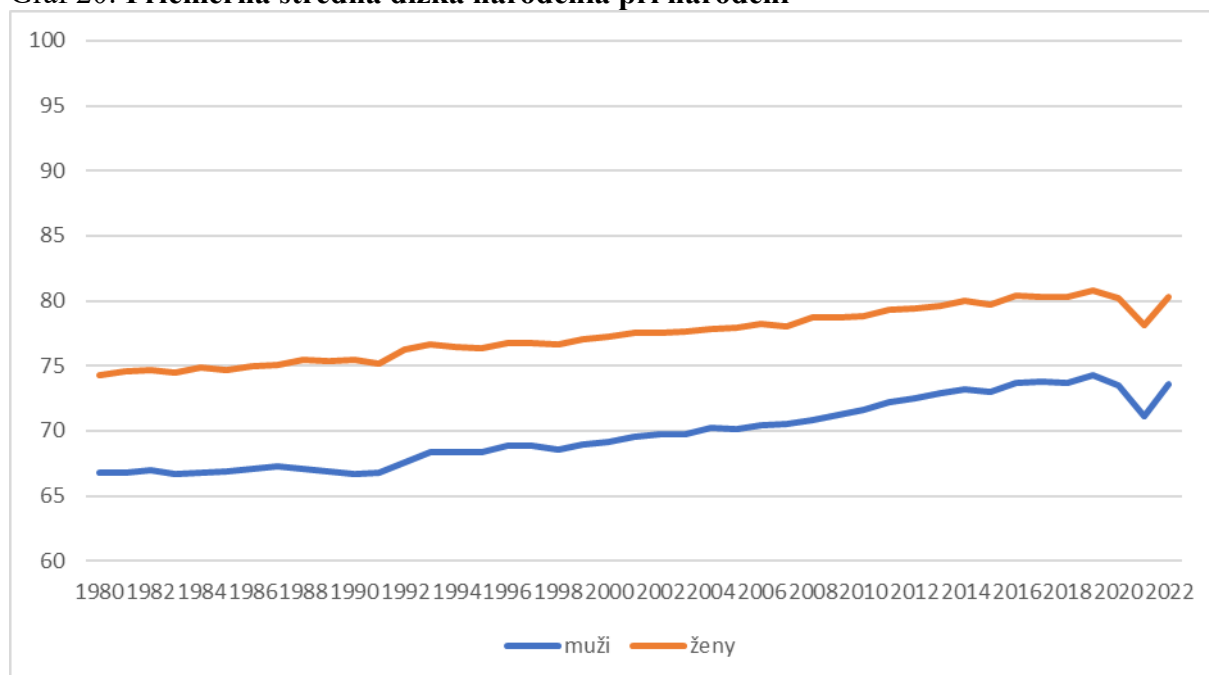
Pracovný trh relatívne rýchlo starne a uplynulé obdobie bolo charakteristické narastaním vekovej skupiny 45 – 49 ročných pracovníkov na trhu práce a ubúdaniu pracovníkov vo veku 30 – 34 rokov (viď graf 19). Keďže aj z údajov o zamestnanosti je zrejmé, že demografia je neúprosný faktor s vplyvom na trh práce, venujeme sa jej rozsiahlo v ďalšej časti.

2.3 Demografický vývoj a zmeny v štruktúre neobsadených pracovných pozícií

Demografický vývoj predstavuje jednu z najväčších výziev pre slovenskú ekonomiku smerom do budúcnosti. Vo vyspelých krajinách, ako sme poukázali v prvej kapitole dochádza naraz k dvom javom, ktoré menia potreby pracovných síl a verejné politiky – po prvé je to predlžovanie priemerného veku dožitia a po druhé je to radikálne zníženie počtu novonarodených detí, čo má vplyv na „novopríchodziu“ pracovnú silu na trh práce.

1. Predlžovanie priemerného veku + predikcia

Predlžovanie veku života súvisí s vyspelosťou krajiny. Čím je krajina vyspelejšia, tým viac sa ľudia dožívajú. Ani Slovensko v tomto smere nie je výnimkou a priemerný vek dožitia sa kontinuálne zvyšuje už niekoľko rokov.

Graf 20: Priemerná stredná dĺžka narodenia pri narodení

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Štatistický úrad SR

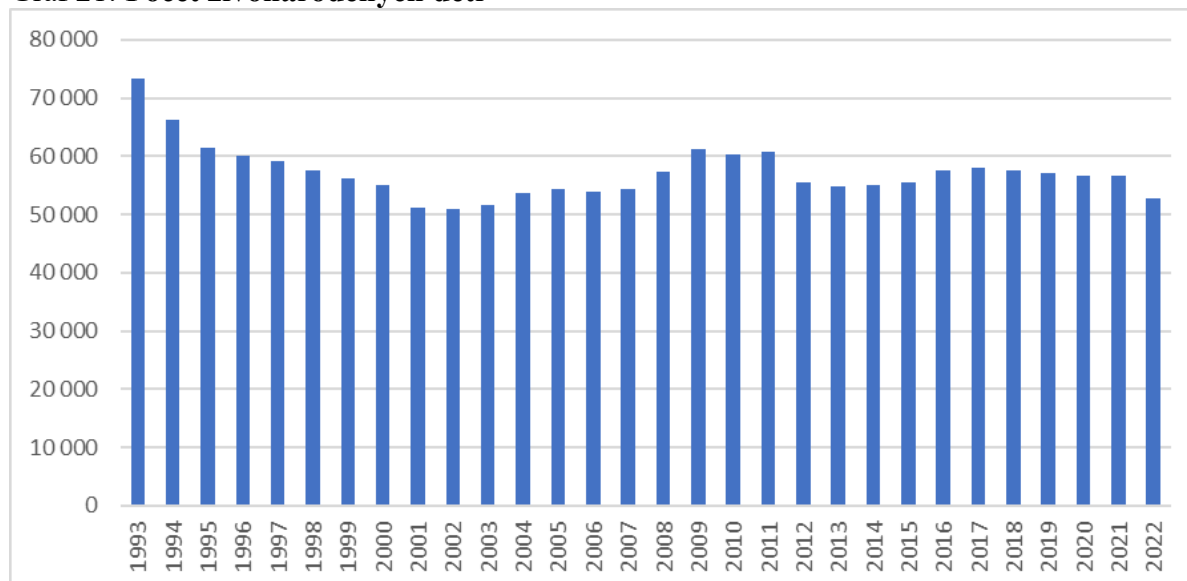
Rast strednej dĺžky dožitia výraznejšie nastáva po roku 1993. Ženy sa dožívajú asi o desať rokov viac ako muži. Pokles priemernej dĺžky dožitia je pozorovaný len v období pandémie v rokoch 2020 – 2021. Potom zase narástla. V súčasnosti dosahuje priemerná dĺžka života pri narodení 80,3 rokov pre ženy a 73,57 rokov pre mužov.

2. Zmena v počte novonarodených detí + predikcia

Dlhodobým trendom je pokles pôrodnosti. Platí jednoduchá rovnica – čím je krajina vyspelejšia, tým menej detí sa v nej rodí. Napríklad africké krajiny majú pomerne vysokú mieru natality, naproti tomu, natalita v Kórei, Číne alebo Japonsku postupne vedie k „vymieraniu“ národa.

Slovensko je v trende poklesu pôrodnosti už dlhodobo klesajúce. Počet živonarodených detí pri vzniku samostatného štátu dosahoval v roku 1993 hodnoty 73 000. V roku 2022 to bolo už len 52 tisíc detí. Historicky najmenej detí sa narodilo v roku 2002, čo znamená, že populačne najslabší ročník (50841) prichádza na trh práce práve v súčasnosti. V dátach len v rokoch 2009 – 2012 vidíme mierny nárast pôrodnosti nad úroveň prevyšujúcu 60 tisíc.

Graf 21: Počet živonarodených detí



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Štatistický úrad SR

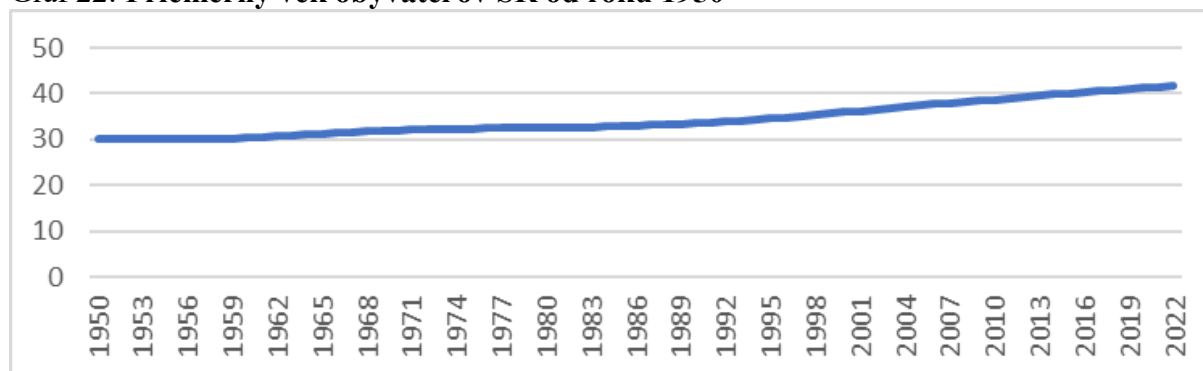
Demografické zmeny v počte novonarodených detí sú pomerne presné a s relatívne veľkou mierou presnosti sa dajú predikovať smerom do budúcnosti.

2.3.1 Vekové zloženie SR

Nárast priemernej dĺžky dožitia a nižší počet novonarodených detí spôsobuje starnutie populácie. Pod starnutím populácie rozumieme zvýšenie priemerného veku občanov danej krajiny.

Priemerný vek obyvateľov Slovenska v súčasnosti dosahuje hodnoty približne 41 rokov. Ešte v roku 1993, pri vzniku SR to bol vek 34 rokov.

Graf 22: Priemerný vek obyvateľov SR od roku 1950



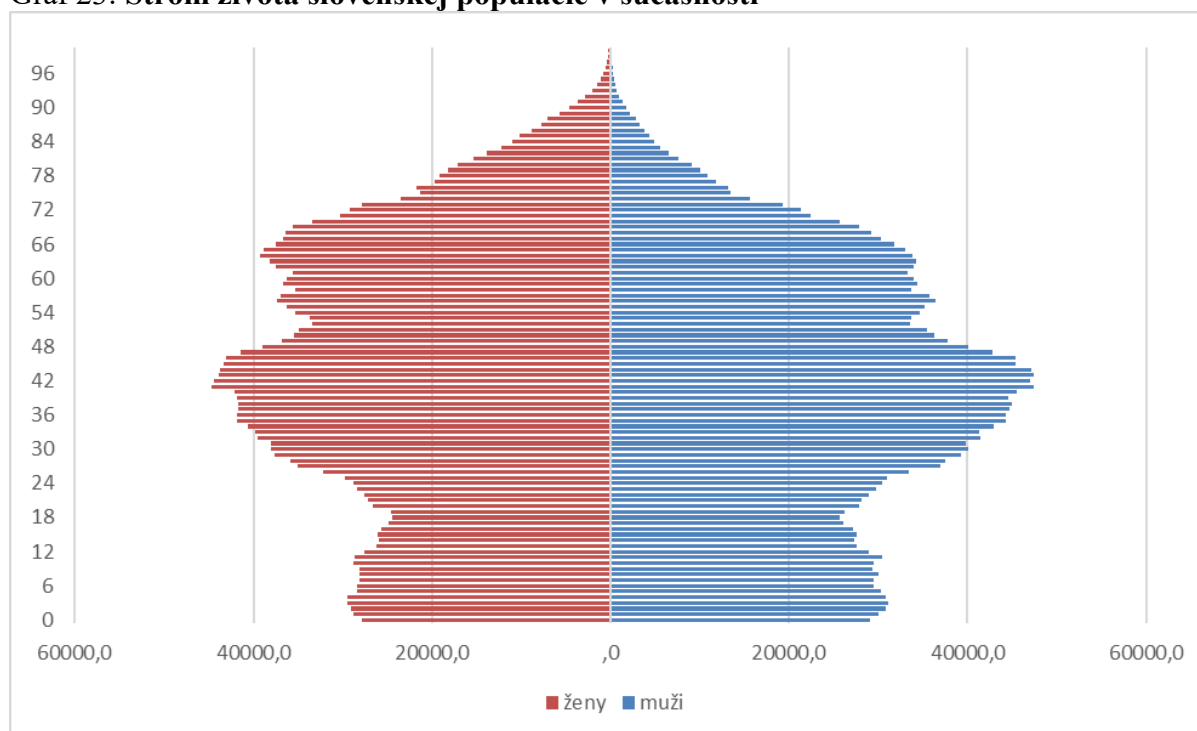
Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Centrum vedecko – technických informácií

Veková štruktúra Slovenska sa vyjadruje v demografických stromoch. Tieto demografické stromy, nazývané aj stromy života, ukazujú počty ľudí, ktorí sú nažive podľa jednotlivých vekových skupín a podľa pohlavia. Na Slovensku vznikla situácia dvoch silných generácií. Prvá silná generácia sú tzv. „baby boomers“, narodení po druhej svetovej vojne. V tom čase, došlo k vysokému prírastku obyvateľstva. Táto generácia už v súčasnosti je, alebo čoskoro bude na dôchodku.

Druhou, ešte silnejšou generáciou sú ľudia narodení v rokoch 1970 – 1980 (od polovice 80. rokov začala pôrodnosť postupne upadať). Sú to práve deti predchádzajúcej silnej generácie tzv. baby boomers, nazývaní aj Husákové deti, alebo Husáková generácia. Počet ľudí tejto generácie je výrazne vyšší, najmä kvôli zlepšeniu pôrodnosti, ročne sa v daných rokoch rodilo 90 – 100 tisíc detí. V rokoch narodenia Husákovskej generácie došlo tiež k výraznému poklesu dojčenskej a detskej úmrtnosti, čo ich počty ešte zvýšilo.

Silná generácia, navyše pomerne dobre vzdelaná bola jedným z kľúčových východísk pri raketovom rozvoji Slovenska v nultých rokoch. Z hľadiska trhu práce nastáva problém v budúcnosti. Táto mimoriadne silná generácia odíde do dôchodku, čo bude vyvolávať tlak nielen na verejné financie ale tiež na zamestnávateľov.

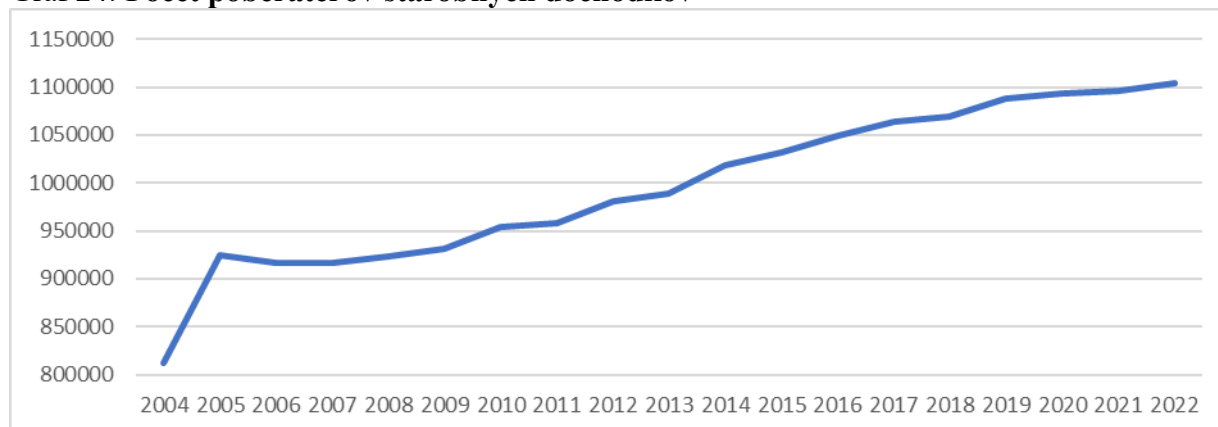
Graf 23: Strom života slovenskej populácie v súčasnosti



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Výskumné demografické centrum 2018

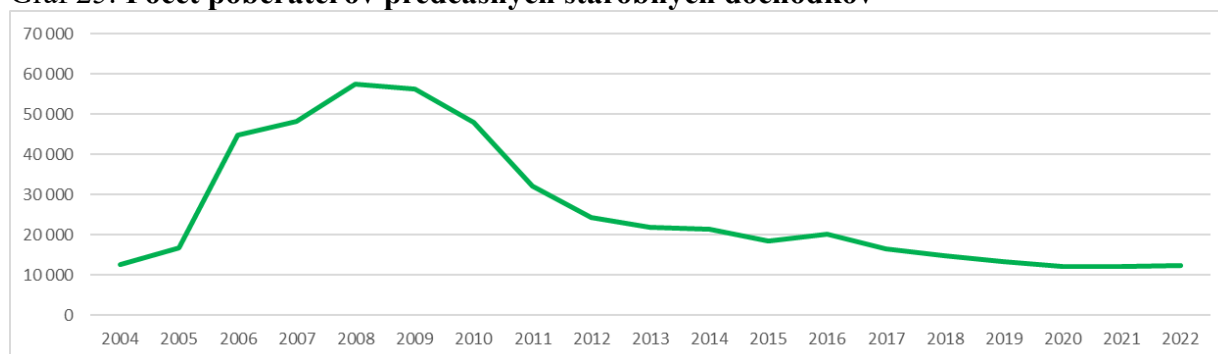
2.3.2 Počty vyplácaných dôchodkov

Starnutie populácie a predlžovanie života vedie, bez zmeny politík, k rastu počtu dôchodcov. Ako už bolo spomenuté, počty dôchodcov sa zvyšujú odchodom silnej generácie 1950 – 1960 do dôchodku. Počet poberateľov starobných dôchodkov preto každoročne rastie. V súčasnosti je poberateľov starobných dôchodkov viac ako 1,1 milióna, čo je 1/5 populácie. Počet poberateľov starobných dôchodkov narástol po reforme v roku 2004, avšak každoročne rastie v súvislosti so starnutím obyvateľstva.

Graf 24: Počet poberateľov starobných dôchodkov

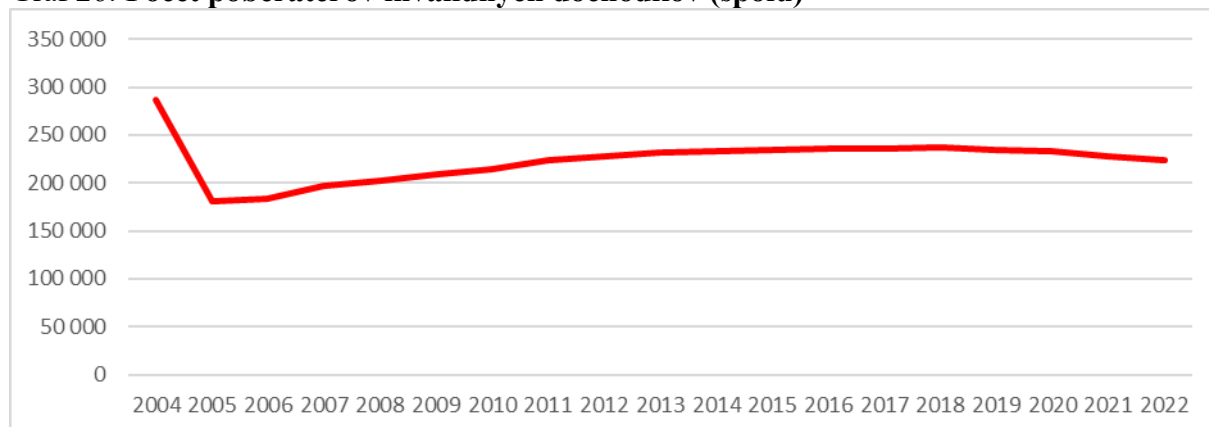
Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Štatistický úrad SR

Ďalšiu neproduktívnu časť obyvateľstva tvoria najmä poberatelia predčasných starobných dôchodkov. Počet predčasných starobných dôchodcov mal v minulosti tiež klesajúcu tendenciu a podľa údajov Štatistického úradu je takýchto poberateľov niečo viac ako 10 tisíc. Avšak zmeny v dôchodkovej politike štátu spôsobili v roku 2023 dramatický nárast počtu žiadateľov o predčasný starobný dôchodok, čo bude predmetom analýzy neskôr.

Graf 25: Počet poberateľov predčasných starobných dôchodkov

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Štatistický úrad SR

Poslednou veľkou skupinou poberateľov dôchodkov sú tzv. invalidní dôchodcovia. Ich počet značne znížila reforma v roku 2005, a v uplynulých rokoch sa drží relatívne nízko, pod úrovňou 250 tisíc s mierne klesajúcou tendenciou. Časť poberateľov invalidných dôchodcov sa navyše na trhu práce dokáže stále uplatniť.

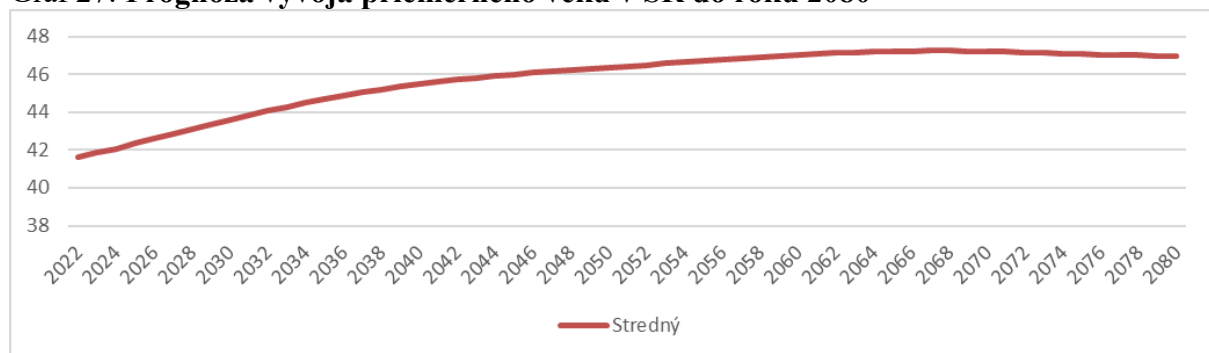
Graf 26: Počet poberateľov invalidných dôchodkov (spolu)

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Štatistický úrad SR

2.3.3 Prognóza vývoja starnutia slovenskej populácie

Doterajšia štatistika bola venovaná uplynulému vývoju v demografii. Výhodou demografie je však to, že s určitou mierou presnosti sa dajú počty narodení a počty obyvateľov predikovať smerom do budúcnosti. Predikcie nasledujúceho vývoja na Slovensku tvorí tím expertov Výskumného demografického centra. Posledné údaje o prognózach vývoja obyvateľstva sú z rokov 2018 a aktualizovaná verzia až do roku 2080 z roku 2022 na základe sčítania obyvateľstva. Z budúcich prognóz vyplývajú nasledujúce zistenia.

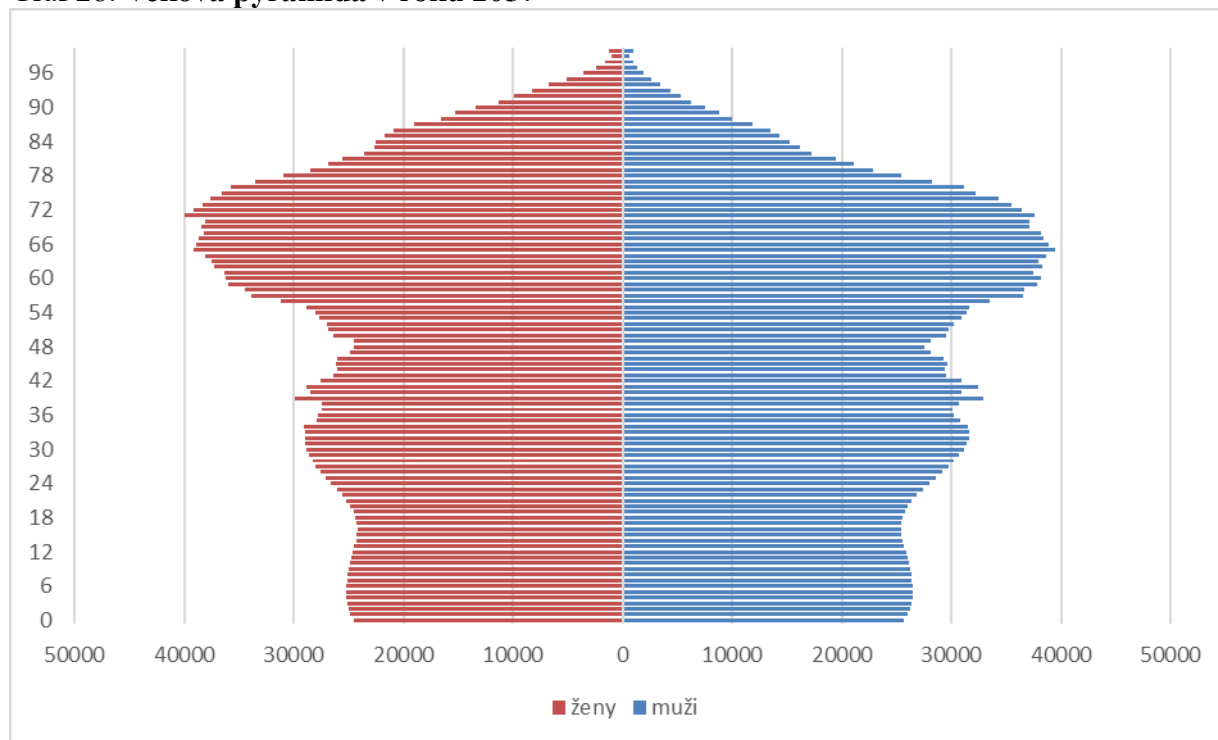
Priemerný vek obyvateľstva sa bude naďalej predlžovať. Už sme spomenuli, že priemerný vek obyvateľstva je v súčasnosti približne 41 rokov. Predpokladá sa naďalej zvyšovanie priemerného veku obyvateľov a to až do roku 2067, kedy dosiahne vrchol na úrovni 47,24 roka a veľmi pozvoľne začne klesať (stredný variant).

Graf 27: Prognóza vývoja priemerného veku v SR do roku 2080

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Štatistický úrad SR

Uvedený vývoj je dôsledok nízkej pôrodnosti ale tiež nízkeho migračného salda. Populácia teda značne zostarne a veková pyramída bude vyzeráť ako v nasledovnom grafe 28.

Graf 28: Veková pyramída v roku 2057



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Výskumné demografické centrum 2018

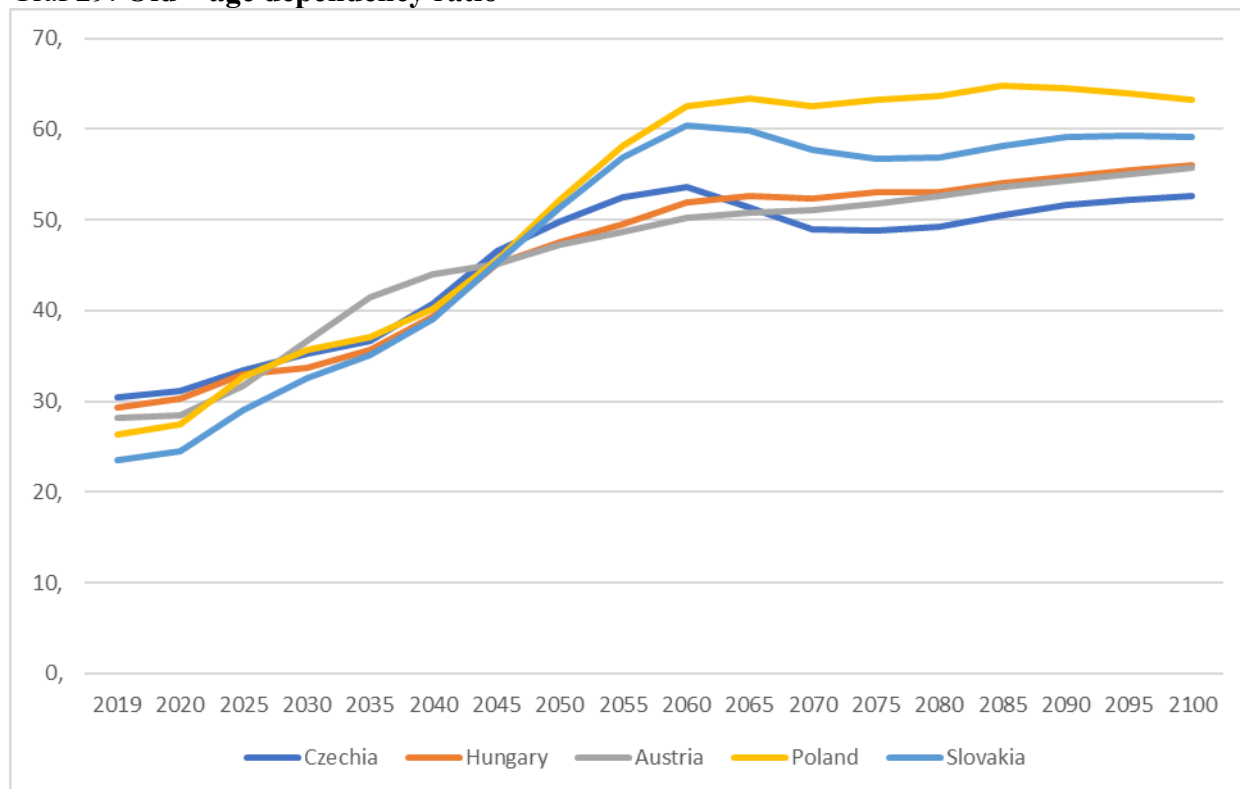
Uvedený demografický vývoj spojený s rastom priemerného veku obyvateľstva, predlžovaním strednej dĺžky života a pokles pôrodnosti vytvárajú niekoľko problémov pre trh práce v budúcnosti.

1. Tlak na dôchodkový systém, zvyšovanie počtu dôchodcov v budúcnosti
2. Pokles ekonomicky aktívneho obyvateľstva a s tým spojené problémy s nedostatkom kvalifikovanej pracovnej sily

Starnutie populácie sa vyjadruje prostredníctvom ukazovateľa závislosti v starobe („old age dependency ratio“). Vyjadruje počet starých ľudí v ekonomicky neaktívnom veku (nad 65 rokov) v pomere k ľuďom v aktívnom veku (15 – 65 rokov). Demografické prognózy sú v tomto smere neúprosné. Slovensko starne a starnúť bude. Kým ukazovateľ „old dependency ratio“ je v roku 2020 na úrovni približne 24,5 %, teda na 100 ľudí v produktívnom veku (15 – 65 rokov) pripadá 24,5 seniora nad 65 rokov, v roku 2050 by to malo byť už viac ako 50 % a v roku 2060 dokonca viac ako 60 %.

Z pohľadu susedných krajín je na tom v dlhodobej perspektíve horšie ešte Poľsko, kde sa v dlhodobom horizonte má hodnota ukazovateľa priblížiť až k 65 %. Napriek uvedenému, starnutie slovenskej populácie nie je ani v porovnaní susedných krajín výnimočné, starnú všetky, najmenej výrazne Česká republika. Česku pomáha v dlhodobom horizonte silná generácia ročníkov 2007 – 2010, ktorá zlepšila demografickú štruktúru. No na druhej strane, v Česku existuje silná imigrácia, hlavne z jazykovo blízkych krajín ako je Slovensko a Ukrajina.

Graf 29: Old – age dependency ratio



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Eurostat

Porovnanie Slovenska v tomto ukazovateli predstavuje „okresnú ligu“. Ako však obstojí Slovensko v porovnaní so svetovými lídrami, ktorí dlhodobo pracujú na získavaní talentu a sú považovaní za lídrov v ekonomickom rozvoji a najkonkurencieschopnejšie ekonomiky sveta?

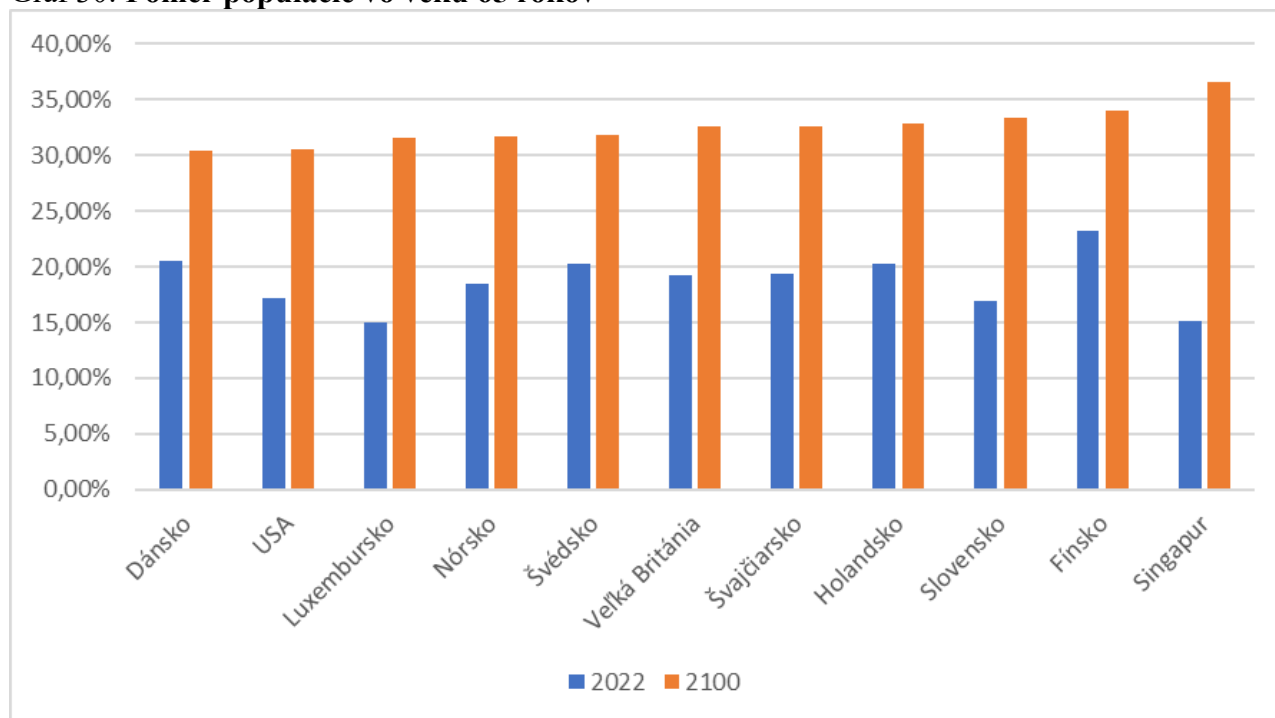
V prvom rade je potrebné si tieto ekonomiky definovať. Na to nám poslúži najnovší rebríček Svetového ekonomického fóra, ktorý za najviac konkurencieschopné krajiny sveta považuje:

1. Švajčiarsko
2. Singapur
3. Spojené štáty americké
4. Dánsko
5. Holandsko
6. Fínsko
7. Nórsko
8. Švédsko
9. Veľká Británia a Severné Írsko
10. Luxembursko

Z uvedených 10 krajín je až 8 v Európe. Starnutie populácie sa dotýka každej z nich. Preukázať je to možné podľa dát OSN. Predpokladá sa, že najstaršou populáciou sa do roku 2100 stane Singapur, s podielom populácie nad 65 rokov až 36,51 %. Výrazne narastie podiel starších ľudí v populácii vo Fínsku. Slovensko medzi týmito krajinami nevyniká a podiel

taktiež prevýši 33 % populácie. Paradoxne však, oproti najvyspelejším a najperspektívnejším krajinám nejde o tak zásadný predpoklad starnutia populácie, akoby sa mohlo zdať.

Graf 30: Pomer populácie vo veku 65 rokov



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa <https://www.visualcapitalist.com/cp/charted-the-worlds-aging-population-1950-to-2100/>

Problémom Slovenska preto podľa nás nie je ani tak starnutie populácie a podiel starších ľudí v populácii v budúcnosti – ten bude približne rovnaký ako aj v iných krajinách. Problémom je najmä tempo starnutia slovenskej populácie, na ktoré nedostatočne reaguje slovenská legislatíva.

2.3.4 Zmeny v štátnych politikách

Z legislatívneho hľadiska vnímame najvýraznejšie negatívne pohyby, ktoré spôsobuje odchod kvalifikovanej pracovnej sily z trhu práce a neschopnosť zamestnávateľov túto pracovnú silu nahrádzať novými zamestnancami. Legislatíva vie na tieto problémy reagovať viacerými spôsobmi:

1. Zvýšením počtu pracujúcich ľudí prostredníctvom prísunu nových pracujúcich

Prísun nových pracujúcich na trh práce v súčasnosti alebo v budúcnosti je možné realizovať niekoľkými spôsobmi. Prvým spôsobom je zlepšenie štátnej imigračnej politiky a snaha pritiahnuť pracovníkov zo zahraničia. Snaha pritiahnuť na Slovensko zahraničných pracovníkov sa darí. Počty zahraničných pracovníkov začali výraznejšie narastať počas rusko-ukrajinskej vojny a dosahujú 100 tisíc. Väčšina zo zahraničných zamestnancov sú Ukrajinci.

Vstup zahraničných pracovníkov na trh práce bol podporený aj niektorými legislatívnymi zmenami, ktoré uľahčili zamestnávanie. Pri zamestnávaní občanov tretích krajín s informačnou kartou (bez povolenia na zamestnanie) je rast ich počtu priamo korelovaný s vypuknutím vojny. Je tomu tak preto, že bol do slovenskej legislatívy ustanovený inštitút „dočasného útočiska“. Odídenci z Ukrajiny získajú tzv. tolerovaný pobyt. Na základe tolerovaného pobytu im je následne garantovaný zjednodušený prístup k zamestnaniu bez potreby pracovného povolenia

a to len na základe potvrdenia o tolerovanom pobyte vydaného cudzineckou políciou. Okrem toho sa už nevyžaduje potvrdenie o schopnosti zamestnávateľa obsadiť pracovné miesto.

Možnosti zamestnania štátnych príslušníkov tretích štátov s miestom výkonu práce v Slovenskej republike upravuje najmä zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej ako „zákon o službách zamestnanosti“) a zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej ako „zákon o pobyte cudzincov“). Podľa ustanovenia § 21 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti, môže zamestnávateľ zamestnať štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý:

- je držiteľom modrej karty Európskej únie
- má udelený prechodný pobyt na účel zamestnania na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta
- má udelené povolenie na zamestnanie a udelený prechodný pobyt na účel zamestnania
- má udelené povolenie na zamestnanie a udelený prechodný pobyt na účel zlúčenia rodiny
- má udelené povolenie na zamestnanie a udelený prechodný pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý má priznané postavenie osoby s dlhodobým pobytom v členskom štáte Európskej únie alebo
- spĺňa podmienky podľa § 23a (tu spadá napríklad inštitút dočasného útočiska) alebo udelenie národného víza a pod. U takýchto štátnych príslušníkov sa spravidla nevyžaduje povolenie na zamestnanie ani potvrdenie o možnosti obsadenia VPM u štátneho príslušníka tretej krajiny. V Grafe 31 ide o modrý stĺpec.²⁷

Medzi pozitívne prijaté zmeny patria napríklad zavedené možnosti prideľovať cudzincov na prácu prostredníctvom agentúr dočasného zamestnávania, elektronizácia procesov, aktualizácia zoznamu nedostatkových profesií, zrušenie sankcionovanie pri povinnom nahlasovaní voľných pracovných miest²⁸ a zmeny v posudzovaní vzdelania cudzincov.²⁹

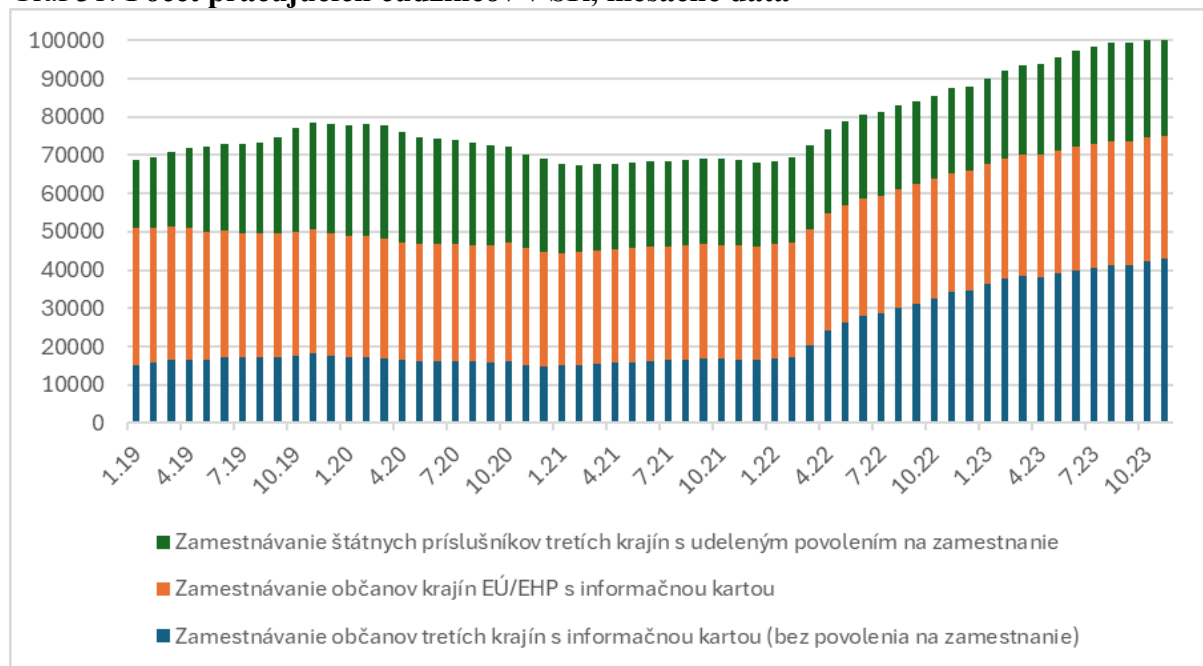
Cudzinci, ktorí na slovenský trh práce vstupujú z krajín EÚ/EHP majú rovnaké podmienky na zamestnanie ako slovenskí občania a zamestnávatelia majú iba oznamovaciu povinnosť voči UPSVaR.

²⁷ https://www.upsvr.gov.sk/buxus/generate_page.php?page_id=363584

²⁸ Povinnosť nahlasovať pracovné miesto zamestnávateľom zostala, čo predstavuje regulačnú záťaž.

²⁹ <https://monitoringmsp.sk/wp-content/uploads/2022/10/Analiza-zmien-na-trhu-prace-a-zamestnavania-cudzincov-na-Slovensku-v-rokoch-2019-2021.pdf>

Graf 31: Počet pracujúcich cudzincov v SR, mesačné dáta



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa UPSVaR

2. Predlžovaním veku odchodu do dôchodku a neskorším odchodom kvalifikovaných pracovníkov z trhu práce

Najdôležitejším opatrením z hľadiska zmien, ktoré je potrebné realizovať je predlžovanie veku odchodu do dôchodku a zvýšenie participácie starších ľudí na trhu práce. Spoločne s predlžovaním dĺžky života je zrejmé, že predlžovanie dôchodkového veku je nevyhnutnosťou.

V tejto oblasti boli realizované niektoré zmeny, ktoré majú efekt na odchod starších ľudí z trhu práce. No žiaľ, posledné volebné obdobie 2020 – 2023 prinieslo nielen zvýšenie dôchodkového veku ale boli prijaté aj také opatrenia, ktoré motivujú k skoršiemu odchodu do dôchodku.

Novelou zákona o sociálnom poistení došlo k posunu veku odchodu do dôchodku. Pôvodne schválené znenie predpokladalo, že vek odchodu do dôchodku sa „zastropuje“ na 64 rokoch, pričom pri odchode do dôchodku sa podľa pôvodného znenia malo zohľadňovať aj to, či žena alebo muž vychovali deti.

Nové paragrafové znenie prinieslo automat na vek odchodu do penzie, ročníkom narodeným v roku 1967 a mladším už bude vek odchodu do penzie rásť automaticky podľa strednej dĺžky života. Zachované zostalo skracovanie dôchodkového veku podľa počtu vychovaných detí. Pri výchove jedného sa odchod skráti o šesť mesiacov, pri dvoch o 12 mesiacov a pri troch a viac maximálne o 18 mesiacov.³⁰

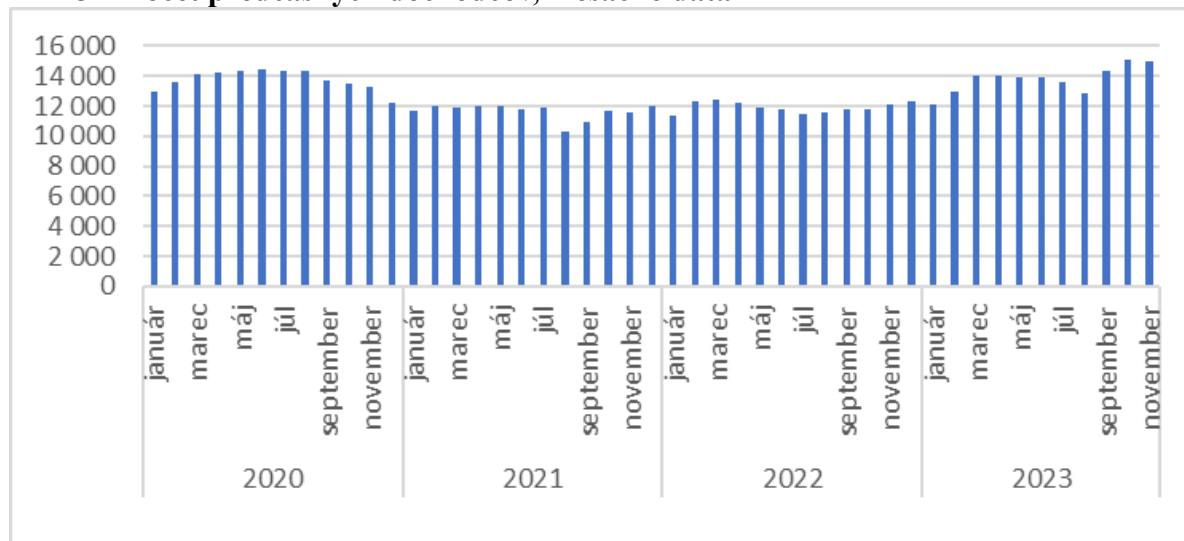
Táto zmena je z hľadiska dopadov na trh práce pozitívna, keďže zvyšuje rozsah kvalifikovaných pracovných síl, ktoré sú k dispozícii zamestnávateľom.

³⁰<https://ekonomika.pravda.sk/krajina/clanok/650542-dochodky-v-roku-2023-konci-strop-vek-odchodu-do-penzie-bude-vyssi-o-kolko-priklady/>

No na strane druhej, od roku 2023 došlo k zmene, ktorou sa upravili pravidlá predčasného starobného dôchodku a jeho priznania. Do zákona sa doplnila možnosť odísť na predčasnú penziu po 40 odpracovaných rokoch.

Táto zmena spôsobuje, že veľké množstvo kvalifikovaných pracovných síl opúšťa trh práce predčasne, v extrémnych prípadoch už v 58 rokoch. Vznikol tak tlak na množstvo priznávaných predčasných dôchodkov. Počet priznávaných predčasných dôchodkov v roku 2023 stúpol. V októbri 2023 bolo vyplácaných 15 072 predčasných dôchodkov. Žiadosti o predčasný dôchodok v októbri 2023 prekročili 20 000.³¹

Graf 32: Počet predčasných dôchodcov, mesačné dáta



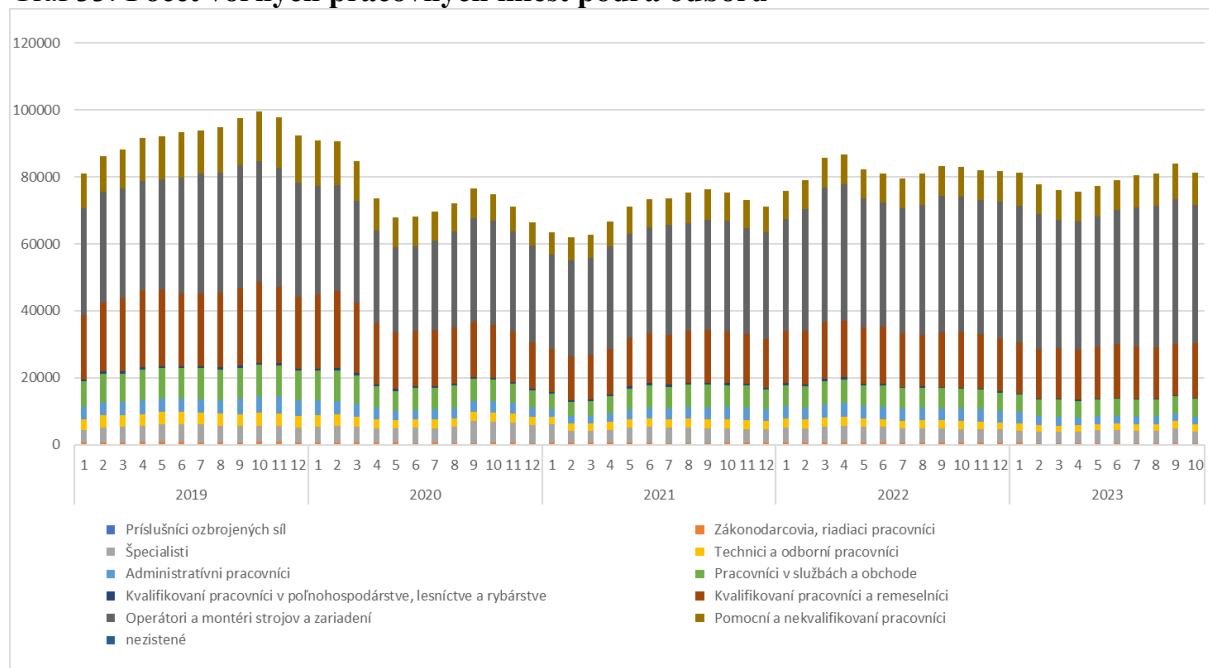
Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Sociálna poisťovňa

Presné určenie dopadov na trh práce v oblasti odchodu do dôchodku v tejto chvíli nie je možné. Pozitívom je, že časť dôchodcov ostáva po odchode na penziu pracovať (takáto práca nie je umožnená predčasným penzistom). Počet dôchodcov v nasledujúcich 10 rokoch bude rásť.

2.3.5 Štruktúra voľných pracovných miest

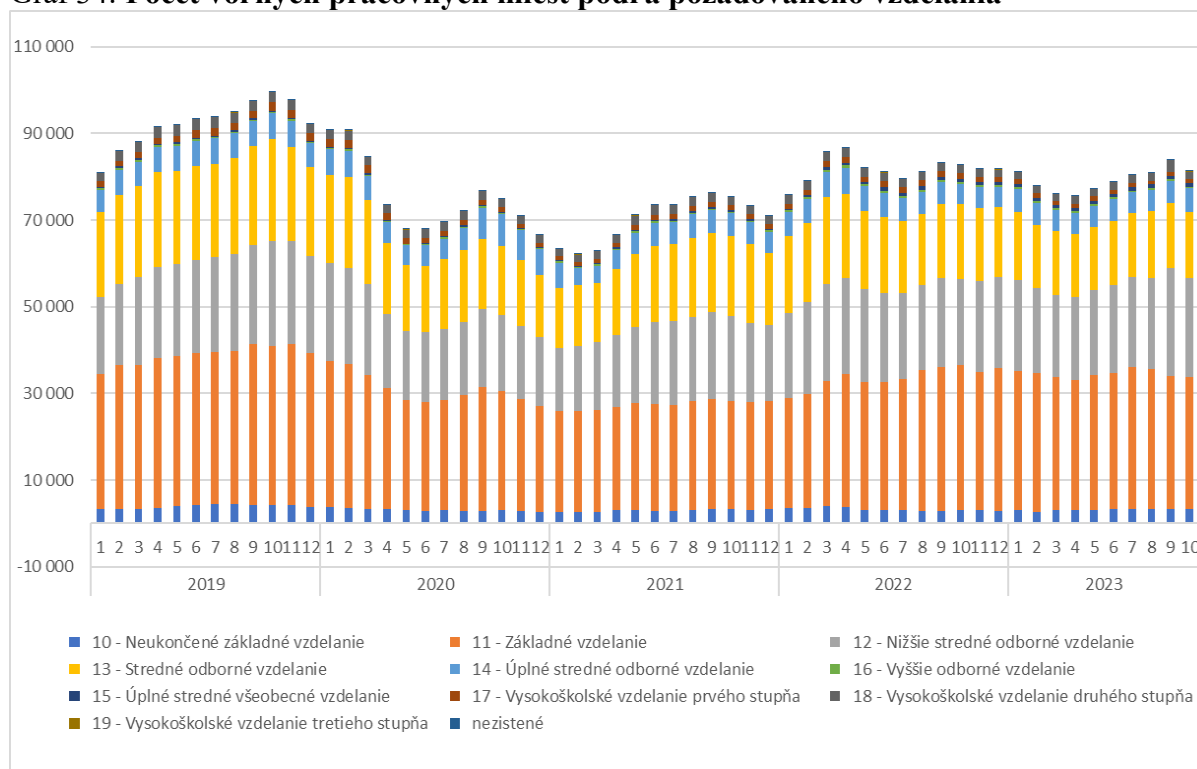
Štruktúra voľných pracovných miest je zistiteľná z dát UPSVaR. Najvyšší dopyt na slovenskom trhu práce je po „Operátoroch a montéroch strojov a zariadení“. Dopyt po tomto povolání predstavuje približne 37 % z celkových voľných pracovných miest. Na trhu chýbajú Kvalifikovaní remeselníci a pracovníci ale i Pomocné sily. Zamestnávateľia najmenej dopytujú Administratívne sily, Technikov ale aj Špecialistov.

³¹ <https://index.sme.sk/c/23248483/predcasny-dochodok-socialna-poistovna-rozpocet.html>

Graf 33: Počet voľných pracovných miest podľa odboru

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa UPSVaR

Počty voľných pracovných miest podľa vzdelania a dát UPSVaR poukazujú na potrebu najmä nižšie vzdelanej pracovnej sily, ktorú zamestnávateľia vyhľadávajú. Evidentne ide najmä o spomínaných operátorov výroby, kde vzdelanie nie je prioritne dôležité. Miesta pre vysokoškolských špecialistov prostredníctvom UPSVaR zamestnávateľia priveľmi nevyhľadávajú.

Graf 34: Počet voľných pracovných miest podľa požadovaného vzdelania

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa UPSVaR

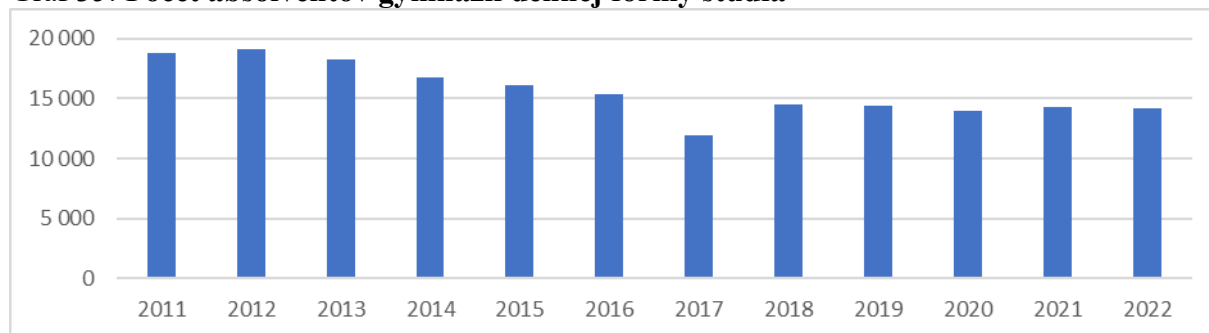
Závery z pohľadu voľných pracovných miest ukazujú, že na trhu chýbajú manuálne zruční pracovníci, remeselníci aj s nižším vzdelaním. V ďalšej časti sa pozrieme na to, ako reaguje na tieto požiadavky trhu práce vzdelávací trh.

2.4 Stav vzdelávacieho systému a požiadavky trhu práce na vzdelávanie

V tejto časti analýzy sa zaoberáme vývojom vo vzdelávaní. Kapitola je rozdelená do niekoľkých modulov.

2.4.1 Vývoj počtu absolventov stredných škôl

Počty absolventov stredných škôl sú do značnej miery ovplyvnené demografickým vývojom v SR. Stredné školy sa delia do dvoch hlavných kategórií – gymnáziá a stredné odborné školy (ďalej SOŠ). Gymnaziálne vzdelávanie je všeobecné a zamerané hlavne na prípravu absolventov pre ďalšie vzdelávanie. Počty absolventov gymnázií od roku 2011 poklesli o približne 4 000, pričom ich počet sa v uplynulých piatich rokoch stabilizoval na počte cirka 14 tisíc.

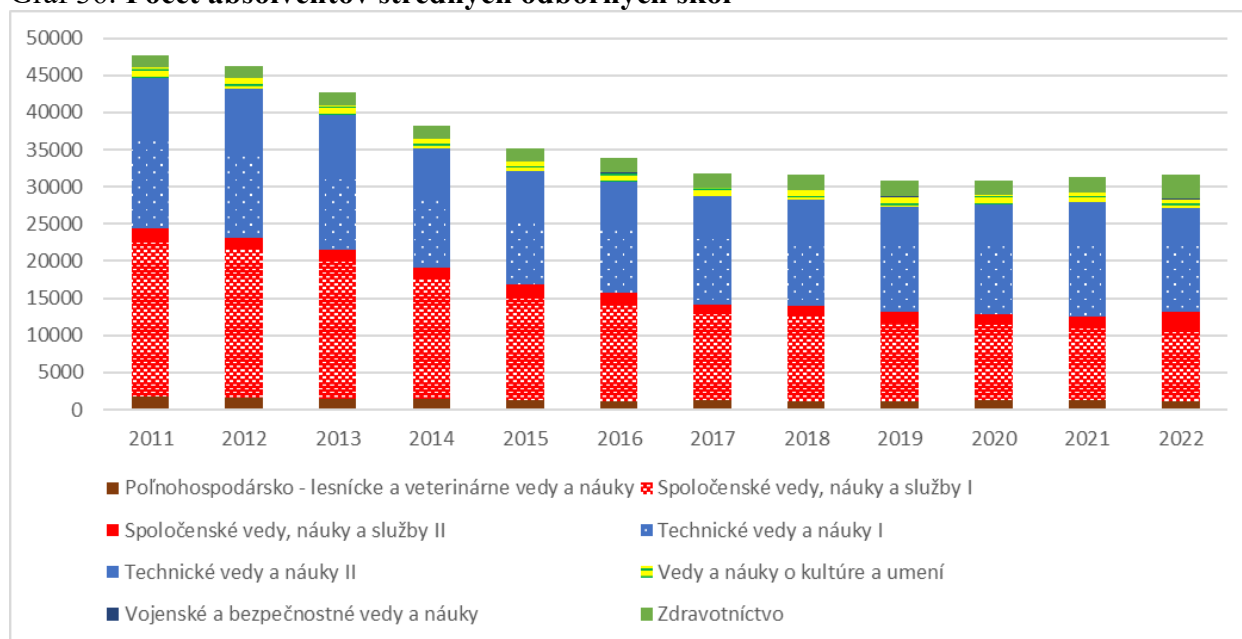
Graf 35: Počet absolventov gymnázií dennej formy štúdia

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Centrum vedecko – technických informácií

Stredné odborné školstvo určuje smerovanie jednotlivých odborov a početnosť pracovnej sily pre najbližšie obdobie.

Trendom poslednej dekády je najmä celkový pokles absolventov stredných odborných škôl. V ostatných siedmich rokoch dochádza k určitej stabilizácii počtu absolventov, ktorých počty sa udržiavajú stabilne na úrovni 30 000 ročne. Pri absolventoch stredných odborných škôl konštatujeme, že dominujú najmä dve skupiny odborov – technické a spoločenské vedy.

Spomedzi najpočetnejších odborov (za rok 2022) sú to najmä absolventi odborov „Ekonomika a organizácia, obchod a služby I. a II (5 228, resp. 4 269 absolventov). V praktickom vyjadrení sú to absolventi obchodných akadémií. Spomedzi technických vied patrí medzi najpočetnejšie odbor Elektrotechnika (3 680 absolventov).

Graf 36: Počet absolventov stredných odborných škôl

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Štatistická ročenka školstva

2.4.2 Vývoj „osudov“ absolventov stredných škôl

Pre vývoj na pracovnom trhu je rozhodujúce, ako sa vyvíjajú „osudy“ absolventov stredných odborných škôl. Existujú tri hlavné spôsoby, ktoré po strednej škole mladý človek má – rozhodne sa študovať na vysokej škole (na Slovensku alebo v zahraničí), začne pracovať alebo skončí v evidencii nezamestnaných. Postupne budeme analyzovať všetky tri „prúdy“.

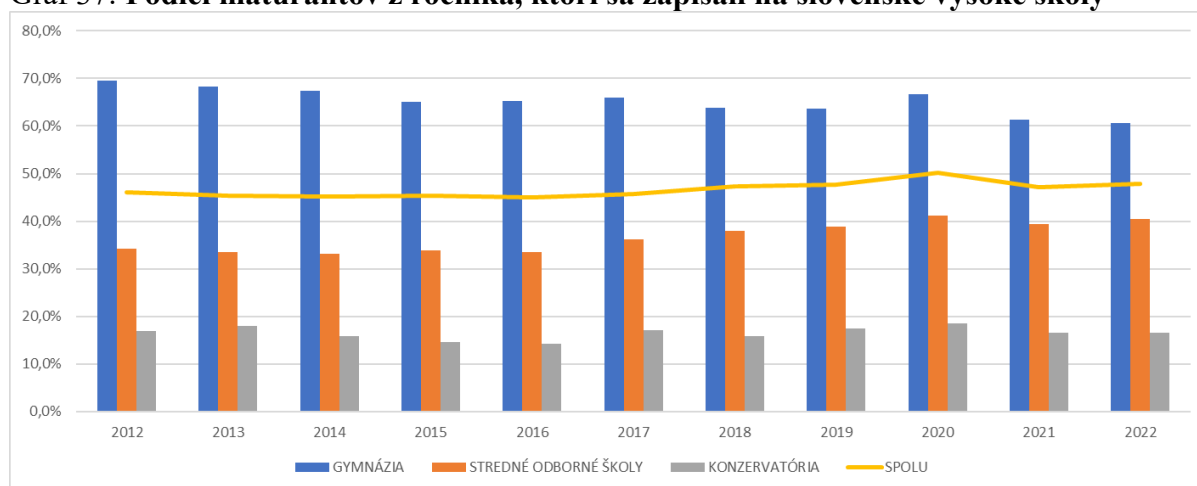
1. Pokračovanie na vysokej škole na Slovensku

Pokračovanie na vysokej škole na Slovensku si môže zvoliť za svoju kariérnu cestu len študent, ktorý ukončí strednú školu (resp. gymnázium) maturitnou skúškou. Zatiaľ čo pri gymnaziálnom vzdelávaní je maturitná skúška samozrejmosťou, pri stredných školách sme tieto dáta očistili.

Z výsledkov preto vyplýva, že s maturitným vysvedčením skončí približne 70 % absolventov stredných odborných škôl. Zvyšných 30 % má na výber už len dve (resp. tri) možnosti – buď si nájdu zamestnanie alebo budú zaevidovaní do evidencie uchádzačov o zamestnanie (tretia možnosť je pokračovať vo vzdelávaní a dosiahnuť maturitnú skúšku).

V tejto časti analýzy je otázkou už len to, koľko z maturantov pokračuje v štúdiu na slovenských školách. Výsledky sú tristné. Pokiaľ sa v roku 2012 zapísalo na štúdium na vysokých školách na Slovensku 70 % maturantov z gymnázií, v roku 2022 tento pomer dosiahol hodnoty len okolo 60 %. Mierne rastie len počet maturantov zo stredných odborných škôl, ktorí sa zapisujú na slovenské vysoké školy, avšak i tento ukazovateľ poukazuje na neschopnosť slovenských škôl osloviť záujemcov o štúdium, keď sa zapíše len cca 40 % z ročníka maturantov. Podiel maturantov slovenských stredných škôl, ktorí sa zapíšu na slovenské vysoké školy postupne klesá, výnimku predstavuje rok 2020, v ktorom zápisy na zahraničné vysoké školy a odchod za prácou do zahraničia sťažila pandémia. Výsledky konzervatórií, vzhľadom na nízke počty nehodnotíme. Faktom ostáva, že počty maturantov, ktorí sa zapíšu na štúdium na slovenských vysokých školách je len niečo okolo 50 %.

Graf 37: Podiel maturantov z ročníka, ktorí sa zapísali na slovenské vysoké školy



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Centrum vedecko – technických informácií

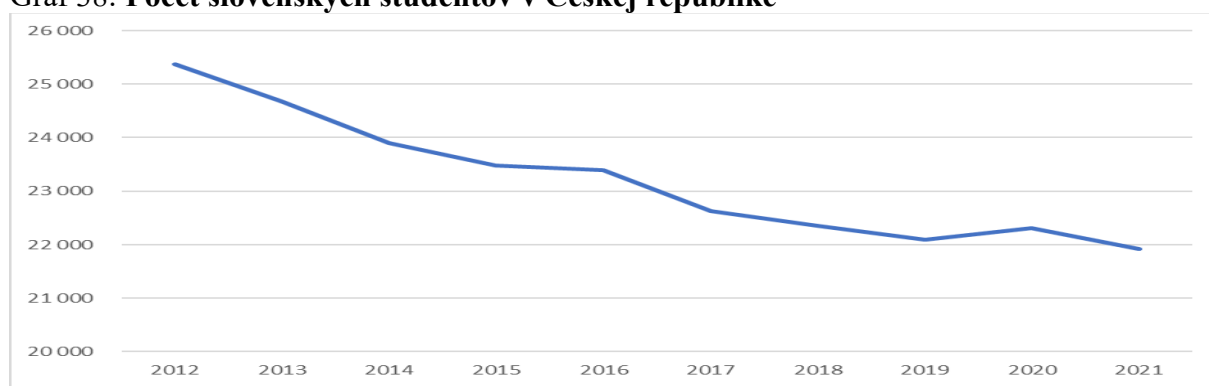
Otvorenou otázkou preto ostáva, kde títo maturanti sú? Majú vlastne tri možnosti – buď sú na úrade práce, zamestnali alebo odišli za prácou alebo štúdiom do zahraničia. Poďme preto rozobrať ďalšie možnosti.

2. Odchod študentov do zahraničia

Slovensko patrí ku krajinám s najvyšším „odlivom mozgov“ v rámci Európy ale i vyspelého sveta. Paradoxne tak konkuruje krajinám, kde je odliv študentov spôsobený nedostatkom príležitostí na štúdium v domovskej krajine – ako je napríklad Luxembursko. V slovenskom prípade je odliv mozgov však spôsobený hlavne nízkou prestížou vzdelávacieho systému. Nevýhodou Slovenska je blízkosť suseda, pri ktorom neexistuje jazyková bariéra.

Práve Česká republika je dlhodobo cieľom veľkého množstva slovenských študentov. V roku 2021 podľa ČSÚ študovalo v ČR 21 913 študentov zo Slovenska. Vplyvom demografických zmien počet slovenských študentov od roku 2012 vytrvalo klesá, čo je pomerne prekvapivé zistenie. Ako sme však zistili, ide predovšetkým o demografiu, nie o stratu atraktivity českých škôl.

Graf 38: Počet slovenských študentov v Českej republike



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Český statistický úřad

Česko nie je jedinou krajinou, kde sa po skončení strednej školy slovenskí absolventi sťahujú za štúdiom. Podľa údajov UIS UNESCO nasledujú Spojené kráľovstvo, Maďarsko, Dánsko, Rakúsko, Nemecko, Spojené štáty a Poľsko.

Graf 39: Počet študentov slovenskej národnosti študujúcich v zahraničí po krajinách

Krajina	Počet študentov
Česká republika	21 907
Veľká Británia	2 091
Maďarsko	1 693
Dánsko	1 334
Rakúsko	913
Nemecko	718
USA	278
Poľsko	251
Austrália	231
Francúzsko	170
Švajčiarsko	138
Spolu odhadované počty v zahraničí podľa UNESCO	31 107

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa UIS UNESCO

Odhaduje sa, že celkovo študuje v zahraničí viac ako 30 tisíc slovenských študentov. Podľa analýzy inštitútu vzdelávacej politiky odchádza na vysoké školy do zahraničia každoročne študovať približne 12 – 17 % maturantov. Údaje sú za rok 2018, preto odhad môže byť mierne

podhodnotený a na štúdium do zahraničia môže odchádzať až 20 % maturantov z populačného ročníka. Časť maturantov požiada o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie alebo sa zamestná.

3. Prítok medzi UoZ

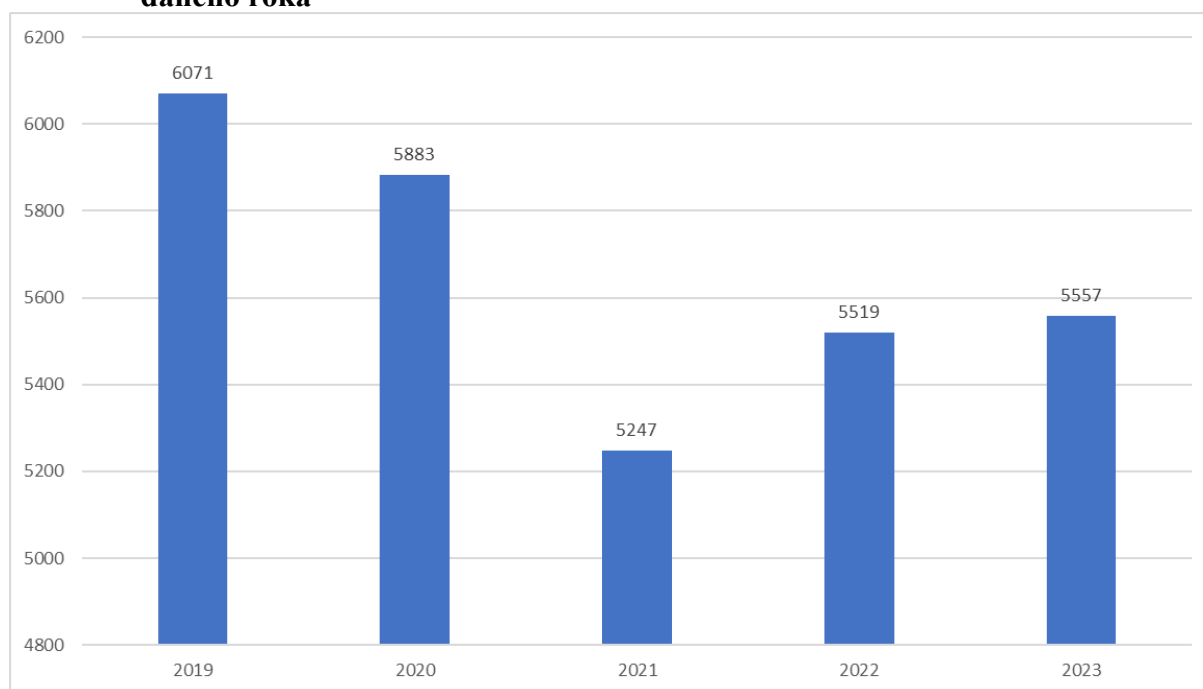
Prítok absolventov stredných škôl do evidencie zamestnancov sme vyhodnotili na podklade dát UPSVaR. Podľa príslušnej metodiky je UoZ absolvent školy mladší ako 26 rokov veku, ktorý ukončil príslušným stupňom vzdelania sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a od jej ukončenia nemal pravidelne platené zamestnanie.

Otázkou preto je, koľko absolventov stredných škôl sa po skončení štúdia registruje na úrade práce. Odpoveď poskytujú štatistiky UPSVaR. Podľa metodiky UPSVaR sa však dáta nedajú jednoznačne očistiť o opakovanú evidenciu (napríklad ak sa uchádzač registruje, zamestná sa na mesiac a následne sa opäť registruje), no určitú presnosť poskytujú štatistiky registrácie študentov v jednotlivých mesiacoch.

Keďže oficiálne platnosť evidencie v škole skončí pre daného študenta k 31.8. daného roka, najviac registrácií sa predpokladá v septembri. Koľko absolventov sa teda registruje medzi uchádzačov v septembri nám plus mínus dá odpoveď na otázku, aká veľká časť absolventov stredných škôl a gymnázií nepokračuje ani v štúdiu na Slovensku, ani v zahraničí, ani okamžite po skončení školy nepracuje a nepokračuje ani v štúdiu na stredných školách (nadstavbové). Dostupné dáta však neumožňujú očistiť tieto údaje o študentov v maturitných a nematuritných ročníkoch.

Napriek týmto obmedzeniam sme zistili, že v septembri príslušného roka sa na úradoch práce registruje do databázy približne 5500 absolventov stredných škôl.

Graf 40: Počet registrovaných absolventov stredných škôl od roku 2019 v septembri daného roka



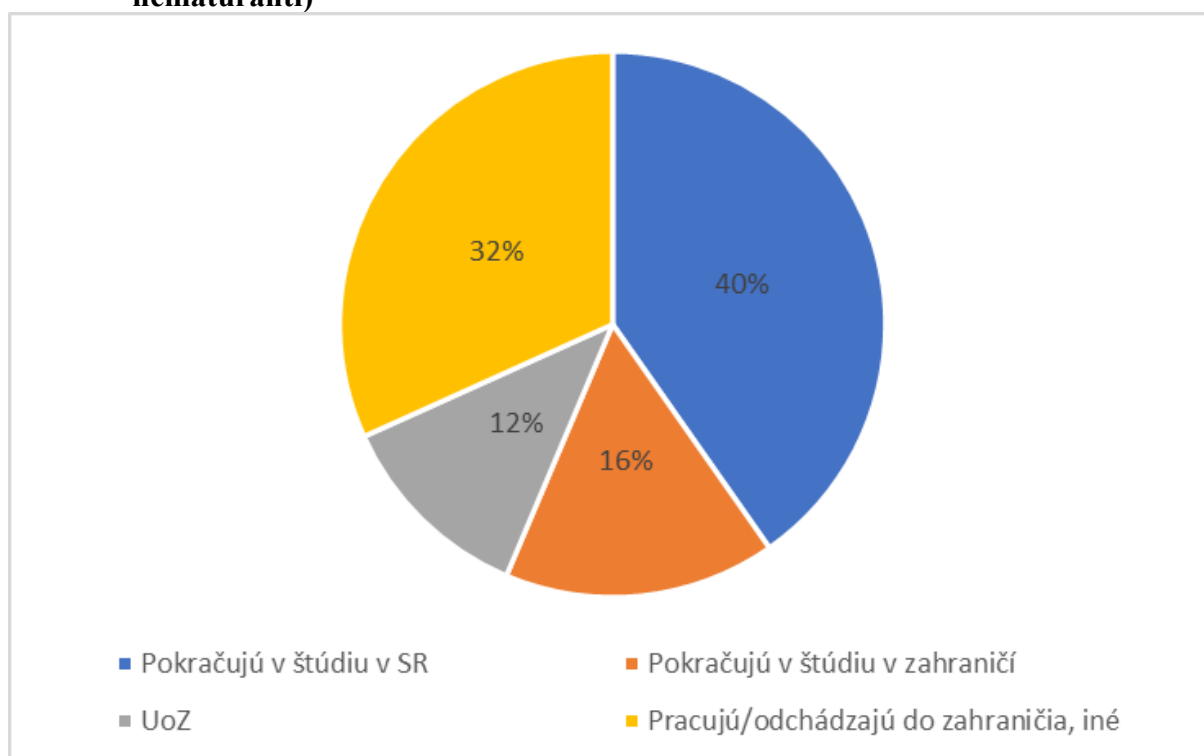
Zdroj: Vlastné spracovanie podľa Centrum vedecko – technických informácií

Ak sme teda v predošlej časti uvažovali o fakte, že stredné školy skončí približne 45 000 absolventov každý rok, tento počet predstavuje približne 12 % spomedzi všetkých absolventov stredných škôl.

Aké sú osudy slovenských stredoškolákov?

Naše expertné odhady, založené na analýze dát z CVTI, Štatistického úradu a UPSVaR ukázali, že najviac (vrátane absolventov nematuritných odborov), až približne 40 % absolventov stredných škôl (gymnázia, SOŠ) pokračuje v štúdiu na slovenských vysokých školách. Približne 16 % absolventov všetkých, aj nematuritných odborov, pokračuje v štúdiu v zahraničí. Asi 12 % absolventov sa po skončení školy zaregistruje do databázy UPSVaR a hľadá si prácu. O približne 32 % absolventov stredných škôl nevieme odhadnúť, aký bol ich ďalší osud. Spomedzi možností, ktoré im ostávajú je pravdepodobné, že sa buď zamestnajú alebo odídu za prácou do zahraničia, prípadne pokračujú v príprave na povolanie v inom type, ako je vysokoškolské vzdelávanie. Alebo sa nezaregistrujú na žiadnom úrade a sú „dobrovoľne nezamestnaní“ alebo začnú podnikat’ (aj ako SZČO).

Graf 41: Výsledok expertného odhadu osudov slovenských stredoškóľakov (maturanti + nematuranti)



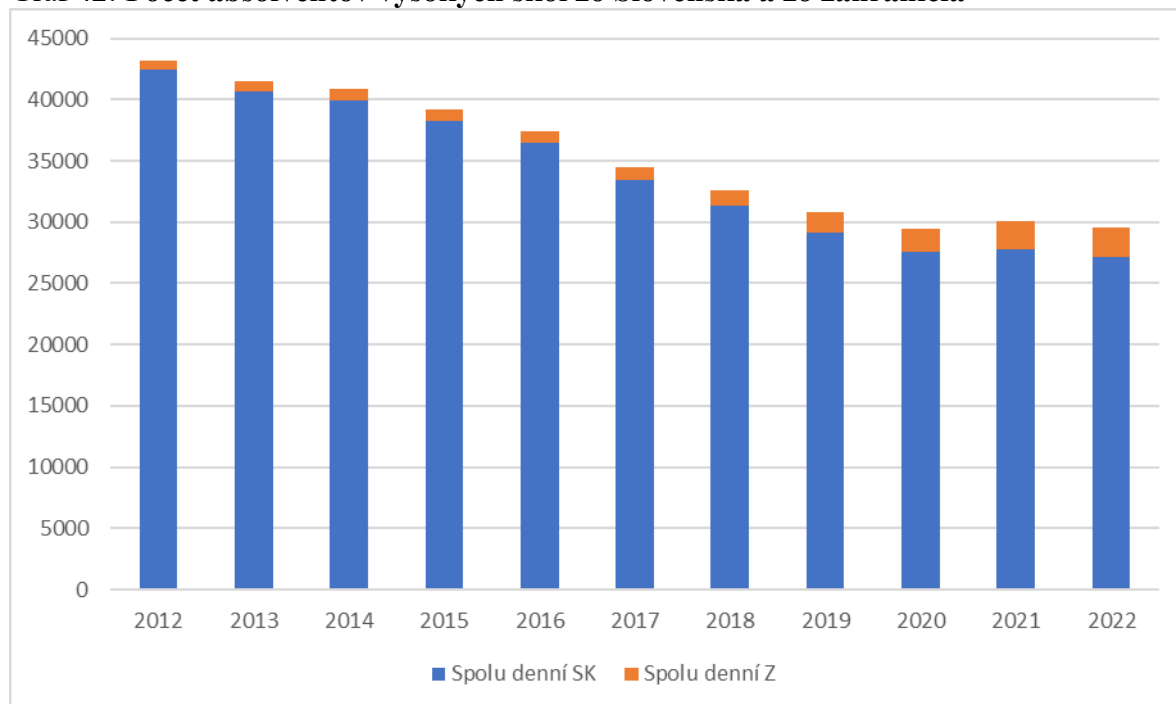
Zdroj: Vlastné spracovanie podľa CVTI SR, UPSVaR, ČSU a IVP

2.4.3 Vývoj počtu VŠ študentov/absolventov po rokoch

Ďalšie trendy trhu práce sú determinované prostredníctvom vysokoškolského vzdelávania. Pozorujeme kontinuálny pokles počtu absolventov denného štúdia vysokých škôl. Pre potreby tejto analýzy sme sa rozhodli vynechať analýzu externých študentov vysokých škôl, keďže zväčša ide o pracujúcich, ktorí už na trhu práce pôsobia.

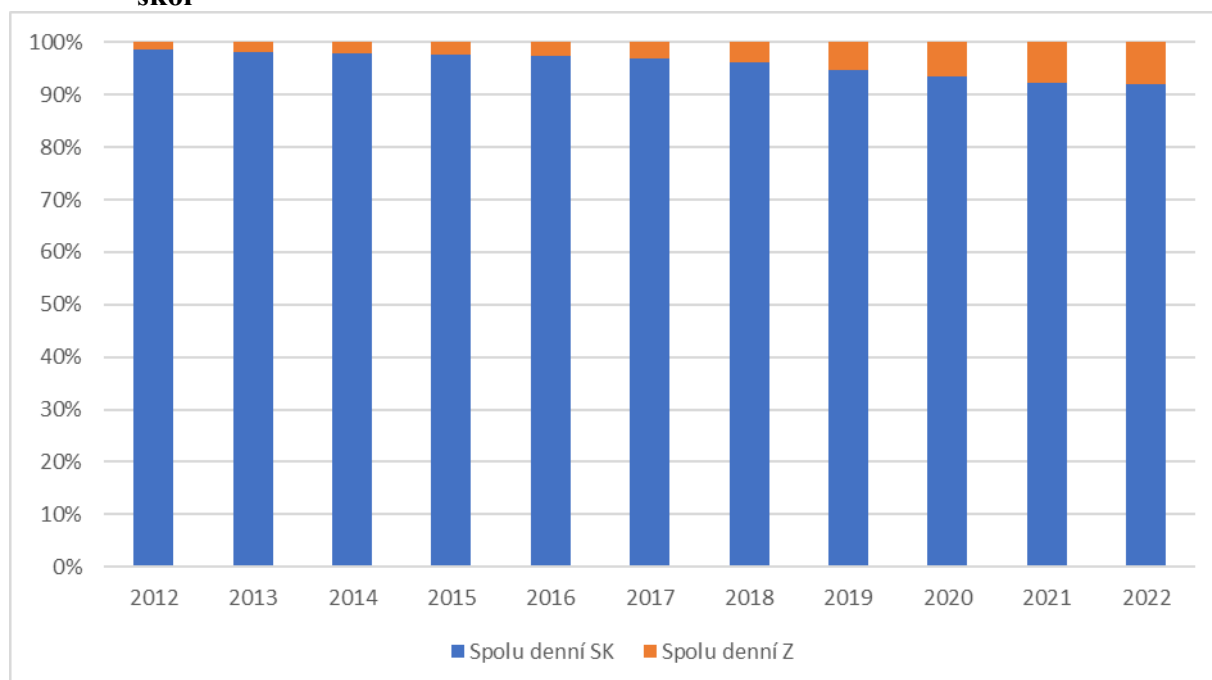
Počet denných absolventov klesol zo 43 142 v roku 2012 na 29 554 v roku 2022³². To v percentuálnom vyjadrení predstavuje pokles o 31,5 %. Počet slovenských absolventov škôl poklesol rýchlejšie (o 36,09 %). Slovenské školy sa viac internacionalizujú, počet zahraničných absolventov vzrástol v sledovanom období o 270 %.

³² Uvažovali sme všetky typy škôl (verejné, štátne, súkromné).

Graf 42: Počet absolventov vysokých škôl zo Slovenska a zo zahraničia

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa CVTI SR

Vzrastajúci počet absolventov denného štúdia zo zahraničia mení pomer absolventov slovenských škôl v ich prospech. Zatiaľ, čo v roku 2012 tvorili absolventi zo zahraničia asi 2 % všetkých absolventov, v roku 2022 to bolo už 8 %.

Graf 43: Pomer medzi slovenskými a zahraničnými absolventmi slovenských vysokých škôl

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa CVTI SR

V absolútnych číslach počet zahraničných absolventov slovenských univerzít kontinuálne rastie. Zatiaľ, čo v roku 2012 slovenské školy ukončilo 649 absolventov zo zahraničia, v roku 2022 to bolo viac ako 2395 absolventov denného štúdia (I. a II. stupeň) zo zahraničia.

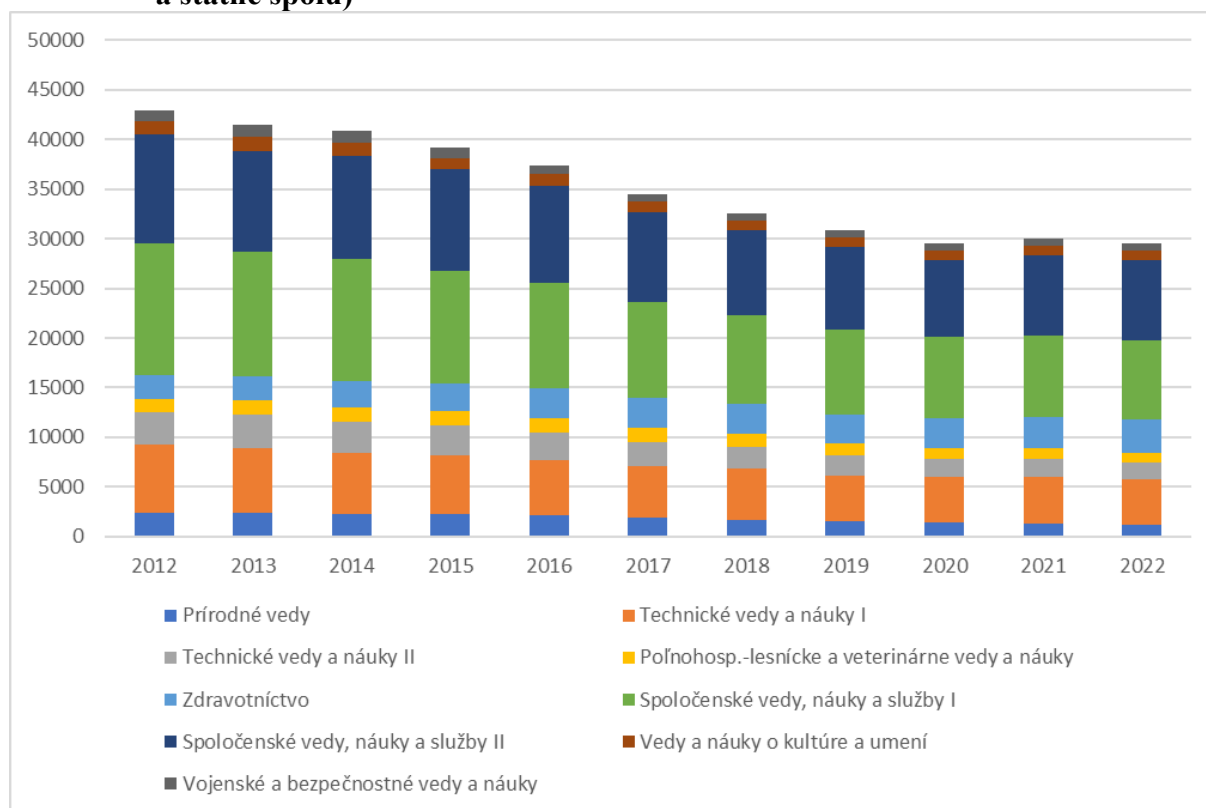
Tabuľka 6: Počet absolventov zo zahraničia na slovenských vysokých školách a slovenských univerzitách podľa jednotlivých odborov

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Prírodné vedy	25	19	25	20	26	26	27	41	43	45	48
Technické vedy a náuky I	72	82	53	44	49	57	129	187	294	394	355
Technické vedy a náuky II	45	73	52	53	55	65	63	80	57	114	128
Poľnohosp.-lesnícke a veterinárne vedy a náuky	33	52	65	66	87	89	78	126	88	94	113
Zdravotníctvo	222	253	289	306	408	459	453	469	553	562	612
Spoločenské vedy, náuky a služby I	100	156	255	259	193	187	197	266	404	470	546
Spoločenské vedy, náuky a služby II	74	86	75	115	78	102	237	426	416	514	496
Vedy a náuky o kultúre a umení	75	62	82	71	83	74	64	72	64	92	90
Vojenské a bezpečnostné vedy a náuky	3	2	4	2	1	2	3	3	5	11	7
SLOVENSKÁ REPUBLIKA	649	785	900	936	980	1061	1251	1670	1924	2296	2395

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa CVTI SR

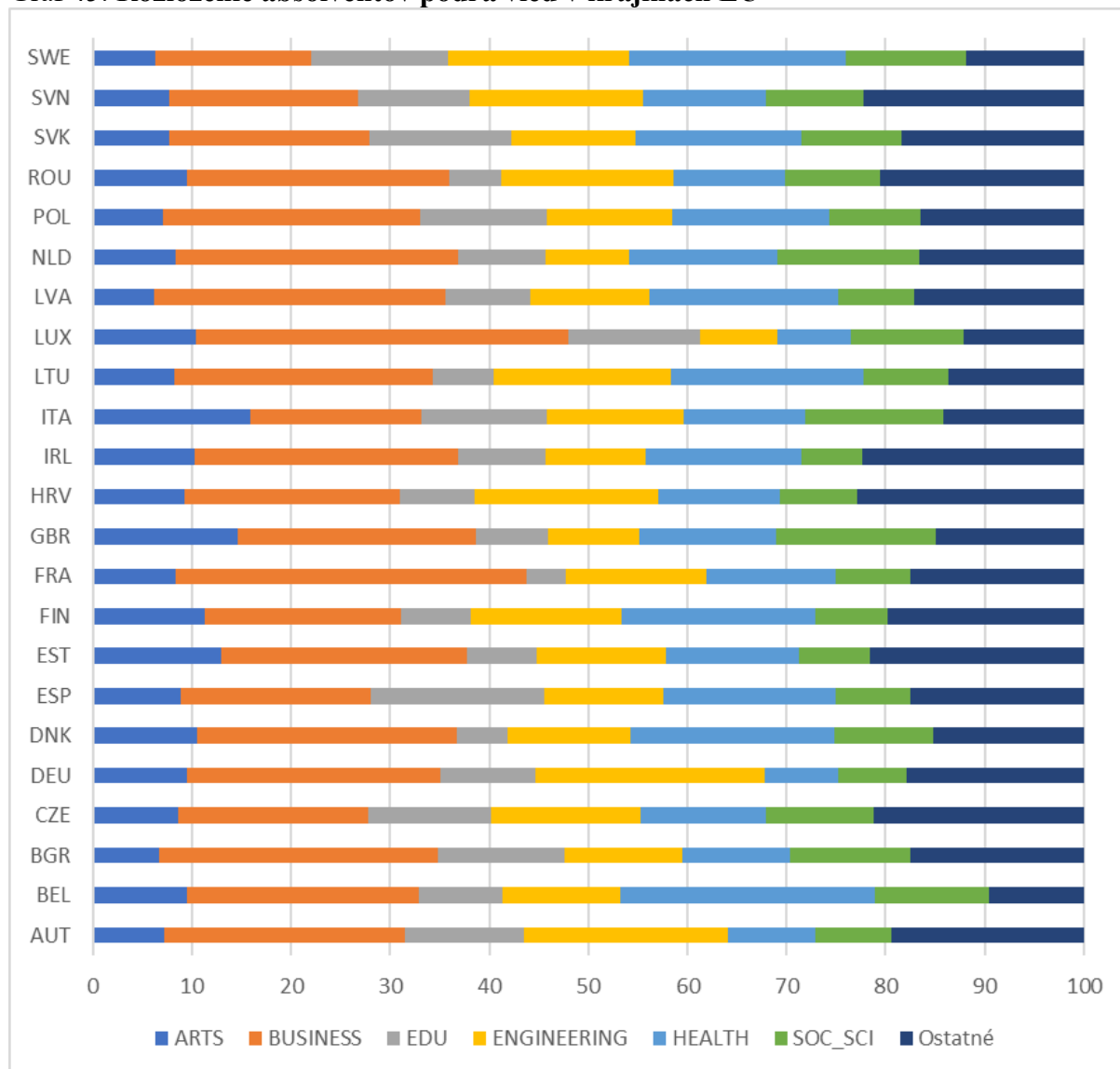
Čo sa týka štruktúry denných absolventov slovenských vysokých škôl, vo všetkých skupinách odborov, (s výnimkou jednej jedinej) pozorujeme pokles absolútneho počtu absolventov. Úplne najviac klesol počet absolventov skupiny odborov prírodné vedy, o polovicu. Výrazne poklesol počet absolventov skupiny odborov „Technické vedy a náuky II“, o 46 %. Najvyšší absolútny pokles o 5324 absolventov menej v porovnaní s rokom 2012 zaznamenávame pri „Spoločenských vedách, náukách a službách I“ (pokles o 40 %). Na druhej strane, výrazný rast predstavujú absolventi študijných odborov „Zdravotníctvo“ a to o 41 % v tomto období.

Graf 44: Počet absolventov podľa jednotlivých odborov dennej formy štúdia na slovenských vysokých školách bez zohľadnenia typu školy (verejné, súkromné a štátne spolu)



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa CVTI SR

Rozloženie absolventov v porovnaní s európskymi krajinami je veľmi podobné a Slovensko sa nevymyká štruktúrou absolventov. Mierne vyššie, ako je priemer EÚ je len priemer absolventov v sektore zdravotníctva. Naopak, mierne pod priemerom EÚ je počet absolventov technických vied.

Graf 45: Rozloženie absolventov podľa vied v krajinách EÚ

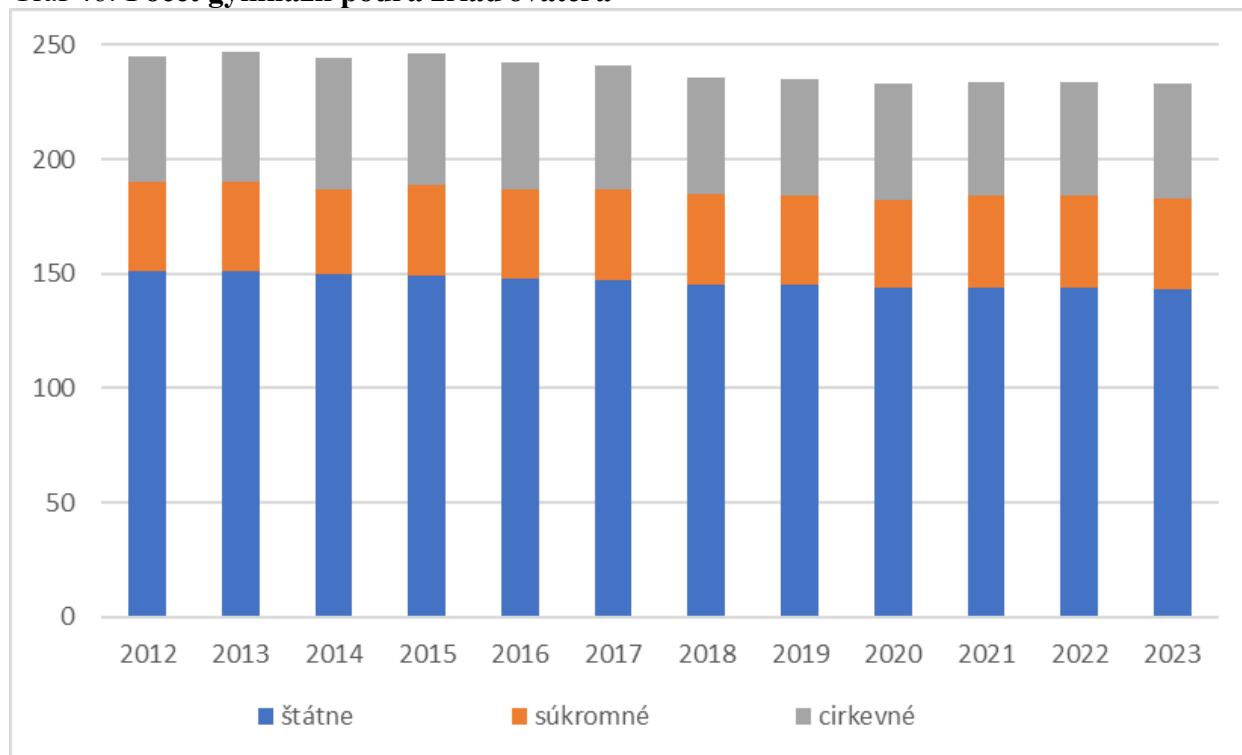
Zdroj: Vlastné spracovanie podľa OECD.stat

2.5 Efektivita systému vzdelávania

2.5.1 Efektivita stredoškolského systému vzdelávania

Počet gymnázií

Počet gymnázií zohľadňuje demografický pokles iba pozvoľne. V súhrne došlo k poklesu z 245 škôl v roku 2012 na 233 v roku 2022. Počet súkromných gymnázií sa nemení, počet gymnázií s cirkevným zriaďovateľom klesá a počet štátnych (verejných) gymnázií tiež klesá.

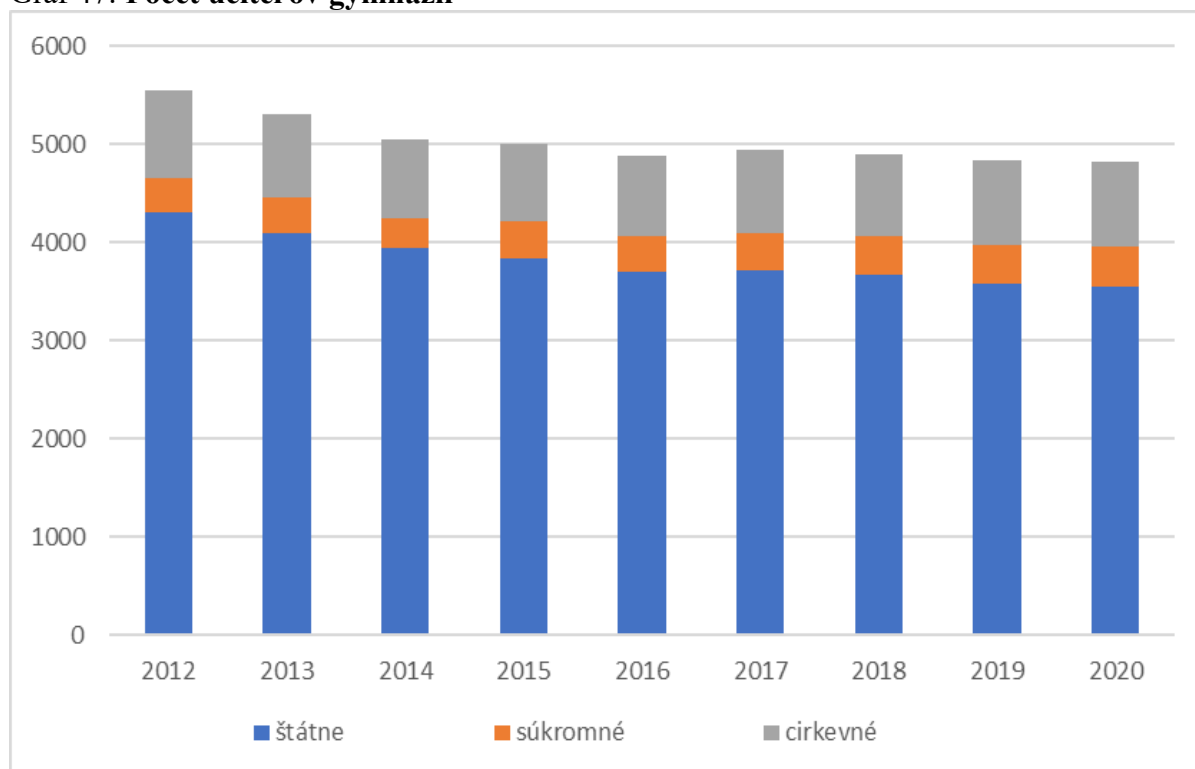
Graf 46: Počet gymnázií podľa zriaďovateľa

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa CVTI SR

Počet učiteľov gymnázií

Počet učiteľov gymnázií sa v sledovanom období znížil z 5 549 na 4 821. Najviac poklesol počet učiteľov gymnázií na plný úväzok pri štátnych školách, o osemsto. Pri cirkevných školách sa znížil len o asi 50 a počet učiteľov súkromných škôl dokonca vzrástol.

Graf 47: Počet učiteľov gymnázií



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa CVTI SR

Počet učiteľov na gymnáziách značne kopíruje demografický pokles. Počet žiakov na učiteľa postupne stúpa a dostáva sa na hodnotu takmer 16. Výraznejšie stúpa na súkromných školách, keďže rastie počet študentov súkromných gymnázií, ktorých sa demografický pokles dotýka menej. Demografický pokles sa odohráva aj v radoch učiteľov.

Tabuľka 7: Počet učiteľov na gymnáziách na žiaka denného štúdia

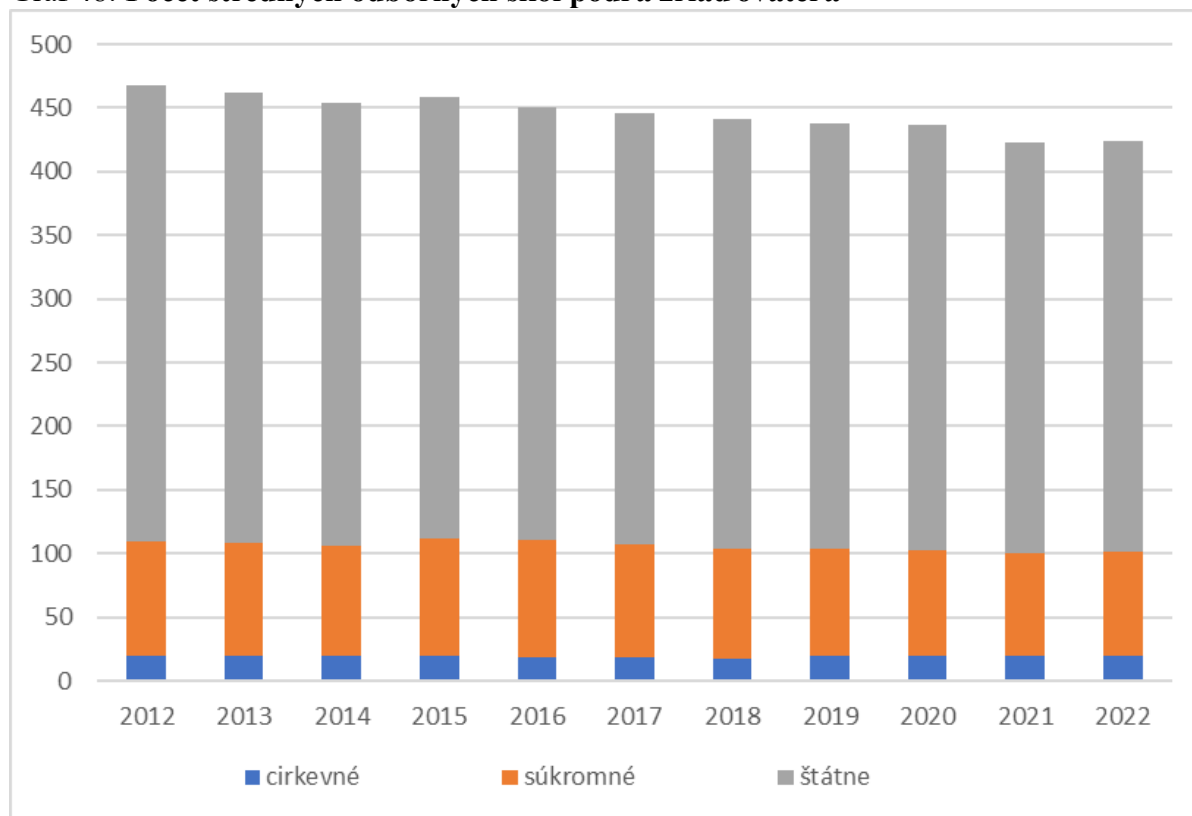
Typ gymnázia	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
štátne	14,76	14,75	15,00	15,07	15,25	15,37	15,25	15,13	15,11	15,64	15,72	15,81
súkromné	11,43	10,57	12,25	10,86	10,54	10,92	10,95	11,51	11,71	15,01	16,15	16,92
cirkevné	14,29	14,82	15,02	14,89	14,88	14,95	15,13	14,52	14,22	15,63	15,55	15,92
Slovenská republika	14,48	14,48	14,84	14,73	14,83	14,95	14,88	14,72	14,66	15,59	15,73	15,92

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa CVTI SR

Počet SOŠ

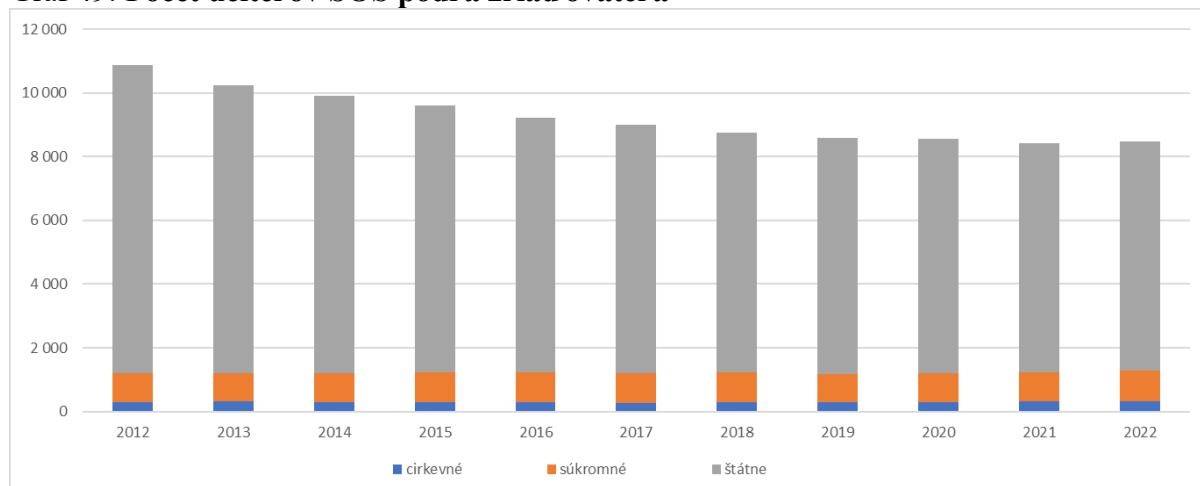
Počet stredných odborných škôl sa od roku 2012 do 2022 znížil zo 468 na 424, t. j. o 9 %. Zatiaľ, čo počet cirkevných stredných škôl sa nemení, ostáva stabilný na počte okolo 19, štát, resp. samospráva počet stredných odborných škôl znižuje a ich počet poklesol z 359 na 323.

Graf 48: Počet stredných odborných škôl podľa zriaďovateľa



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa CVTI SR

Demografické zmeny do značnej miery reflektuje aj pokles počtu učiteľov stredných odborných škôl. Počet učiteľov na plný úväzok sa znížil z 10 800 v roku 2012 až k hodnote 8464 v roku 2022. Väčšina učiteľov pracuje v štátom zriaďovaných školách (verejné školy). Počet učiteľov cirkevných a súkromných škôl sa v sledovanom období nezmenil, resp. mierne sa zvýšil.

Graf 49: Počet učiteľov SOŠ podľa zriaďovateľa

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa CVTI SR

Či je rozsah zníženia dostatočný alebo nie vzhľadom na demografiu vieme preukázať prostredníctvom pomeru medzi počtom učiteľov a počtom žiakov stredných odborných škôl. Pre nás prekvapivo sme zistili, že počet žiakov na učiteľa postupne rastie, čo znamená, že jeden učiteľ učí stále viac žiakov. Najvýraznejší je tento rast v prípade cirkevných a súkromných SOŠ, čo súvisí so zvýšením počtu žiakov v súkromných školách. Počet žiakov na učiteľa pri štátnych školách sa zvýšil mierne, zo 14,4 v roku 2012 na 15,31. Znamená to, že počet učiteľov v systéme klesá rýchlejšie ako demografia.

Tabuľka 8: Počet žiakov na učiteľa v SOŠ

Typ SOŠ	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
cirkevné	13,02	11,93	12,69	12,01	12,66	13,21	12,35	12,30	12,70	16,21	16,31
súkromné	16,32	16,08	14,83	14,59	14,60	14,37	14,21	15,15	15,31	18,51	18,37
štátne	14,40	14,47	14,44	14,48	14,62	14,46	14,40	14,18	14,29	15,32	15,31
Celkový súčet	14,53	14,53	14,42	14,41	14,56	14,41	14,31	14,21	14,34	15,70	15,69

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa CVTI SR

2.5.2 Efektivita vysokoškolského systému vzdelávania

Klesajúce počty študentov vysokých škôl by mali ovplyvňovať efektivitu vzdelávacieho systému. Infraštruktúra vysokých škôl sa klesajúcemu počtu študentov na jednej strane prispôsobuje, no na druhej strane, prispôsobuje sa jej len málo. Počet vysokých škôl sa postupne stabilizoval na 33, pričom úbytok v priebehu rokov pozorujeme iba pri súkromných školách. Postupne sa počet vysokých škôl znížil o tri, na 10 v roku 2022. Počet štátnych škôl a verejných škôl je dlhodobo rovnaký.

Tabuľka 9: Počet vysokých škôl v SR

Typ VŠ	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
verejné	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
súkromné	13	13	13	12	12	11	11	10	10	10	10
štátne	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Celkový súčet	36	36	36	35	35	34	34	33	33	33	33

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa CVTI SR

Pri efektivite školstva nie je dôležitý počet škôl ale skôr počet fakúlt. Ten sa dlhodobo mierne znížil, avšak opäť zásluhou súkromných škôl. Poklesol z 21 na 16. Pri verejných školách došlo dokonca k nárastu počtu fakúlt, a to napriek klesajúcemu počtu študentov.

Tabuľka 10: Počet fakúlt vysokých škôl

Typ VŠ	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
verejné	105	105	105	105	105	105	105	105	106	106	106
súkromné	21	21	20	18	18	17	17	16	16	16	16
štátne	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Celkový súčet	132	132	131	129	129	128	128	127	128	128	128

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa CVTI SR

Ďalším dôležitým ukazovateľom je počet učiteľov na vysokých školách. Učitelia na štátnych a verejných školách patria medzi verejných zamestnancov, takže rast počtu učiteľov znamená zvýšené náklady na vysoké školstvo, čomu nezodpovedá vývoj počtu študentov.

Počet učiteľov na plný pracovný úväzok zamestnaných na verejných vysokých školách dosiahol v roku 2022 celkovú hodnotu 8764, pričom pred desiatimi rokmi, v roku 2012 dosiahol 9166. Pokles je na úrovni 4,39 %. Naproti tomu počet študentov na verejných vysokých školách poklesol o 25,32 %.

Tabuľka 11: Počet učiteľov na vysokých školách na plný úväzok

Typ VŠ	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
verejné	9166	9487	9494	9422	9274	9154	9151	9075	9015	8764	8764
súkromné	974	819	830	710	659	609	540	514	508	549	527
štátne	399	414	424	419	347	340	345	308	337	338	329

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa CVTI SR

Počet učiteľov na čiastočný úväzok bol v minulosti kritizovaný. Výsledky analýzy potvrdili, že sa podarilo znížiť počet čiastočných úväzkov na verejných vysokých školách o 7,05 % ale nepodarilo sa to na súkromných a štátnych školách, kde narástli. Viac je v tabuľke 12.

Tabuľka 12: Počet učiteľov na vysokých školách zamestnaných na čiastočný úväzok

Typ VŠ	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
verejné	1390	9487	1301	1183	1210	1261	1312	1313	1346	1341	1292
súkromné	162	184	175	148	133	128	125	120	106	119	325
štátne	219	220	219	219	227	270	266	218	295	332	373

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa CVTI SR

Počet študentov na vysokoškolského učiteľa sa v priebehu času vyvíjal dynamicky, avšak má klesajúcu tendenciu, čo znamená, že na jedného učiteľa pripadá čoraz menej študentov. V roku 2012 to bolo 16,3 študenta na verejných vysokých školách na učiteľa (plný úväzok), 36,1 na súkromnej škole a 9,1 na štátnej škole. V roku 2022 to bolo už len 12,7 študenta na

učiteľa na verejnej škole, 27,7 študenta na učiteľa na súkromnej škole a 11,1 (tu sa zvýšil) na štátnej škole.

Tabuľka 13: Počet študentov na vysokoškolského učiteľa

Typ VŠ	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
verejné	16,3	15,6	16,6	13,8	13,1	12,4	12,0	12,1	12,4	12,7	12,7
súkromné	36,1	38,5	32,9	28,9	28,4	27,3	30,4	29,9	29,5	27,9	27,7
štátne	9,1	8,8	8,7	8,7	9,7	9,2	10,0	11,7	11,1	10,9	11,1

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa CVTI SR

Slovensku sa nedarí znižovať počet učiteľov, fakúlt ani počet vysokých škôl úmerne tomu, ako klesá počet študentov na vysokých školách. Výsledkom je nevyužitá kapacita, ktorej venujeme nasledujúcu časť.

2.5.3 Nevyužitá kapacita škôl

Kapacity vysokých škôl dlhodobo zostávajú nevyužitú a vysoké školy v súčasnosti už nerobia výber, ale skôr nábor uchádzačov o štúdium. V uplynulých desiatich rokoch sa vzájomný pomer medzi plánovaným počtom prijatých študentov a skutočne zapísanými študentmi na štúdium neustále zhoršuje. V uplynulých dvoch rokoch počet zapísaných študentov oproti plánu nedosahuje už ani pomer 60 %, čo značí, že na vysokých školách zostáva až 40 % nevyužitých kapacít.

Tabuľka 14: Využitie kapacít vysokých škôl (plán vs. zápis) pri študentoch dennej formy štúdia

Rok	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Plánovaný počet prijatých	44936	46114	44196	42123	40242	39278	40503	40144	43533	43036	41380
Skutočne zapísaní na štúdium	35194	33798	30909	28871	26840	25542	26819	27218	28222	25007	24815
Pomer	77 %	73 %	70 %	68 %	66 %	65 %	66 %	67 %	64 %	58 %	59 %

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa CVTI SR

3 Reskilling a upskilling

V kapitole sa zameriame na diskusiu o rekvalifikácii a zvyšovaní kvalifikácie pracovnej sily pripravenej na budúcnosť v ére Priemyslu 4.0 a neskôr. V kapitole budú spracované opatrenia štátu, samospráv a MSP na zabezpečenie kvality a dostatku ľudských zdrojov pre zachovanie/zvyšovanie konkurencieschopnosti. V kapitole spracujeme reflexiu vzdelávacieho systému SR vo vzťahu k Priemyslu 4.0. Celoživotné vzdelávanie by malo byť súčasťou strategických cieľov organizácii, kedy sa jednotlivci aj organizácie musia zaviazat' k preškoľovaniu a zvyšovaniu kvalifikácie a urobiť z kariérneho rozvoja základnú fázu budúcej pracovnej sily. Je potrebné vynaložiť veľké úsilie na to, aby tieto možnosti vzdelávania, ako je rekvalifikácia a zvyšovanie kvalifikácie, boli pre pracovnú silu prístupné, dostupné a cenovo prijateľné.

3.1 Vymedzenie pojmológie

Svet práce sa mení a tento neustály vývoj si vyžaduje pracovnú silu, ktorá je pružnejšia ako kedykoľvek predtým. Nedávne medzinárodné správy organizácií UNESCO³³ a OECD³⁴ poukazujú na skutočnosť, že reakcie zamerané na zastavenie pandémie COVID-19, najmä pokiaľ ide o obmedzenie fyzického kontaktu, narušili fungovanie sociálnych a hospodárskych štruktúr a majú významný vplyv na systémy vzdelávania a odbornej prípravy.

Pandémia COVID-19 urýchlila tieto zmeny do takej miery, ako málokto predpokladal - priniesla realitu rastúcej automatizácie, výzvy práce na diaľku a potrebu flexibility na každej úrovni. Ako je uvedené v prvej zásade Európskeho piliera sociálnych práv³⁵ každý má právo na kvalitné a inkluzívne vzdelávanie, odbornú prípravu a celoživotné vzdelávanie, aby si udržal a získal zručnosti, ktoré mu umožnia plne sa zapojiť do života spoločnosti a úspešne zvládaj' zmeny postavenia na trhu práce. Ciele OSN³⁶ v oblasti udržateľného rozvoja na rok 2030 sa zaväzujú poskytnúť inkluzívne a spravodlivé kvalitné vzdelávanie na všetkých úrovniach a podporovať možnosti celoživotného vzdelávania pre všetkých, najmä pre tých, ktorí sa nachádzajú v zraniteľných situáciách. Pandémia COVID-19 poukázala okrem iného, aj na potrebu digitálnej pripravenosti, na pokračovanie vzdelávacích a podnikateľských činností. Výzvy v oblasti IT infraštruktúry a elektronických systémov zároveň odhalili potrebu zlepšovať ľudské kapacity na pripravenosť a schopnosť reagovať v oblasti kybernetickej bezpečnosti

Pod pojmom „reskilling“ rozumieme rekvalifikáciu ľudí na nové profesie a na nové schopnosti a pod pojmom „upskilling“ chápeme rozvoj ľudí o niekoľko úrovní vyššie v profesii

³³ UNESCO. (2021). Skilling, upskilling and reskilling of employees, apprentices & interns during the COVID-19 pandemic Findings from a global survey of enterprises. Dostupné na internete: https://unevoc.unesco.org/pub/skilling_upskilling_and_reskilling_during_covid-19.pdf

³⁴ OECD (2020), Zvyšovanie účasti na vzdelávaní dospelých: Learning from Successful Reforms, Getting Skills Right (Zvyšovanie účasti na vzdelávaní dospelých: Poučenie sa z úspešných reforiem, správne získavanie zručností). Paríž : OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/cf5d9c21-en>.

³⁵ Európsky parlament, Rada a Komisia. (2017). Európsky pilier sociálnych práv. Dostupné na internete: https://commission.europa.eu/system/files/2017-12/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_sk.pdf

³⁶ OSN. (2023). What Is Goal 4 – Quality Education. Dostupné na internete: https://www.un.org/sustainabledevelopment/wp-content/uploads/2023/09/Goal-4_Fast-Facts.pdf

a schopnostiach, ktoré už ovládajú³⁷. Európska komisia³⁸ definuje pojmy reskilling a upskilling ako zlepšenie už nadobudnutých zručností a nadobúdanie nových.

Rozdiel medzi týmito dvoma koncepciami spočíva v celi školenia: zatiaľ čo cieľom upskillingu je naučiť zamestnancov nové zručnosti na optimalizáciu ich výkonu, zmyslom reskilling – známemu aj ako profesionálna recyklácia - je vyškolenie zamestnancov, aby sa prispôbili inej pozícii v organizácii. Vo všeobecnosti sa hovorí, že prvý spôsob vytvára špecializovanejších pracovníkov a druhý všestrannejších.

Podľa Giovannini³⁹ (2019), vedúceho oddelenia pre inovácie v Európe, je nutné ľudí na nové schopnosti školiť, pričom v čase home office ide najmä o školenie v digitálnych zručnostiach. Ako uvádza OSN ďalším z dôvodov pre rekvalifikovanie ľudí je aj starnutie populácie.

Podľa správy CEDEFOP⁴⁰ sa potenciál pre upskilling a reskilling na Slovensku u dospelých jednotlivcov pohybuje v rozmedzí od 19,1 % do 30,8 % celkovej dospeléj populácie, t. j. v absolútnom vyjadrení by sa od 605 do 977 tisíc dospelých malo zúčastniť upskillingu alebo reskillingu, pričom sa zohľadňuje miera digitálnych kompetencií jednotlivcov (Graf 50). Zdrojmi údajov pre určenie potenciálu sú anonymizované mikrodáta EÚ LFS 2016 na účely výskumu (napr. podmienky na trhu práce a charakteristiky dospelých s nízkym vzdelaním a pracovných miest. Dáta obsahujú údaje o širokej škále sociodemografických charakteristík jednotlivcov vrátane vzdelania – ISCED a účasti na odbornej príprave (počas štyroch týždňov pred rozhovorom v rámci prieskumu), ako aj o stave zamestnanosti a charakteristikách hlavného zamestnania vrátane povolania - ISCO), CSIS 2015 anonymizované mikrodáta pre výskum (obsahujú základné informácie o pohlaví, veku, úrovni vzdelania, zamestnaneckom statuse, povolani - manuálna a nemanuálna práca a súčasne poskytujú informácie o prístupe a využívaní IKT domácnosťami a jednotlivcami) a PIAAC⁴¹ 2012; 2015 súbory na verejné použitie - anonymizované mikrodáta (dáta obsahujúce informácie o kognitívnych zručnostiach (čitateľská a matematická gramotnosť), riešení problémov v prostredí bohatom na technológie, skúsenosti s počítačom, úroveň vzdelania (ISCED) a školení, ako aj o demografické, ekonomické a sociálne premenné, vrátane povolani)⁴².

37 Kopčanová, A. (2021). Zvyšovanie kvalifikácie a rekvalifikácie: Kde všade pomáha? Dostupné na internete: <https://www.beidhuman.com/post/zvysovane-kvalifikacie-a-rekvalifikacia-pomahaju-nielen-dostat-sa-z-krizy>

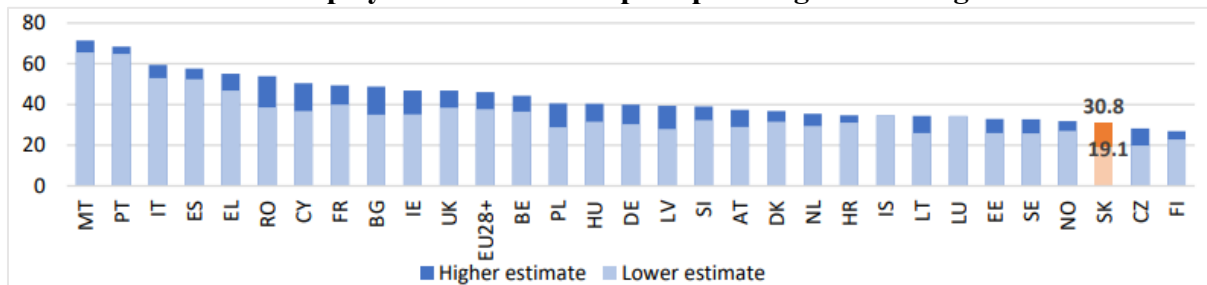
38 Európska komisia. (2022). Decision (EU) 2023/936 of the European Parliament and of the Council on a european year of skills 2023. Dostupné na internete: https://commission.europa.eu/document/download/6b94d873-3516-4f89-8cf2-148ee3267a8c_en?filename=COM_2022_526_1_EN_ACT_part1_v6.pdf

39 Giovannini, L. 2019. The skills revolutions. Manpower group. Presenttion.

40 CEDEFOP. (2020). Cedefop country fact sheet Adult population with potential for upskilling and reskilling Slovakia. Dostupné na internete: https://www.cedefop.europa.eu/files/slovakia_country_factsheet.pdf

41 PIAAC z. ang. prekladu „Program medzinárodného hodnotenia kompetencií dospelých“

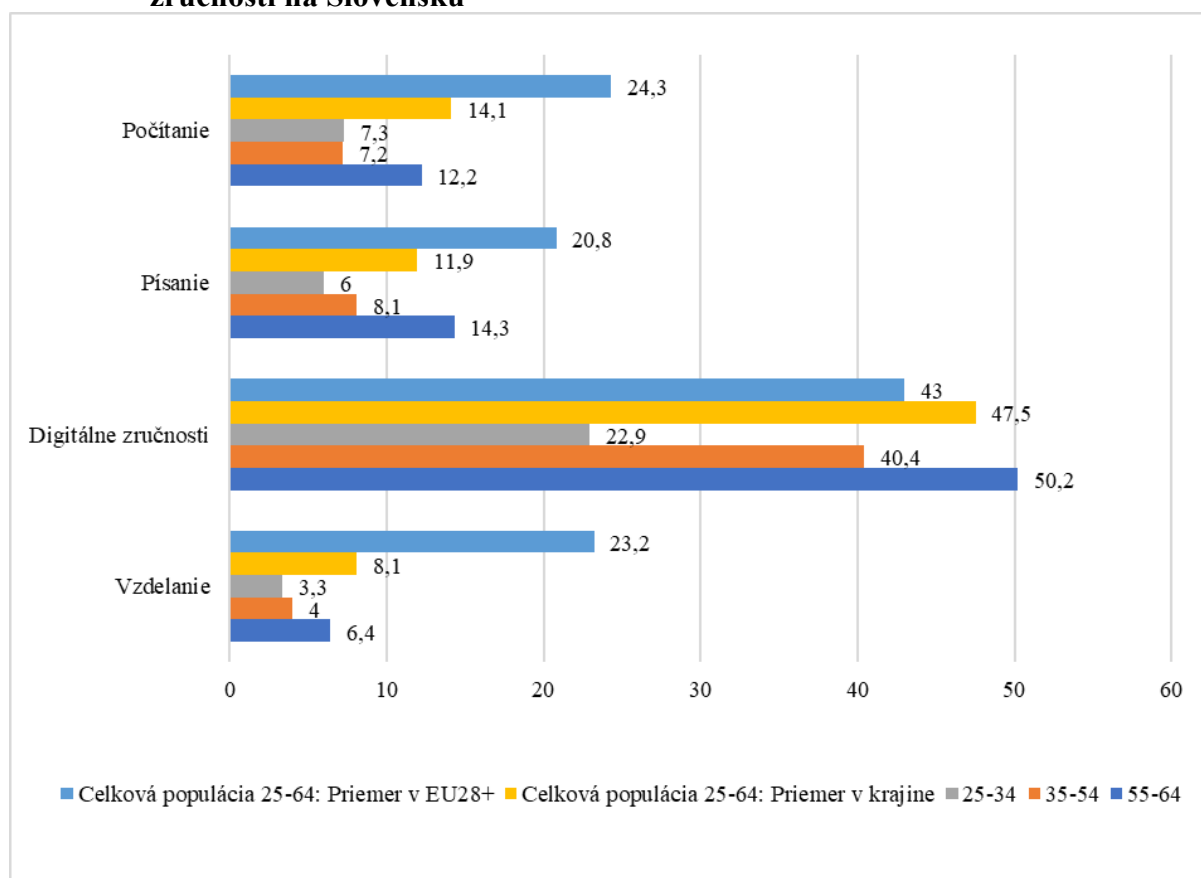
42 CEDEFOP. (2020). Empowering adults through upskilling and reskilling pathways. Volume 1. Dostupné na internete: https://www.cedefop.europa.eu/files/3081_en.pdf

Graf 50: Potenciál u dospelých vo veku 25-64 pre upskilling a reskilling v % v EU28+**Zdroj:** CEDEFOP, 2020⁴³

Z pohľadu zamestnancov sú najviac ohrození zamestnanci vo veku od 55 do 64 rokov najmä v oblasti digitálnych zručností a gramotnosti, ktorí vykazujú vyššie priemerné hodnoty v daných oblastiach ako je priemer v krajine (Graf 51).

⁴³ CEDEFOP. (2020). Cedefop country fact sheet Adult population with potential for upskilling and reskilling Slovakia. Dostupné na internete: https://www.cedefop.europa.eu/files/slovakia_country_factsheet.pdf

Graf 51: Dospelí zamestnaní: riziko nedostatočných zručností podľa veku a oblasti zručností na Slovensku



Zdroj: CEDEFOP, 2020⁴⁴

Výsledky Labour Force Survey⁴⁵ avšak poukázali na to, že i keď ohrozené skupiny (napr. staršie generácie, nízko kvalifikovaný, dospelí s nízkymi digitálnymi zručnosťami a ženy zo znevýhodneného prostredia) potrebujú ďalšie vzdelávanie, miera účasti na celoživotnom

⁴⁴ CEDEFOP. (2020). Cedefop country fact sheet Adult population with potential for upskilling and reskilling Slovakia. Dostupné na internete: https://www.cedefop.europa.eu/files/slovakia_country_factsheet.pdf

⁴⁵ Eurostat. (2018). Labour Force Survey in the EU, candidate and EFTA countries. Dostupné na internete: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/7870049/10227633/KS-FT-19-008-EN-N.pdf/b7e61862-511f-2bce-a0bf-d1e16761e354?t=1578039508000>

vzdelávaní vo väčšine prieskumov^{46;47;48;49} je nízka (podľa výsledkov Eurostatu⁵⁰ bola na úrovni 3,9 % v porovnaní s 11,1 % v EÚ).

Problémom je nízka miera motivácie k celoživotnému učeniu⁵¹ a bariéry zapojenia sa do celoživotného učenia (napr. vyťaženosť v práci, chýbajúca podpora zo strany zamestnávateľa).

3.2 Opatrenia štátu v oblasti celoživotného vzdelávania, „reskilling“ a „upskilling“

Podmienky rekvalifikácie upravuje na Slovensku zákon č. 5/2004 Z. z. Zákon o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, pričom pod rekvalifikáciou rozumie *„odborná príprava uchádzača o zamestnanie alebo príprava uchádzača o zamestnanie zameraná na rozvoj komunikačných, počítačových, manažérskych, sociálnych, podnikateľských alebo jazykových vedomostí, zručností alebo schopností určených na zabezpečenie jeho adaptability a uplatnenia sa v zamestnaní alebo v pracovných činnostiach, ktoré má uchádzač o zamestnanie vykonávať po absolvovaní ním vybraného vzdelávacieho programu u ním vybraného poskytovateľa vzdelávacieho programu. Rekvalifikácia nie je odborná príprava uchádzača o zamestnanie alebo príprava uchádzača o zamestnanie smerujúca k získaniu stupňa vzdelania podľa osobitných predpisov“*.

Z pohľadu finančného zabezpečenia rekvalifikácie zákon č. 5/2004 Z. z. vymedzuje v §46a ods. 1, že *„úrad práce sociálnych vecí a rodiny (ďalej len úrad) môže poskytnúť uchádzačovi o zamestnanie príspevok na podporu rekvalifikácie uchádzača o zamestnanie (ďalej len „príspevok“) na základe posúdenia individuálnej možnosti predpokladaného uplatnenia sa uchádzača o zamestnanie na trhu práce po absolvovaní rekvalifikácie a na základe zhodnotenia účelnosti a hospodárnosti nákladov vynaložených na rekvalifikáciu, ak uchádzač o zamestnanie požiada o poskytnutie príspevku“*.

Podľa zákona č. 5/2004 Z. z v § 46a ods. 5, *„príspevok sa poskytuje na úhradu ceny rekvalifikácie, náhradu cestovných výdavkov na dopravu z miesta trvalého pobytu alebo z miesta prechodného pobytu do miesta poskytovania rekvalifikácie a späť a stravné podľa osobitného predpisu. § 46a ods. 6 uvádza, že „výška príspevku je 100 % oprávnených nákladov uchádzača o zamestnanie súvisiacich s rekvalifikáciou. Oprávnenými nákladmi sú cena rekvalifikácie, cestovné výdavky a stravné podľa osobitného predpisu za každý absolvovaný deň rekvalifikácie. Cestovné výdavky a stravné sú oprávnenými nákladmi, len ak sa uchádzač o*

⁴⁶ Eurostat. (2018). Labour Force Survey in the EU, candidate and EFTA countries. Dostupné na internete: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/7870049/10227633/KS-FT-19-008-EN-N.pdf/b7e61862-511f-2bce-a0bf-d1e16761e354?t=1578039508000>

⁴⁷ OECD. (2020). Skills Strategy Slovak Republic ASSESSMENT AND RECOMMENDATIONS. Dostupné na internete: <https://www.oecd.org/skills/centre-for-skills/OECDSkillsStrategySlovakRepublicReportSummaryEnglish.pdf>

⁴⁸ Európska komisia. (2022). Decision (EU) 2023/936 of the European Parliament and of the Council on a european year of skills 2023. Dostupné na internete: https://commission.europa.eu/document/download/6b94d873-3516-4f89-8cf2-148ee3267a8c_en?filename=COM_2022_526_1_EN_ACT_part1_v6.pdf

⁴⁹ Európska komisia. (2022). Study supporting the evaluation of the Council Recommendation of 19 December 2016 on Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults.

⁵⁰ Eurostat. (2018). Labour Force Survey in the EU, candidate and EFTA countries. Dostupné na internete: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/7870049/10227633/KS-FT-19-008-EN-N.pdf/b7e61862-511f-2bce-a0bf-d1e16761e354?t=1578039508000>

⁵¹ V roku 2012 až 64 % respondentov uviedlo, že sa zatiaľ nezúčastnilo celoživotného vzdelávania a ani nemá záujem zúčastniť sa ho (OECD-PIAAC, 2012)

zamestnanie zúčastňuje rekvalifikácie prezenčnou formou. Náhradu cestovných výdavkov a stravné možno paušalizovať. Úrad poskytne príspevok do 30 dní od skončenia rekvalifikácie“.

Zákon č. 5/2004 ďalej v §47 ods. 1 vymedzuje, že „vzdelávanie a prípravu pre trh práce zamestnanca na účely tohto zákona vykonáva zamestnávateľ v záujme ďalšieho pracovného uplatnenia svojich zamestnancov“. Pričom §47 ods. 2 predmetného zákona vymedzuje, že „vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca sa uskutočňujú v pracovnom čase a sú prekážkou v práci na strane zamestnanca; za toto obdobie patrí zamestnancovi náhrada mzdy vo výške jeho priemerného mesačného zárobku. Mimo pracovného času sa vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca uskutočňujú len vtedy, ak je to nevyhnutné vzhľadom na spôsob ich zabezpečenia“. Uzatvorením písomnej dohody môže úrad zamestnávateľovi poskytnúť príspevok na vzdelávanie a prípravu pre trh práce zamestnanca najviac vo výške ustanovenej osobitným predpisom, ak po ich skončení bude zamestnávateľ zamestnávať zamestnanca najmenej počas dvanástich mesiacov alebo ak sa vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca uskutočňujú ako súčasť opatrení, ktoré umožňujú predísť hromadnému prepúšťaniu alebo obmedziť hromadné prepúšťanie.

3.2.1 Štátna pomoc a aktívna politika trhu práce

Zákon č. 358/2015 Z. z. o úprave niektorých vzťahov v oblasti štátnej pomoci a minimálnej pomoci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v § 3 ods. 2 vymenováva možnosti poskytnutia štátnej pomoci, kde jedným z účelov je poskytnutie štátnej pomoci napr. na účely „rozvoj regiónov, pomoci pre malý a stredný podnik, na uľahčenie prístupu k financovaniu pre malý podnik a stredný podnik, na výskum, vývoj a inovácie, na podporu vzdelávania a na podporu zamestnanosti“.

Štátnou pomocou sú také opatrenia v prospech podnikov, ktoré spĺňajú kritéria ako sú prevod verejných zdrojov (v čl. 107 ZFEÚ označené ako „štátne prostriedky“) a ich pripísateľnosť štátu, ekonomické zvýhodnenie príjemcu pomoci, selektívnosť opatrenia pomoci, vplyv na hospodársku súťaž, vplyv na vnútorný obchod EÚ.

Formy pomoci sú podľa § 6 zákona č. 358/2015 členené na priame a nepriame formy pomoci, kde priamou formou pomoci je poskytnutie výhody príjemcovi v peňažných prostriedkoch (dotácia, grant, príspevok, úhrada úrokov alebo časti úrokov z úveru, úhrada časti úveru, návratná finančná výpomoc poskytnutá za výhodnejších podmienok, ako sú trhové,) zvýšenie základného imania spôsobom, ktorý nie je v súlade s trhovými podmienkami, iná forma pomoci) a nepriama forma pomoci je poskytnutie výhody príjemcovi v nepeňažnej forme (štátna záruka alebo banková záruka poskytnutá za výhodnejších podmienok, úľava na dani, úľava na penále, pokute, sankčnom úroku alebo na iných sankciách, predaj nehnuteľného majetku štátu, vyššieho územného celku alebo obce, poradenská služba poskytnutá bezplatne alebo za čiastočnú úhradu, odklad platenia dane alebo povolenie zaplatenia dane v splátkach za výhodnejších podmienok, ako sú trhové podmienky, iná forma pomoci).

Štát sa aktívnou politikou trhu práce (ďalej len APTP) snaží vytvárať priestor pre uľahčenie prechodu a skrátenie doby prechodu občanov z nezamestnanosti do pracovného procesu, resp. samostatnej zárobkovej činnosti (ďalej len SZČ) a súčasne využívaním špeciálnych programov udržiavať a zvyšovať schopnosti ľudí pracovať a nájsť si miesto na trhu práce.

APTP je realizovaná cez opatrenia, programy, projekty a aktivity, ktoré uchádzačom o zamestnanie uľahčujú prístup na trh práce aktívnymi opatreniami na trhu práce, čím podporujú najmä znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, ale súčasne napomáhajú aj rozvoju podnikania a SZČ, podporujú rast odborných spôsobilostí uchádzačov o zamestnanie, záujemcov o zamestnanie, ako aj zamestnancov, podporujú vytváranie nových pracovných

miest a udržiavanie existujúcich pracovných miest a zamestnancov na týchto podporovaných pracovných miestach, a tiež podporujú investorov. Právny rámec tvorí vyššie uvedený zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov^{52;53}.

3.2.2 Realizácia aktívnych opatrení na trhu práce prostredníctvom projektov a programov

V roku 2022 sa aktívne opatrenia na trhu práce⁵⁴ (ďalej len AOTP) realizovali predovšetkým z nasledovných programov a projektov, financovaných zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu (ďalej len ESF) a spolufinancovaných zo štátneho rozpočtu Slovenskej republiky (ďalej len „ŠR SR“), alebo ktoré sú financované zo ŠR SR alebo iných zdrojov:

- národné projekty schválené Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej len MPSVaR SR) a realizované Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len ústredie) alebo úradom práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len úrad),
- projekty na zlepšenie postavenia uchádzačov o zamestnanie na trhu práce schvaľované MPSVaR SR a realizované ústredím,
- projekty na zlepšenie postavenia uchádzačov o zamestnanie na trhu práce schvaľované ústredím a realizované úradom,
- projekty na zlepšenie postavenia uchádzačov o zamestnanie alebo záujemcov o zamestnanie na trhu práce, ktoré schvaľuje MPSVaR SR alebo ústredie a realizuje úrad alebo právnická osoba alebo fyzická osoba,
- projekty na podporu udržania pracovných miest vrátane pracovných miest, na ktorých sa vykonáva alebo prevádzkuje SZČ, a na podporu udržania zamestnancov v zamestnaní v súvislosti s vyhlásením mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a odstránením ich následkov, ktoré schvaľuje MPSVaR SR alebo ústredie po schválení podmienok vládou SR a realizuje ústredie alebo úrad,
- pilotné projekty na overenie nových AOTP, ktoré schvaľuje MPSVaR SR a realizuje ústredie,
- pilotné projekty alebo pilotné programy na podporu rozvoja regionálnej alebo miestnej zamestnanosti, ktoré schvaľuje ústredie a realizuje úrad,
- projekty a programy na zlepšenie postavenia fyzických osôb na trhu práce komplexným prístupom pri poskytovaní nástrojov a služieb podporujúcich ich uplatnenie sa na trhu práce, zlepšenie ich zamestnatel'nosti a zvýšenie a udržanie ich zamestnanosti, ktoré schvaľuje MPSVaR SR a realizuje sprostredkovateľský orgán MPSVaR SR, projekty a programy na podporu integrácie štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý je žiadateľom o azyl, ktorému bol udelený azyl, ktorému bola poskytnutá doplnková ochrana alebo ktorému sa poskytlo dočasné

⁵² ÚPSVaR. 2024. Nástroje aktívnych opatrení na trhu práce. Dostupné na internete: https://www.upsvr.gov.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-na-trhu-prace.html?page_id=13313

⁵³ ÚPSVaR. 2023. Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2022. Dostupné na internete: https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/SSZ/OAOTP/Statistiky/Vyhodnotenie_AOTP_za_rok_1.pdf

⁵⁴ AOTP sú podmnožinou priamej štátnej pomoci, ktorá okrem nich zahŕňa aj iné formy priamej a nepriamej pomoci (viď vyššie)

útočisko, s cieľom uľahčiť jeho sociálne začlenenie a integráciu na trh práce poskytovaním nástrojov a služieb podporujúcich zlepšenie jeho zamestnateľnosti a uplatnenia sa na trhu práce, ktoré realizuje ústredie alebo úrad.

AOTP rozdeľujeme na ponukovú stranu, t. j. zamerané na rozvoj potenciálu pracovnej sily a zvyšovanie jej zamestnateľnosti a pracovnej mobility, na dopytovú stranu, t. j. orientované na stimulovanie dopytu po pracovnej sile najmä formou poskytovania príspevkov zamestnávateľom a uchádzačom o zamestnanie na vytváranie nových pracovných miest a na podporu udržania zamestnancov v zamestnaní, udržania existujúcich pracovných miest a predchádzanie zrušenia pracovných miest alebo hromadného prepúšťania zamestnancov.

Z pohľadu vzdelávania sa zameriavame najmä na opatrenia na ponukovej strane a na opatrenia súvisiace s udržaním zamestnancov v zamestnaní. Medzi opatrenia na ponukovej strane patrí napr. vzdelávanie a príprava pre trh práce uchádzačov o zamestnanie (§ 46 zákona o službách zamestnanosti), príspevok na vykonávanie absolventskej praxe (§ 51 zákona o službách zamestnanosti), príspevok na rekvalifikačný kurz uchádzačov o zamestnanie (§ 54 zákona o službách zamestnanosti), príspevok na kompetenčný kurz uchádzačov o zamestnanie (§ 54 zákona o službách zamestnanosti), príspevok na vzdelávanie záujemcov o zamestnanie (§ 54 zákona o službách zamestnanosti). Opatrenie na udržanie zamestnanosti súvisiace so vzdelávaním je napr. vzdelávanie a príprava pre trh práce zamestnanca (§ 47 a § 54 zákona o službách zamestnanosti).

K iným AOTP patria napr. národné projekty akými je projekt „Nesť prácu a vzdelávať sa“, ktorý bol určený pre zamestnancov podnikov – pre fyzické osoby, ktoré pociťujú popri vo svojom zamestnaní potrebu sa vzdelávať a dokvalifikovať v určitej oblasti, projekt "Chyť sa svojej šance" zameraný na tvorbu pracovných miest a začatie podnikania a projekt "Prax pre mladých" zameraný na zvýšenie zamestnateľnosti uchádzačov o zamestnanie - NEET do 29 rokov.

3.2.3 Finančná podpora aktívnych opatrení na trhu práce

Ako uvádza ústredie⁵⁵ v roku 2022 bolo na AOTP vyčerpaných oproti predošlému roku o 37 793 645 eur viac finančných prostriedkov a podiel finančných prostriedkov zo ŠR SR na financovaní AOTP sa v roku 2022 zvýšil o 7,09 percentuálneho bodu. Realizácia AOTP bola ovplyvňovaná existujúcimi nariadeniami Európskeho spoločenstva/Európskej únie, ako aj pravidlami pre poskytovanie štátnej pomoci a minimálnej pomoci v prípadoch, ak prijímateľmi príspevkov boli podniky vykonávajúce hospodársku činnosť (Tabuľka 15).

⁵⁵ ÚPSVaR. (2023). Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2022. Dostupné na internete: https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/SSZ/OAOTP/Statistiky/Vyhodnotenie_AOTP_za_rok_1.pdf

Tabuľka 15: **Aktívne opatrenia na trhu práce**

Rok	2021	2022
Výška podpory	105 875 204 €	143 668 849 €
Z toho zo ŠR SR*	52 584 157 €	81 535 940 €

Zdroj: ÚPSVaR, 2023⁵⁶

Legenda: * vrátane 15 % spolufinancovania nepriamych platieb z ESF

U MSP v roku 2022 bol celkový podiel štátnej pomoci poskytnutej v roku 2022 vo výške 318,79 mil. eur a tvoril 89,98 % z celkovej štátnej pomoci poskytnutej ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny (Tabuľka 16).

⁵⁶ ÚPSVaR. (2023). Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2022. Dostupné na internete: https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/SSZ/OAOTP/Statistiky/Vyhodnotenie_AOTP_za_rok_1.pdf

Tabuľka 16: Štátna pomoc pre podniky v SR v roku 2022

Forma pomoci		2021			2022		
		Počet prijímateľov	V mil. €	Podiel v %	Počet prijímateľov	V mil. €	Podiel v %
Zákon o službách zamestnanosti							
Z toho MSP	Pomoc pre mikropodniky	825	7,4	40,39%	676	27,7	36,70%
	Pomoc pre malé podniky	568	9,37	51,15%	465	31,72	42,02%
	Pomoc pre stredné podniky	24	1,28	6,99%	78	8,42	11,16%
Pomoc pre veľké podniky		35	0,27	1,47%	142	7,64	10,12%
Spolu celková štátna pomoc		1452	18,32		1361	75,48	
Poskytnutá pomoc na zamestnanosť v období situácie COVID – 19							
Z toho pomoc súvisiaca s opatreniami COVID-19	Pomoc pre MSP	2 744 566	1193,39	83,91%	576 319	250,95	90,00%
	Pomoc pre veľké podniky		228,85	16,09%		27,87	10,00%
Spolu pomoc poskytnutá v období situácie COVID-19			1422,24			278,82	
Individuálne opatrenia investičnej pomoci							
Z toho MSP	Pomoc pre mikropodniky	0	0	0	0	0	0
	Pomoc pre malé podniky	0	0	0	0	0	0
	Pomoc pre stredné podniky	0	0	0	0	0	0
Pomoc pre veľké podniky		6	1,12	100	7	1,6	100
Spolu investičná pomoc		6	1,12			1,6	
Spolu			1441,68			355,9	

Zdroj: ÚPSVaR, 2022⁵⁷, 2023⁵⁸

⁵⁷ ÚPSVaR. (2022). Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2021. https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/SSZ/OAOTP/Vyhodnotenie_AOTP/Vyhodnotenie_AOTP_za_rok_2021.pdf

⁵⁸ ÚPSVaR. (2023). Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2022. Dostupné na internete: https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/SSZ/OAOTP/Statistiky/Vyhodnotenie_AOTP_za_rok_1.pdf

V súlade s čl. 31 nariadenia Komisie (EÚ) č. 651/2014 o vyhlásení určitých kategórií pomoci za zlučiteľné s vnútorným trhom podľa článkov 107 a 108 zmluvy, a to v opatrení - Schémy štátnej pomoci na podporu vzdelávania a pomoci na prijímanie do zamestnania a zamestnávajú znevýhodnených zamestnancov a zamestnancov so zdravotným postihnutím v znení dodatku č. 2, SA. 101576 bola v roku 2022 poskytnutá štátna pomoc na podporu vzdelávania vo výške 3,26 mil. eur zo ŠR SR.

Pomoc na podporu vzdelávania z ústredia predstavovala cca 0,92 % z celkovej poskytnutej pomoci v roku 2022 (0,02 % v roku 2021).

Štátna pomoc na poskytovanie vzdelávania zamestnancov bola v roku 2021 poskytnutá 1 príjemcovi schémou č. SA.40975 „Schéma štátnej pomoci na podporu vzdelávania a pomoci na prijímanie do zamestnania a zamestnávajú znevýhodnených zamestnancov a zamestnancov so zdravotným postihnutím“, kedy sa v porovnaní s rokom 2020 znížila výška podpory v tejto schéme o 6,87 mil. €, t. j. o 95,15 %. V roku 2021 bola štátna pomoc v schéme č. SA.101576 „Schéma štátnej pomoci na podporu vzdelávania a pomoci na prijímanie do zamestnania a zamestnávajú znevýhodnených zamestnancov a zamestnancov so zdravotným postihnutím v znení dodatku č. 2“ zo strany MPSVR SR poskytnutá 1 oprávnenému prijímateľovi (VW Slovakia a. s. v Bratislavskom samosprávnom kraji) a v pomoci je naplánované zabezpečiť vzdelávanie z 85 dohôd pre 6 037 zamestnancov, pričom čerpanie bude prebiehať až do marca 2024⁵⁹. V porovnaní s rokom 2021 sa výška štátnej pomoci v rámci tohto účelu zvýšila o 2,91 mil. eur, t. j. o 831,43 %^{60;61}.

Úmerne s tým narástol aj počet zamestnancov, ktorí boli a budú zapojení do podpory vzdelávania. Nárast je spôsobený aj skutočnosťou, že zamestnávateľia nemohli počas situácie vyvolanej pandemiou COVID-19 v roku 2021 zabezpečiť vzdelávacie aktivity a tie sa prejavili naplno až v roku 2022 (Tabuľka 17).

Pomoc na podporu zamestnanosti bola poskytnutá 577 680 oprávneným prijímateľom pomoci, pričom v porovnaní s rokom 2021 sa pomoc v roku 2022 súhrnne znížila o 1 090,62 mil. eur, čo predstavuje 75,65 % (Tabuľka 17).

⁵⁹ Podľa správy INESS (2023) spracovanej na základe dostupných štatistík investičných stimulov na Slovensku bola najvyššia podpora pre zamestnanca, resp. na jedno pracovné miesto v spoločnosti Volkswagen Slovakia a.s. (pobočka v Martine) na úrovni 279 722 eur. Uvedené súvisí so zmenou filozofie udeľovania stimulov, kedy sa časť cielenia presunula od cielenia na pracovné miesta k cieleniu na pridanie hodnoty a podporu nových technológií. VW Slovakia a. s.. V prípade VW Slovankia a. s. ide najmä o podporu investícií smerujúcich do elektromobility (INESS. (2023). Investičné stimuly V rokoch 2017- 2022. Dostupné na internete: https://iness.sk/sites/default/files/documents/pdf/INT/2023/investicne_stimuly_v_rokoch_2017-2022.pdf)

⁶⁰ Protimonopolný úrad SR. (2022). Správa o poskytnutej štátnej pomoci v Slovenskej republike za rok 2021. Dostupné na internete: https://www.antimon.gov.sk/data/files/2015_1_vlastny-material_2021.pdf?csrt=14664729131897124198

⁶¹ Protimonopolný úrad SR. (2023). Správa o poskytnutej štátnej pomoci v Slovenskej republike za rok 2022. Dostupné na internete: https://www.antimon.gov.sk/data/files/2014_1_vlastny-material_2022.pdf?csrt=14664729131897124198

Tabuľka 17: **Pomoc na vzdelávanie a zamestnanosť v rokoch 2021 a 2022**

Výška pomoci podľa druhu		2021		2022	
		Celková suma v mil. €	Podiel zo zdrojov celkom	Celková suma v mil. €	Podiel z celkovej sumy v %
Pomoc na vzdelávanie	Celková pomoc na vzdelávanie	0,35		3,26	
	z toho ústredie / zákon o službách zamestnanosti	0,35	0,02%	3,26	0,92%
Pomoc na zamestnanosť	Celková pomoc na zamestnanosť	1441,66		351,04	
	z toho ústredie/ opatrenia COVID-19	1422,22	98,63%	278,82	78,70%
	z toho ústredie / zákon o službách zamestnanosti	18,32	1,27%	70,62	19,93%
	z toho ústredie / individuálne opatrenia investičnej pomoci	1,12	0,08%	1,6	0,45%
Zdroje celkom		1442,01		354,3	

Zdroj: ÚPSVaR, 2022⁶², 2023⁶³

Pomoc poskytnutá na podporu zamestnanosti v zmysle nariadenia Komisie (EÚ) č. 651/2014 o vyhlásení určitých kategórií pomoci za zlučiteľné s vnútorným trhom podľa článkov 107 a 108 zmluvy bola poskytnutá celkom 1 269 oprávneným prijímateľom a bola poskytnutá vo forme opatrení:

- Schéma štátnej pomoci na podporu vzdelávania a pomoci na prijímanie do zamestnania a zamestnávajú znevýhodnených zamestnancov a zamestnancov so zdravotným postihnutím v znení dodatku č. 1 - SA100385, kde pomoc bola v roku 2022 poskytnutá v celkovej výške 0,1 mil. eur pre 17 oprávnených prijímateľov.
- Schéma štátnej pomoci na podporu vzdelávania a pomoci na prijímanie do zamestnania a zamestnávajú znevýhodnených zamestnancov a zamestnancov so zdravotným postihnutím v znení dodatku č. 2 - SA. 101576, kde pomoc bola v roku 2022 poskytnutá súhrnne v celkovej výške 69,01 mil. eur pre 1 247 oprávnených prijímateľov.
- Schéma štátnej pomoci na podporu v širšom priestore sociálnej ekonomiky v znení dodatku č. 1 a č. 2 SA. 101231, kde pomoc bola v roku 2022 poskytnutá v celkovej výške 1,51 mil. eur pre 5 oprávnených prijímateľov.

V porovnaní s rokom 2021 vzrástla štátna pomoc na podporu zamestnanosti o vyše 52,3 mil. eur, čo predstavuje nárast o 285,48 % (Tabuľka 18). Ako uvádza ústredie (2023) uvedené zvýšenie bolo spôsobené niekoľkými faktormi, no najmä tým, že zamestnávateľia obmedzene využívali schémy štátnej pomoci na podporu zamestnanosti počas pandémie COVID-19, čo sa naplno prejavilo vo zvýšenej miere uplatňovania poskytovania štátnej pomoci podľa schém pomoci na podporu vzdelávania a pomoci na prijímanie do zamestnania a zamestnávajú znevýhodnených pracovníkov a pracovníkov so zdravotným postihnutím.

⁶² ÚPSVaR. (2022). Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2021. https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/SSZ/OAOTP/Vyhodnotenie_AOTP/Vyhodnotenie_AOTP_za_rok_2021.pdf

⁶³ ÚPSVaR. (2023). Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2022. Dostupné na internete: https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/SSZ/OAOTP/Statistiky/Vyhodnotenie_AOTP_za_rok_1.pdf

Tabuľka 18: Poskytnutá pomoc v zmysle čl. 22, 32-35 nariadenia Komisie (EÚ) č. 651/2014

Poskytnutá pomoc v zmysle čl. 22, 32-35 nariadenia Komisie (EÚ) č. 651/2014	Poskytnutá pomoc	Podľa typu podniku v mil. €	2021			2022		
			Počet príjemcov	Celková suma v mil. €	Podiel z celkovej sumy v %	Počet príjemcov	Celková suma v mil. €	Podiel z celkovej sumy v %
				18,32			70,62	
MSP	Mikropodniky	Mikropodniky	825	7,4	40,39%	676	27,7	39,22
		Malé podniky	568	9,37	51,15%	465	31,72	44,92
		Stredné podniky	24	1,28	6,99%	78	8,42	11,92
	Veľké podniky		35	0,27	1,47%	50	2,78	3,94
	Podľa NUTS II	Podľa NUTS III		Spolu 18,32 mil. €			Spolu 70,62 mil. €	
	Bratislavský kraj	Bratislavský kraj	57	0,68	3,71%	81	2,65	3,75
	Západné Slovensko	Trnavský kraj	104	1,12	6,11%	113	4,86	6,88
		Trenčiansky kraj	207	3,46	18,89%	160	12,66	17,93
		Nitriansky kraj	76	0,93	5,08%	83	3,91	5,54
	Stredné Slovensko	Žilinský kraj	217	3,28	17,90%	268	16,08	22,77
		Banskobystrický kraj	269	3,5	19,10%	184	12,87	18,22
Východné Slovensko	Prešovský kraj	Prešovský kraj	163	1,88	10,26%	158	6,17	8,74
		Košický kraj	359	3,47	18,94%	222	11,43	16,19

Zdroj: ÚPSVaR, 2022⁶⁴, 2023⁶⁵

Je nutné zdôrazniť, že AOTP, ako uvádza ústredie (2023), sú z makroekonomického hľadiska len doplnkovým prostriedkom zmierňovania nerovnováhy na trhu práce v SR a nie rozhodujúcim generátorom pracovných miest. Rozhodujúcim generátorom pracovných miest sú jednoznačne podniky a zamestnávateľi vo všetkých sférach a odvetviach hospodárstva, vo verejnej správe i v službách. Z hľadiska množstva pracovných príležitostí rozhodujúci podiel na ich tvorbe majú stále MSP.

Potrebné je zvážiť ako zvýšiť účasť jednotlivcov i zamestnávateľov na rozvoji zručností. Mnohé organizácie nie sú pri rekvalifikácii dostatočne proaktívne a čakajú až na to, keď zaznamenajú pokles zručností, prípadne nesprávne identifikujú svoje špecifické potreby (napríklad uprednostňujú len jeden typ zručností, napr. technologické a iné sú v úzadí, napr. kritické myslenie). Zaujatie a uprednostňovanie komplexnejšieho prístupu k rozvoju zručností

⁶⁴ ÚPSVaR. (2022). Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2021. https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/SSZ/OAOTP/Vyhodnotenie_AOTP/Vyhodnotenie_AOTP_za_rok_2021.pdf

⁶⁵ ÚPSVaR. (2023). Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2022. Dostupné na internete: https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/SSZ/OAOTP/Statistiky/Vyhodnotenie_AOTP_za_rok_1.pdf

zamestnancov bez ohľadu na ich pozíciu v organizácii výrazne zlepši schopnosť spoločnosti rýchlo a úspešne sa prispôbiť^{66;67}).

Podobne aj v prípade zvyšovania kvalifikácie je nutné urobiť určité zmeny. Zvyšovanie kvalifikácie by malo byť základným prvkom rozvoja zamestnancov a malo by byť súčasťou širšej, nepretržitej novej stratégie zvyšovania kvalifikácie venovanej rozvoju špičkových talentov v odvetví. Koniec koncov, je to obojstranne výhodná situácia a inteligentný spôsob, ako zostať na vrchole, t. j. zachovať si konkurencieschopnosť. Podobne ako rekvalifikácia, aj zvyšovanie kvalifikácie má tendenciu budovať silné medzipodnikové vzťahy, pretože môže zabrániť odchodu dobrých lídrov ku konkurencii⁶⁸. Rovnako ako rekvalifikácia, by aj zvyšovanie kvalifikácie malo byť určené plošne pre všetkých zamestnancov a nielen pre vyvolených⁶⁹.

Iný prípad pri rekvalifikácii nastáva vtedy, keď nefunkčný vzdelávací systém produkuje „nežiadúcich“ absolventov v „atraktívnych“ odboroch a v odboroch, kde je možné sa uplatniť absolventi chýbajú. Zamestnávateľ, je častokrát z toho dôvodu nútený zamestnať človeka s kvalifikáciou v inom odbore a následne vynaložiť dodatočné finančné prostriedky na rekvalifikáciu, respektíve „dovzdelávanie“ zamestnanca v potrebnej oblasti⁷⁰. Celoživotné vzdelávanie zamestnanca je v celosvetovom meradle vnímané ako pozitívum, nakoľko zvyšuje atraktivitu zamestnávateľa, buduje lojalnosť zamestnancov a konkurencieschopnosť organizácie, avšak výdavky zamestnávateľa na rekvalifikáciu, resp. „dovzdelávanie“ zamestnancov, ako výsledok nedostatočnej ponuky vhodne kvalifikovaných absolventov na trhu práce poukazujú, práve na chybné nastavené priority v systéme formálneho vzdelávania a jeho nesúlad s potrebami pracovného trhu. Zamestnávateľom vynaložené finančné prostriedky na rekvalifikáciu zamestnancov, ktorá je potrebná z dôvodu nesúladu systému formálneho vzdelávania a potrieb pracovného trhu, sú v konečnom dôsledku neefektívnym vynaložením obmedzených zdrojov, ktoré by mohol zamestnávateľ namiesto toho využiť pri rozvoji organizácie a ľudského kapitálu⁷¹.

Súčasný formálny vzdelávací systém produkuje nesúlad medzi odborným zameraním absolventov a potrebami trhu práce. Je teda nutné systém ďalšieho vzdelávania prepojiť s potrebami trhu práce.

Odpoveďou na uvedené by malo byť celoživotné vzdelávanie, ktoré bude spoločnou zodpovednosťou verejného sektora, sociálnych partnerov, zamestnávateľov a jednotlivcov. Na

⁶⁶ Cornerstone editors. (2023). Understanding the difference between reskilling, upskilling and new skilling. Dostupné na internete: <https://www.cornerstoneondemand.com/resources/article/difference-between-reskilling-upskilling-new-skilling/>

⁶⁷ Schreiber-Shearer, L. (2024). Upskilling, reskilling, and preparing for the future Exploring different skill-building strategies and the role they'll play in our next chapter Dostupné na internete: <https://gloat.com/blog/upskilling/>

⁶⁸ Cornerstone editors. (2023). Understanding the difference between reskilling, upskilling and new skilling. Dostupné na internete: <https://www.cornerstoneondemand.com/resources/article/difference-between-reskilling-upskilling-new-skilling/>

⁶⁹ Schreiber-Shearer, L. (2024). Upskilling, reskilling, and preparing for the future Exploring different skill-building strategies and the role they'll play in our next chapter Dostupné na internete: <https://gloat.com/blog/upskilling/>

⁷⁰ Republiková únia zamestnávateľov. (2018). Návrhy RÚZ na zmeny v oblasti ďalšieho vzdelávania v rámci systému celoživotného vzdelávania na Slovensku 2018. Dostupné na internete: <https://www.ruzsr.sk/media/9842418c-7dc2-408d-9966-a20d81c8e225.pdf>

⁷¹ Republiková únia zamestnávateľov. (2018). Návrhy RÚZ na zmeny v oblasti ďalšieho vzdelávania v rámci systému celoživotného vzdelávania na Slovensku 2018. Dostupné na internete: <https://www.ruzsr.sk/media/9842418c-7dc2-408d-9966-a20d81c8e225.pdf>

základe zahraničných skúseností sa odporúča, aby sa aktivity vzdelávacích inštitúcií skoorinovali so zástupcami zamestnancov pri tvorbe osnov vzdelávacích programov a aby tieto programy boli prispôsobené požiadavkám na trhu práce. Úlohou verejného sektora je poskytovanie účinných foriem vzdelávania a odbornej prípravy a poskytovanie finančnej a nefinančnej podpory na rozvoj a uznávanie zručností. Zamestnávateľia majú zodpovednosť za zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu svojich zamestnancov, keď vznikajú potreby nových zručností a kompetencií, ako aj za poskytovanie vzdelávania na pracovisku a odborných stáží. I keď podpora verejného sektora a zamestnávateľov je kľúčová, jednotlivci musia takisto uznať svoju zodpovednosť za zapájanie sa do ich vlastného celoživotného vzdelávania. V tejto súvislosti by sa mala venovať väčšia pozornosť najzraniteľnejším skupinám, ktoré majú problém dostať sa k pomôckam a zdrojom.

3.2.4 Financovanie celoživotného vzdelávania

Financovanie celoživotného vzdelávania by malo byť založené na viaczdrojovom financovaní a to na zdrojoch účastníkov, ktorí sú zároveň aj prijímateľmi výhod z kvalitného a efektívneho ďalšieho vzdelávania, zamestnávateľov a verejných inštitúcií (štát, samospráva, fondy EÚ)⁷². Pomer financovania uvádza⁷³ napr. v pomere 1:1:1.

Jednou z možností financovania ďalšieho vzdelávania jednotlivcami je vytvorenie napr. tréningového fondu⁷⁴. Každý jednotlivec by si vytváral osobný účet, tzv. tréningový fond, ktorý by sa vytváral pre potreby ďalšieho dofinancovania vzdelávania. Jednotlivec by si vytváral povinné úspory pre svoju rekvalifikáciu alebo pre získanie nových zručností. Jednotlivec by zároveň nepocítil priamu stratu z tvorby úspor, nakoľko RÚZ⁷⁵ ho navrhuje ako percento z odvodov z vymeriavacieho základu jednotlivca, ktorý je dnes základom pre výpočet celkových odvodov. V krajinách EÚ sa tento príspevok pohybuje na úrovni 0,2 až 2 % z vymeriavacieho základu. Pravidelným odvádzaním príspevkov do tréningového fondu jednotlivcov a ich akumuláciou bude môcť jednotlivec v prípade potreby čerpať prostriedky na ďalšie vzdelávanie.

Druhá možnosť, ktorá nezvyšuje súčasné odvodové zaťaženie je prerozdelenie existujúcich odvodov aj v prospech tréningového fondu, napr. z príspevku na poistenie v nezamestnanosti alebo z príspevku na dôchodkové zabezpečenie. Ako uvádza RÚZ⁷⁶ dôvodom je, že jednotlivec s vyššou kvalifikáciou má nižšiu pravdepodobnosť byť nezamestnaný alebo občan s vyššou

⁷² Republiková únia zamestnávateľov. (2018). Návrhy RÚZ na zmeny v oblasti ďalšieho vzdelávania v rámci systému celoživotného vzdelávania na Slovensku 2018. Dostupné na internete: <https://www.ruzsr.sk/media/9842418c-7dc2-408d-9966-a20d81c8e225.pdf>

⁷³ Republiková únia zamestnávateľov. (2018). Návrhy RÚZ na zmeny v oblasti ďalšieho vzdelávania v rámci systému celoživotného vzdelávania na Slovensku 2018. Dostupné na internete: <https://www.ruzsr.sk/media/9842418c-7dc2-408d-9966-a20d81c8e225.pdf>

⁷⁴ Individuálny vzdelávací účet je nástrojom podpory ďalšieho vzdelávania jednotlivca, motivuje ho k rozvoju zručností potrebných napríklad na udržanie si zamestnania, kariérny postup alebo uplatnenie sa v inom zamestnaní. Opatrenie zvyšuje slobodu voľby, motiváciu jednotlivca sa vzdelávať a podporuje osobný a profesijný rozvoj (MŠVVaŠ SR, 2020, <https://www.minedu.sk/seminar-individualne-vzdelavacie-ucty-skusenosti-zo-zahranicia-a-moznosti-ich-implementacie-v-slovenskej-republike/>)

⁷⁵ Republiková únia zamestnávateľov. (2018). Návrhy RÚZ na zmeny v oblasti ďalšieho vzdelávania v rámci systému celoživotného vzdelávania na Slovensku 2018. Dostupné na internete: <https://www.ruzsr.sk/media/9842418c-7dc2-408d-9966-a20d81c8e225.pdf>

⁷⁶ Republiková únia zamestnávateľov. (2018). Návrhy RÚZ na zmeny v oblasti ďalšieho vzdelávania v rámci systému celoživotného vzdelávania na Slovensku 2018. Dostupné na internete: <https://www.ruzsr.sk/media/9842418c-7dc2-408d-9966-a20d81c8e225.pdf>

kvalifikáciou odvedie na sociálnych odvodoch následne viac, ako jednotlivec s nižšou kvalifikáciou. Maximálnu výšku príspevku odporúča RÚZ (2018) ročne stanoviť napr. na 200 eur. V prípade naplnenia sa budú odvody prerozdeľovať tak ako doteraz.

Inou možnosťou je vytvorenie fondu z verejných zdrojov, resp. zo zdrojov EÚ, ktoré by vytváral štát bez toho, aby sa navyšovalo existujúce odvodové zaťaženie.

Finančné prostriedky tvorené v tréningovom fonde jednotlivcov, resp. vo fonde vytvorenom štátom by mali byť do istej miery naviazané na hospodársku politiku štátu a zákonné pravidlá a nemali by vytvárať dodatočný nesúlad v zručnostiach jednotlivcov a požiadavkách na trhu práce.

Pokiaľ zamestnávateľ identifikuje určitú potrebu zvyšovania kvalifikácie u svojich zamestnancov môže byť podmienka financovania z verejných zdrojov naplnená vtedy, ak na konkrétne vzdelávacie potreby prispeje i zainteresovaný zamestnávateľ⁷⁷.

Druhým potenciálnym financujúcim subjektom celoživotného vzdelávania sú zamestnávatelia, ktorí by si podporou vzdelávacích aktivít svojich zamestnancov mohli znížiť základ dane o náklady spojené so vzdelávaním, tzv. daňovo uznateľné náklady⁷⁸.

Posledným financujúcim subjektom v predstavenom viaczdrojovom modeli⁷⁹ je štát. Štát by v prospech plnenia svojich politík napr. znižovania nezamestnanosti, podpory zníženia nezamestnanosti určitej sociálnej skupiny, tréning prisťahovalcov, mohol prispievať na individuálny tréningový účet jednotlivcov (t. j. príspevok navyše oproti pravidelným odvodom). Súčasne by tým štát mohol reagovať na regionálne špecifiká, napr. dodatočná podpora získania zručností občanov na základe regionálnych špecifik a potrieb v regióne s vysokou nezamestnanosťou alebo naopak regionálne a obsahové určenie spojené s príchodom nejakého špecifického zamestnávateľa a pod.), ako aj z hľadiska pôvodcu verejných zdrojov – štát, samospráva. Špecificky by mohol štát jednorazovo prispieť so stanovením účelu a spôsobu čerpania do tréningového fondu podľa potreby vyplývajúcej z hospodárskej politiky štátu, napr. pre zvyšovanie digitálnych kompetencií a pre prípravu na Industry 4.0 (oblasť bude mať vyššiu podporu napr. z fondov EÚ po roku 2023), či zo súčasného OP LZ pre rekvalifikácie - projekt „Druhá šanca“ – naprávajúceho nesúlad trhu práce so vzdelávacím systémom a pod.

Pre dosiahnutie trvalých pozitívnych výsledkov musí byť pre vzdelávanie dospelých zabezpečený systematický vzdelávací prístup. Vzdelávanie je málokedy prioritná téma územného rozvoja, avšak v konečnom dôsledku práve samospráva má k jednotlivcovi najbližšie a dokáže tak flexibilnejšie reagovať na ich potreby aj na výsledky vzdelávania dospelých.

Podľa odporúčaní Cigánovej et al.⁸⁰ by MŠVVaŠ SR a jeho priamo riadené organizácie mali systematicky komunikovať s odbormi školstva na samosprávach, informovať pracovníkov

⁷⁷ Republiková únia zamestnávateľov. (2018). Návrhy RÚZ na zmeny v oblasti ďalšieho vzdelávania v rámci systému celoživotného vzdelávania na Slovensku 2018. Dostupné na internete: <https://www.ruzsr.sk/media/9842418c-7dc2-408d-9966-a20d81c8e225.pdf>

⁷⁸ Republiková únia zamestnávateľov. (2018). Návrhy RÚZ na zmeny v oblasti ďalšieho vzdelávania v rámci systému celoživotného vzdelávania na Slovensku 2018. Dostupné na internete: <https://www.ruzsr.sk/media/9842418c-7dc2-408d-9966-a20d81c8e225.pdf>

⁷⁹ Republiková únia zamestnávateľov. (2018). Návrhy RÚZ na zmeny v oblasti ďalšieho vzdelávania v rámci systému celoživotného vzdelávania na Slovensku 2018. Dostupné na internete: <https://www.ruzsr.sk/media/9842418c-7dc2-408d-9966-a20d81c8e225.pdf>

⁸⁰ Cigánová et al. (2020) Príručka pre samosprávy vznikla na základe záverečnej správy z 3. fázy projektu: Odporúčania pre verejnú politiku vzdelávania dospelých na Slovensku. Dostupné na internete:

samospráv o nových európskych trendoch vo vzdelávaní dospelých, odporúčaniach Rady EÚ a Parlamentu, o dokumentoch a použitej terminológii a ich možnom uplatnení na národnej aj regionálnej úrovni. Téma vzdelávania by sa mala na území samospráv vnímať celostne a neobmedzovať sa len na vnímanie, ako je to v súčasnosti, že obce sa zaoberajú vzdelávaním v materských a základných školách a vyššie územné celky sú zamerané na stredné školy. Cigánová et al.⁸¹ odporúča, aby sa na každej úrovni vzdelávania vytvárali príležitosti aj pre dospelých, ktorí si potrebujú doplniť stupeň vzdelania, kedy takýto celostný prístup umožní lepšie chápať prepojenie medzi formálnym, neformálnym a informálnym učením sa. Pokiaľ je to možné, samosprávy by mali napláňovať vlastné finančné zdroje na vytvorenie a udržanie základnej štruktúry vzdelávania dospelých ako je napr. vytvorenie zodpovedného oddelenia, zber a poskytovanie informácií o možnostiach vzdelávania, vytvorenie dotačného systému na krytie vybraných aktivít vzdelávania dospelých z vlastných zdrojov aj s prípadným zapojením sponzorov (firmy, nadácie, programy) v prvom rade na miestnej, ale aj regionálnej, národnej a medzinárodnej úrovni a vytvoriť podmienky, aby poskytovatelia vzdelávania dospelých v spolupráci so samosprávami, zamestnávateľmi, úradom a i. efektívne zdieľali existujúce vzdelávacie kapacity ako sú priestory, vybavenie, lektori a pod. Podpora vzdelávania dospelých samosprávou by v prospech samosprávy a komunity priniesla ekonomické výhody v podobe vyššieho HDP a konkurencieschopnosti, sociálne výhody, t. j. pozitívny vplyv na zdravie, životné prostredie a zapojenie sa do komunity⁸².

V súčasnosti sa zvyšuje dopyt po verejných službách zamestnanosti a dopyt po tom, aby iné príslušné verejné organizácie podporovali zvyšovanie úrovne zručností, rekvalifikáciu, predchádzali strate zručností a venovali sa iným činnostiam celoživotného vzdelávania a aby riadili jeho transformáciu. Podstatnou je aj zvyšujúci sa dopyt po intenzívnejšej spolupráci s poskytovateľmi vzdelávania a odbornej prípravy, pričom osobitná pozornosť je venovaná poskytovaniu aktualizovaného vzdelávania uznávanými poskytovateľmi odbornej prípravy, vzdelávacími inštitúciami a online platformami, pokiaľ ide o odbornú prípravu vrátane diaľkového a elektronického vzdelávania.

Ako uvádza Rada EÚ⁸³ lepšia identifikácia potenciálu klientov a ich potrieb v oblasti zručností, a to aj profilovaním, je kľúčom k rozšíreniu klientely medzi uchádzačmi o zamestnanie aj zamestnávateľmi a vedie k zlepšeniu a rozšíreniu prispôsobenej podpory a služieb profesijného poradenstva. Verejné a súkromné služby zamestnanosti a sociálni partneri by tak mohli podporovať zamestnávateľov, ktorí hľadajú spôsoby, ako zvýšiť úroveň zručností svojej pracovnej sily, a jednotlivcov, ktorí chcú zvýšiť svoju zamestnateľnosť a kariérne vyhliadky. Zapojenie zainteresovaných strán sa v jednotlivých krajinách líši. Vo všeobecnosti však medzi zainteresované strany patria subjekty zobrazené na obrázku (Obrázok 1).

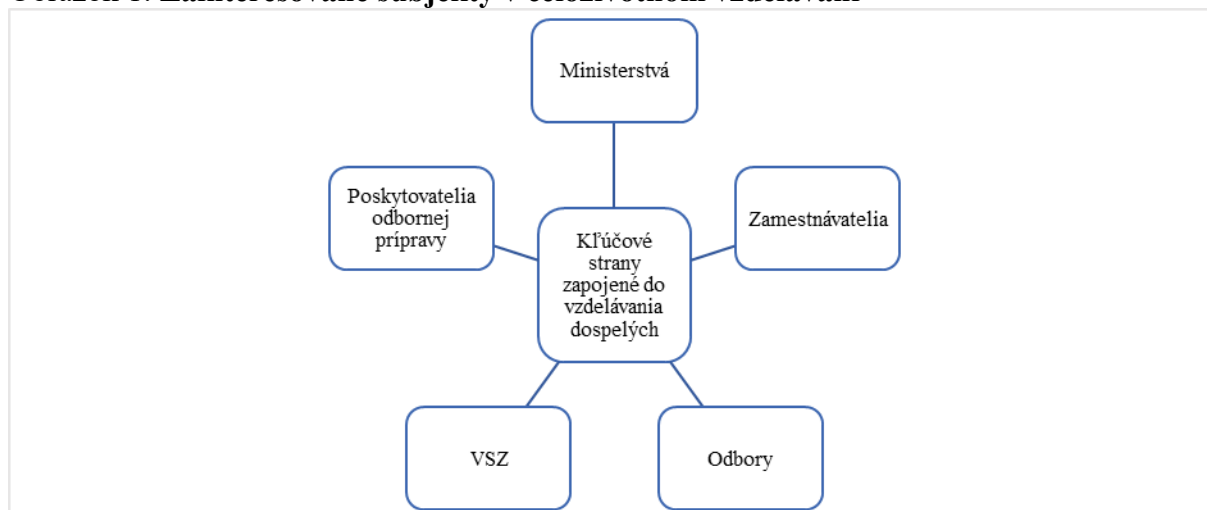
<https://www.nocka.sk/wp-content/uploads/2020/08/Prirucka-pre-samospravy-Odporucania-pre-verejn%C3%BA-politiku-vzdel%C3%A1vania-dospel%C3%BDch.pdf>

⁸¹ Cigánová et al.. (2020) Príručka pre samosprávy vznikla na základe záverečnej správy z 3. fázy projektu: Odporúčania pre verejnú politiku vzdelávania dospelých na Slovensku. Dostupné na internete: <https://www.nocka.sk/wp-content/uploads/2020/08/Prirucka-pre-samospravy-Odporucania-pre-verejn%C3%BA-politiku-vzdel%C3%A1vania-dospel%C3%BDch.pdf>

⁸² Cigánová et al.. (2020) Príručka pre samosprávy vznikla na základe záverečnej správy z 3. fázy projektu: Odporúčania pre verejnú politiku vzdelávania dospelých na Slovensku. Dostupné na internete: <https://www.nocka.sk/wp-content/uploads/2020/08/Prirucka-pre-samospravy-Odporucania-pre-verejn%C3%BA-politiku-vzdel%C3%A1vania-dospel%C3%BDch.pdf>

⁸³ Rada EÚ. (2020). 8323/1/20 REV 1. Rekvalifikácia a zvyšovanie úrovne zručností ako základ pre zvyšovanie udržateľnosti a zamestnateľnosti v kontexte podpory oživenia hospodárstva a sociálnej súdržnosti. Dostupné na internete: <https://www.minedu.sk/data/att/16643.pdf>

Obrázok 1: Zainteresované subjekty v celoživotnom vzdelávaní



Zdroj: Európska únia, 2018⁸⁴

Dôležitú úlohu zohrávajú prognózy a predvídanie zručností pri plánovaní ponuky príležitostí na vzdelávanie a odbornú prípravu, ktorá zahŕňa spoluprácu a nadväzovanie kontaktov medzi zamestnávateľmi, sociálnymi partnermi, obchodnými komorami, poskytovateľmi vzdelávania a odbornej prípravy a inými príslušnými organizáciami. Ako sa ukázalo v aktualizácii Európskeho registra validácie neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa z roku 2018, ktorá bola uverejnená v roku 2020 poskytovanie príležitostí na validáciu sa zvýšilo, je však potrebné dosiahnuť väčší pokrok, aby bola validácia dostupná a prístupná všetkým potenciálnym príjemcom.

Ako uvádza Európska únia⁸⁵ pri posudzovaní vzdelávania dospelých na pracovisku v kontexte trhu práce a spoločnosti v Európe je potrebné zohľadniť niektoré (minulé a budúce) hlavné trendy, pretože tieto takzvané „mega trendy“ ovplyvňujú spoločnosť ako celok, budúce trhy práce, ako aj úlohu, ktorú vzdelávanie zohráva na trhu práce a v spoločnosti. Ide pritom o trendy, ktorými sú napr. demografický vývoj, významné zmeny na trhu práce súvisiace s automatizáciou a zrýchleným technologickým vývojom. V nasledujúcej časti sa zameriame práve na reflexiu vzdelávacieho systému SR vo vzťahu k transformácii priemyslu na Priemysel 4.0 s ohľadom na zelenú transformáciu

3.3 Reflexia vzdelávacieho systému SR na transformáciu Priemysel 4.0

Digitálna a zelená transformácia zásadným spôsobom mení spôsob života, práce a komunikácie. Prechodom Európskej únie na obehové, digitalizované a klimaticky neutrálne hospodárstvo efektívne využívajúce zdroje, umelú inteligenciu a robotiku bude znamenať vytváranie nových pracovných miest⁸⁶, pričom ďalšie pracovné miesta sa môžu zmeniť alebo

⁸⁴ Európska únia. (2018). Podpora vzdelávania dospelých na pracovisku. Dostupné na internete: <https://www.minedu.sk/data/att/16470.pdf>

⁸⁵ Európska únia. (2018). Podpora vzdelávania dospelých na pracovisku. Dostupné na internete: <https://www.minedu.sk/data/att/16470.pdf>

⁸⁶ Pred pandémiou COVID-19 sa odhadovalo, že do roku 2030 vznikne 1 milión pracovných miest. (Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe (ESDE), 2019). Podobne sa očakávalo, že technológie ako AI, IoT, robotizácia a pod. povedú v nasledujúcich piatich rokoch v celosvetovom meradle k vzniku takmer 60 miliónov nových pracovných miest (Európska komisia, 2020).

dokonca celkom zaniknúť. Demografické zmeny budú klásť dôraz na to, aby Európa využívala všetok svoj talent a rozmanitosť. Zároveň vytvoria aj nové pracovné príležitosti v striebornej ekonomike či odvetví starostlivosti. Z týchto transformácií vyplýva, že ak sa má potenciál zručností využívať v plnej miere, bude potrebný nevídaný posun v súboroch zručností⁸⁷ (.

Priemysel 4.0 významným spôsobom prispieva ku globalizácii a k revolúcii vo výrobných procesoch tým, že mení požiadavky na pracovnú silu a zvyšuje prístup k novým zručnostiam a znalostiam. WEF⁸⁸ odhaduje, že do roku 2025 bude 50 % všetkých zamestnancov potrebovať rekvalifikáciu v dôsledku prijatia nových technológií. Súčasne v priebehu piatich rokov sa zmenia viac ako dve tretiny zručností, ktoré sa dnes považujú za dôležité v pracovnom prostredí. Tretinu dôležitých zručností v roku 2025 budú tvoriť technologické kompetencie, ktoré sa avšak vo vzdelávacom systéme nepovažujú za kľúčové pre dnešné pracovné prostredie. Podľa McKinsey & Company⁸⁹ sa trh práce nedokáže prispôbiť tempu digitálnej revolúcie. V praxi to znamená, že v priebehu niekoľkých nasledujúcich rokov sa stretneme - v skutočnosti sa to už deje - s nedostatkom odborníkov na niektoré pracovné pozície, ktoré si vyžadujú ľudí so špecializovanými technologickými zručnosťami.

Podniky, ktoré Priemysel 4.0. zaskočil, prešli v posledných rokoch obrovskými vnútornými zmenami, aktualizovali svoju podnikovú kultúru, informatizovali sa a podporovali kreativitu a inovácie svojich zamestnancov. Zamestnanci sa zasa cítili povinní prijať (celoživotné) vzdelávanie, aby nezostali pozadu na trhu práce. Je zrejmé, že digitálna revolúcia postupuje rýchlym tempom, ktoré si vyžaduje príliš veľa úsilia, a neustále vytvára nové profesie a pozície, na ktoré nie je dostatok kandidátov s príslušným vzdelaním⁹⁰

Technológie ako Big Data (tzv. veľké dáta), umožňujúce analyzovať obrovské množstvo údajov pri hľadaní nových riešení, sú pre podniky čoraz dôležitejšie. Dátových analytikov však zatiaľ nie je dostatok na to, aby uspokojili celkový dopyt na trhu. Rovnaký scenár platí aj pre ďalšie prevratné technológie, ako je umelá inteligencia a internet vecí (IoT). Práve tu prichádza do úvahy rekvalifikácia a zvyšovanie kvalifikácie podnikov tým, že ich zamestnanci získajú nové zručnosti, ktoré budú zodpovedať potrebám podnikov. Ako sa uvádza na Iberdrola⁹¹ benefitmi reskillingu a upskillingu sú:

- Preklenutie digitálnej priepasti v podniku a zvyšovanie jeho konkurencieschopnosti.
- Vedú k realizácii menej výberových konaní a kratšiemu adaptačnému obdobiu.
- Pomáhajú vytvoriť lojalitu a udržiavať talenty. Zamestnanci si uvedomujú, že ak podnik do nich investuje, je to z dôvodu zlepšenia ich profesionálneho profilu. Silný program vzdelávania a rozvoja (z angl. learning and development, ďalej len

⁸⁷ Európska komisia. (2020). Oznámenie Komisie Európskemu Parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu Výboru a výboru Regiónov. Európsky program v oblasti zručností pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť. Dostupné na internete: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0274&>

⁸⁸ World Economic Forum. 2023. The future of Jobs. Dostupné na internete: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf

⁸⁹ McKinsey & Company (2018). Unlocking success in digital transformations. Dostupné na internete: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/unlocking-success-in-digital-transformations#/>

⁹⁰ Iberdrola. (2023). Reskilling and upskilling: work training in the digital transformation era. Dostupné na internete: <https://www.iberdrola.com/talent/reskilling-upskilling>

⁹¹ Iberdrola. (2023). Reskilling and upskilling: work training in the digital transformation era. Dostupné na internete: <https://www.iberdrola.com/talent/reskilling-upskilling>

L&D) je tiež nevyhnutný na prilákanie kvalitných talentov, pretože ľudia chcú pracovať pre zamestnávateľov, ktorí podporujú skvelú kultúru. V prieskume z roku 2021⁹² zamestnanci v drvivej väčšine hodnotili možnosti vzdelávania a rastu ako hlavný znak výnimočného pracoviska. Tí, ktorí hodnotili svoju pracovnú kultúru ako výnimočnú, tiež o 31 % častejšie odporúčali svojho zamestnávateľa uchádzačom o zamestnanie, čo do organizácie prinieslo ďalšie talenty.

- Ponuka nepretržitého vzdelávania zlepšuje povest' podniku.
- Prispieva k plneniu cieľov trvalo udržateľného rozvoja OSN (SDGs), konkrétne bod. 8: dôstojná práca a hospodársky rast, bod 9: priemysel, inovácie a infraštruktúra a bod 10: redukcia nerovností⁹³.
- Podporuje dynamickú podnikovú kultúru prispôsobenú prostrediu, ktoré sa neustále vyvíja.

V prípade preškolenia zamestnancov je nutné, aby podniky venovali rovnakú pozornosť preškoleniu v tvrdých (hard skills) aj mäkkých zručnostiach (soft skills). Tvrdé zručnosti sú technické zručnosti pracovníkov, ktoré im umožňujú vykonávať konkrétne úlohy, napríklad pracovať s konkrétnymi počítačovými programami, zatiaľ čo mäkké zručnosti sa týkajú emocionálnej inteligencie, komunikačných schopností, riadenia zmien a iných osobných a medziľudských zručností, ktoré pomáhajú pracovníkom efektívne sa rozvíjať v modernej spoločnosti.

Ako uvádza WEF⁹⁴ vo svojej správe s názvom „The future of Jobs 2023“ medzi najžiadanejšie mäkké zručnosti v súčasných podnikoch patrí kritické a inovatívne myslenie, kreativita, originalita a iniciatíva, znalosti v oblasti umelej inteligencie a Big Data, vedenie a sociálny vplyv, odolnosť, flexibilita a agilita.

V roku 2021 Centrum vedecko-technických informácií SR (ďalej len CVTI SR) realizovalo u zamestnávateľov prieskum na zhodnotenie miery pripravenosti absolventov⁹⁵ pre prax v štyroch kompetenciách (odborná, resp. teoretické zvládnutie odboru, realizačná, resp. aplikácia teoretických poznatkov do praxe, schopnosť samostatne pracovať a pod., komunikatívna, resp. schopnosť komunikovať so spolupracovníkmi, viesť rokovania a pod. a riadiaca/manažérska kompetencia. Z výsledkov CVTI SR vyplýva, že najviac zamestnávateľských subjektov zapojených do prieskumu vnímalo pripravenosť absolventov skôr neutrálne (ani dobre, ani zle), a to vo všetkých kompetenciách, odborná (37,9 %), realizačná (39,2 %), komunikatívna (36,0 %) a riadiaca/manažérska (25,8 %). Pozitívne (dobrá pripravenosť) vnímali zamestnávatelia pripravenosť absolventov pre prax hlavne v odbornej kompetencii (30,9 %), realizačnej (20,4 %) a komunikatívnej (24,2 %) kompetencii. V riadiacej/manažérskej

⁹² LinkedIn. (2021). Difference Between Upskilling and Reskilling. Dostupné na internete: <https://learning.linkedin.com/resources/upskilling-and-reskilling/upskilling-reskilling>

⁹³ OSN. (2023). Take Action for the Sustainable Development Goals. Dostupné na internete: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>

⁹⁴ World Economic Forum. 2023. The future of Jobs. Dostupné na internete: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf

⁹⁵ Respondenti hodnotili na škále od 1 – veľmi dobrá pripravenosť až 5 – veľmi zlá pripravenosť, ak nemal respondent dostatok informácií, mohol zvoliť možnosť 6 – neviem posúdiť.

kompetencii boli podľa zamestnávateľov absolventi vysokých škôl pripravení zle (25,6 %) až veľmi zle (20,9 %)⁹⁶.

Na Slovensku ide pritom o pretrvávajúci trend, keďže aj predchádzajúce výsledky prieskumu^{97,98} ukázali, že časť vysokoškolsky vzdelaných absolventov má vzdelanie, ktoré nesúvisí s potrebami trhu práce a trend sa zhoršuje. Napr. z výsledkov prieskumu v roku 2013⁹⁹ vyplynulo, že väčšina zamestnávateľov, ktorí v posledných dvoch rokoch prijali do zamestnania aspoň jedného absolventa vysokej školy pred rokom 2013, musela investovať do rozvoja ich vedomostí a zručností, aby dosahovali očakávanú výkonnosť. Inštitút verejnej politiky¹⁰⁰ uvádza, že tento kvalifikačný nesúlad medzi dosiahnutým vzdelaním a pracovnou pozíciou sa týka takmer 23 % zamestnancov, pričom 19 z týchto 23 percentuálnych bodov tvorí prekvalifikovanosť. Jedným z dôvodov je nesprávne nastavený systém financovania formálneho vzdelávania, a to najmä financovania vysokých škôl, ktoré produkuje neúmerne množstvo absolventov magisterského štúdia (až 22 % absolventov vysokých škôl pracuje na pozíciách nevyžadujúcich vysokoškolskú kvalifikáciu). Zamestnávatelia najčastejšie musia investovať do rozvoja vedomostí a zručností absolventov vysokých škôl v oblasti priemyslu (75,3 %), obchodu (70,8 %), hotelov a reštaurácií, nehnuteľností, prenájmu a služieb (70,3 %) a v zdravotníctve a sociálnej pomoci (70,0 %)¹⁰¹.

Neefektívne vynaložené peniaze na formálne vzdelávanie, ako uvádza RÚZ (2018) chýbajú následne v systéme celoživotného vzdelávania, ktoré predstavuje neformálne (ďalšie) vzdelávanie¹⁰².

Preto je nevyhnutné, ako uvádza RÚZ¹⁰³, aby v dlhodobom horizonte z verejných financií prúdilo do ďalšieho vzdelávania viac finančných prostriedkov. Podľa RÚZ¹⁰⁴ odpoveďou nie je zvyšovanie výdavkov na vzdelávanie, ale naopak nastavenie efektívnejšieho systému prerozdelenia a využívania verejných výdavkov putujúcich do formálneho vzdelávania, ktorého zefektívnenie by mohlo prispieť k lepšiemu (potrebnému) vykrytiu financovania neformálneho vzdelávania, ktoré predstavuje dôležitú a nevyhnutnú súčasť celoživotného

⁹⁶ CVTI. (2022). Záverečná správa zo zamestnávateľského prieskumu. Dostupné na internete: https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2022/Zamestnavatel_zaverecna_sprava.pdf

⁹⁷ CVTI. (2008). Uplatnenie absolventov vysokých škôl v praxi. Dostupné na internete: https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/upatnenie_absolventov_v_na_trhu_prace_-_vystup_2008.pdf

⁹⁸ CVTI. (2013). Prechod absolventov vysokých škôl na trh práce - výsledky z prieskumu uplatnenia absolventov vysokých škôl na trhu práce. Dostupné na internete: https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/absvs_v_grafoch_web.pdf

⁹⁹ CVTI. (2013). Prechod absolventov vysokých škôl na trh práce - výsledky z prieskumu uplatnenia absolventov vysokých škôl na trhu práce. Dostupné na internete: https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/absvs_v_grafoch_web.pdf

¹⁰⁰ IVP. 2016. Analýza nesúladu kvalifikácie a zručností s požiadavkami na trhu práce

¹⁰¹ Republiková únia zamestnávateľov. (2018). Analýza prepojenia absolventov stredných a vysokých škôl s potrebami trhu práce v kontexte financovania vzdelávania v SR. Dostupné na internete: https://www.ia.gov.sk/data/files/NP_CSD_II/Analzy/RUZ/RUZ_Analyza_Analyza_prepojenia_absolventov_str_ednych_a_vysokych_skol_s_potrebami_trhu_prace_v_kontexte_financovania_vzdelavania.pdf

¹⁰² Slovensko v súčasnosti vynakladá na položku Vzdelávanie nedefinované podľa úrovne podľa štatistickej klasifikácie výdavkov verejnej správy (SK COFOG) približne 0,3 % HDP

¹⁰³ Republiková únia zamestnávateľov. (2018). Návrhy RÚZ na zmeny v oblasti ďalšieho vzdelávania v rámci systému celoživotného vzdelávania na Slovensku 2018. Dostupné na internete: <https://www.ruzsr.sk/media/9842418c-7dc2-408d-9966-a20d81c8e225.pdf>

¹⁰⁴ Republiková únia zamestnávateľov. (2018). Návrhy RÚZ na zmeny v oblasti ďalšieho vzdelávania v rámci systému celoživotného vzdelávania na Slovensku 2018. Dostupné na internete: <https://www.ruzsr.sk/media/9842418c-7dc2-408d-9966-a20d81c8e225.pdf>

vzdelávania občanov. Podľa správy INEKO¹⁰⁵ by správne prerozdelenie absolventov vysokoškolského vzdelávania medzi jednotlivé stupne vyššieho vzdelania uvoľnilo až 230 miliónov eur (teda štvrtinu prostriedkov) vysokých škôl, ktoré sú momentálne vynakladané neefektívne. Časť z týchto prostriedkov by bolo následne možné využiť na financovanie celoživotného vzdelávania, predovšetkým podporami programov neformálneho vzdelávania.

Okrem limitovanej finančnej podpory celoživotného vzdelávania zo štátneho rozpočtu je problémom aj nízky záujem jednotlivcov o celoživotné vzdelávanie ako také. Podniky na jednej strane strácajú motiváciu podporovať neformálne vzdelávanie, nakoľko štát produkuje absolventov, ktorí na trhu práce nie sú žiaduci a na druhej strane vysoká cena vzdelávacích kurzov znemožňuje absolvovať neformálne vzdelávanie jednotlivcom s nízkym príjmom, resp. tým, ktorí by sa vďaka nim mohli lepšie uplatniť na trhu práce.

Ďalším dôvodom pre nízku účasť na neformálnom vzdelávaní je nesúlad rozvrhu programu neformálneho vzdelávania s pracovnými povinnosťami zamestnanca. Uvedené je možné čiastočne odbúrať využitím dostupných technológií (napr. online cez e-learning, dištančným vzdelávaním, využitím internetu a moderných IKT prostriedkov alebo inými dostupnými technologickými možnosťami). Technologické možnosti zároveň dávajú priestor napr. pre abstrahovanie od miesta realizácie kurzu, nevyhovujúceho času a nevyhovujúcej formy realizácie.

V súčasnej podobe tak ako definuje zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o celoživotnom vzdelávaní) „úspešným absolvovaním ďalšieho vzdelávania nemožno získať stupeň vzdelania“. *Získané neformálne vzdelanie tak v konečnom dôsledku nemusí priniesť jednotlivcovi žiadnu výhodu na pracovnom trhu a negarantuje mu ani vyššiu mzdu i napriek tomu, že vynaložili nemalé finančné prostriedky na kurzy neformálneho vzdelávania*“.

Je preto nutné, ako uvádza RÚZ¹⁰⁶ zaviesť určité opatrenia v celoživotnom vzdelávaní jednotlivcov, ku ktorým patrí:

- Podporovanie ďalšieho vzdelávania štátom, napr. zosilniť aktivity podpory celoživotného vzdelávania inými finančnými prostriedkami, ako len prostriedkami EÚ pre rekvalifikáciu zamestnancov, prípadne zaviesť výrazne vyšší odpočet z dane pre zamestnávateľov, ktorí budú financovať ďalšie formy vzdelávania z vlastných zdrojov.
- Nekvalitný systém formálneho vzdelávania je dôvodom nesúladu kvalifikácie absolventov a požiadaviek trhu práce. RÚZ¹⁰⁷ navrhuje zmienené negatívum aspoň čiastočne riešiť dopĺňovaním chýbajúcej kvalifikácie a rekvalifikácie v prospech povolání žiadaných na trhu práce, napríklad aj z fondov EÚ projektami typu „druhá šanca“ a zvyšovaním celospoločenského povedomia o potrebe zladenia vzdelávacieho systému s potrebami trhu práce.

¹⁰⁵ INEKO. 2017. Porovnanie terciárnych vzdelávacích systémov v SR a krajinách OECD

¹⁰⁶ Republiková únia zamestnávateľov. (2018). Návrhy RÚZ na zmeny v oblasti ďalšieho vzdelávania v rámci systému celoživotného vzdelávania na Slovensku 2018. Dostupné na internete: <https://www.ruzsr.sk/media/9842418c-7dc2-408d-9966-a20d81c8e225.pdf>

¹⁰⁷ Republiková únia zamestnávateľov. (2018). Návrhy RÚZ na zmeny v oblasti ďalšieho vzdelávania v rámci systému celoživotného vzdelávania na Slovensku 2018. Dostupné na internete: <https://www.ruzsr.sk/media/9842418c-7dc2-408d-9966-a20d81c8e225.pdf>

- Negatíva vyplývajúca z demografického vývoja je možné podľa RÚZ¹⁰⁸ korigovať využívaním zahraničnej pracovnej sily.
- Priemysel 4.0 a digitálna transformácia kladie dôraz na formálne vzdelávanie v zmene školy na znalostnú organizáciu s cieľom využívať plný potenciál mladého človeka a viesť ho k schopnosti riešiť problémy a kriticky myslieť. Získané vzdelanie by mu malo pomôcť flexibilne sa prispôbovať meniacim sa podmienkam. Súčasne platí, že vzdelávacie programy by sa mali flexibilne prispôbovať technologickému rozvoju a kurikulum by malo byť založené na programe STEM (veda, technológia, inžinierstvo a matematika), resp. STEAM (okrem spomenutých aj umenie). Nakoľko slovenský priemysel je silne naviazaný na nemeckú ekonomiku a s ňou súvisiaci automobilový priemysel malo by Slovensko a jeho pracovná sila v systéme celoživotného a ďalšieho vzdelávania napĺňať potreby trhu práce nielen na Slovensku, ale aj v kontexte jeho najväčších partnerov. Úlohou Slovenska je pripraviť kvalifikačný rámec, zladenie národnej sústavy kvalifikácie (ďalej len NSK) a národnej sústavy povolání (ďalej len NSP) a urýchliť uznávanie kvalifikácií, aby bolo štandardnou ekonomickou súčasťou Európskeho priestoru¹⁰⁹.

Okrem uvedených opatrení je nutné na druhej strane odbúrať aj administratívnu záťaž súvisiacu s akreditáciou subjektov poskytujúcich vzdelávanie. RÚZ¹¹⁰ navrhuje len minimálnu reguláciu zo strany štátu a zamestnávateľov pre vstup do odvetvia poskytovateľov ďalšieho vzdelávania a na zabezpečenie jeho kvality a účinnosti podľa aktuálnych a perspektívnych potrieb. Štát by mal byť len akýmsi tvorcom pravidiel a kontrolórom z pohľadu využívania verejných financií. Samotný systém financovania ďalšieho, neformálneho vzdelávania vďaka konkurencii na trhu sám o sebe motivuje subjekty, aby poskytovali čo najkvalitnejšie vzdelávanie a nie je preto nutné, podľa RÚZ¹¹¹ ďalej silnejšie regulovať subjekty ďalšieho vzdelávania na to, že sa jedná o systém doplnkového vzdelávania so špecifickými potrebami.

Digitálna transformácia a technologický rozvoj sú sprevádzané výzvami, ktoré je nutné zvládnuť a príležitosťami, na ktoré je nutné reagovať vyváženým a strategickým spôsobom a tak rozvíjať nové zručnosti. Väčšina pracovných miest bude v budúcnosti charakterizovaná bipolárnym zameraním požiadaviek, t. j. na jednej strane bude rásť dopyt po odborných vedomostiach a technicko-vedeckej expertíze (tvrdých zručnostiach) a na druhej strane sa bude vyžadovať uplatňovanie mäkkých zručností, schopností a kompetencií akými sú napr. flexibilita, zdieľanie a schopnosť vyrovnávať sa so zmenou¹¹².

¹⁰⁸ Republiková únia zamestnávateľov. (2018). Návrhy RÚZ na zmeny v oblasti ďalšieho vzdelávania v rámci systému celoživotného vzdelávania na Slovensku 2018. Dostupné na internete: <https://www.ruzsr.sk/media/9842418c-7dc2-408d-9966-a20d81c8e225.pdf>

¹⁰⁹ Republiková únia zamestnávateľov. (2018). Návrhy RÚZ na zmeny v oblasti ďalšieho vzdelávania v rámci systému celoživotného vzdelávania na Slovensku 2018. Dostupné na internete: <https://www.ruzsr.sk/media/9842418c-7dc2-408d-9966-a20d81c8e225.pdf>

¹¹⁰ Republiková únia zamestnávateľov. (2018). Návrhy RÚZ na zmeny v oblasti ďalšieho vzdelávania v rámci systému celoživotného vzdelávania na Slovensku 2018. Dostupné na internete: <https://www.ruzsr.sk/media/9842418c-7dc2-408d-9966-a20d81c8e225.pdf>

¹¹¹ Republiková únia zamestnávateľov. (2018). Návrhy RÚZ na zmeny v oblasti ďalšieho vzdelávania v rámci systému celoživotného vzdelávania na Slovensku 2018. Dostupné na internete: <https://www.ruzsr.sk/media/9842418c-7dc2-408d-9966-a20d81c8e225.pdf>

¹¹² Republiková únia zamestnávateľov. (2022). Analytické a prognostické podklady k očakávanému vývoju zamestnanosti do roku 2030+. Strategický materiál práca 4.0. Dostupné na internete: <https://www.ruzsr.sk/media/a7c13cf5-3c45-4bd6-abac-76bf0cfa4833.pdf>

- Nové tvrdé a mäkké zručnosti udržiavajú pracovnú silu aj spoločnosť agilnú, t. j. schopnú prispôbovať sa zmenám, pokiaľ zabezpečujú, aby vzdelávacie aktivity v organizácii boli relevantné v zmysle naplnenia stanovených cieľov organizácie a zároveň sú prispôbené reálnym potrebám zamestnancov. Ide o novú realitu, kedy žiadny podnik neprežije bez toho, aby zvyšoval kvalifikáciu, resp. rekvalifikoval svojich zamestnancov na nové pozície. Pravidelným zisťovaním, aké zručnosti budú v budúcnosti potrebné, a ktoré z nich zamestnanci v súčasnosti majú, môžu organizácie vytvárať premyslenejšie, kontinuálne programy zvyšovania kvalifikácie s cieľom efektívne rozvíjať tieto schopnosti svojich zamestnancov¹¹³. Podľa Iberdrola¹¹⁴ vo všeobecnosti možno zhrnúť kroky pri realizácii plánu rekvalifikácie a zvyšovania kvalifikácie na:
 - Preskúmanie požiadaviek organizácie a identifikovanie, ktoré nové pozície a zručnosti organizácia potrebuje.
 - Vykonanie hodnotenia existujúcich zručností pracovnej sily, a na základe potrieb organizácie určiť, kto potrebuje zvýšiť kvalifikáciu a kto potrebuje rekvalifikáciu.
 - Navrhnutie systému školení pre rôzne profily, pričom školenia budú jednoduché vďaka digitálnym nástrojom a výhodným hodinám, najlepšie počas pracovného dňa.
 - Vykonávanie priebežného hodnotenia s cieľom určiť úroveň pokroku a analyzovať úroveň reakcie zamestnancov.

Organizačná kultúra, ktorej základom je L&D, nielenže priťahuje talenty, ale zlepšuje aj mieru udržania zamestnancov. Zvyšovanie kvalifikácie a rekvalifikácie zamestnancov cez L&D je kľúčovým faktorom internej mobility v organizácii. Organizácie, ktoré vynikajú v podpore internej mobility, si v priemere udržia zamestnancov takmer dvakrát dlhšie ako spoločnosti, ktorých úsilie v oblasti L&D zaostáva. Rekvalifikácia a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov je viac než len odstraňovanie nedostatkov v zručnostiach. Keď organizácia investujete do rozvoja svojich talentov, zamestnanci sú spokojnejší a zostávajú v organizácii dlhšie.

Podľa komisie Európskych spoločností, práve v čase krízy akou bola pandémia COVID-19¹¹⁵ (2009) je rozhodujúce pre pracovnú silu zabezpečiť zvyšovanie kvalifikácie (upskilling) a rekvalifikáciu (reskilling) s cieľom adaptovať sa na zmeny v neistých časoch. Uvedené, kladie požiadavky na inštitúcie zabezpečujúce vzdelávanie a odbornú prípravu, aby dokázali v čase krízy reagovať na potreby trhu práce najmä v sektoroch, ktoré sa rýchlo rozvíjajú.

¹¹³ Cornerstone editors. (2023). Understanding the difference between reskilling, upskilling and new skilling. Dostupné na internete: <https://www.cornerstoneondemand.com/resources/article/difference-between-reskilling-upskilling-new-skillings/>

¹¹⁴ Iberdrola. (2023). Reskilling and upskilling: work training in the digital transformation era. Dostupné na internete: <https://www.iberdrola.com/talent/reskilling-upskilling>

¹¹⁵ Komisia európskych spoločností. (2009). Brusel, 24.11.2009. KOM(2009) 649 v konečnom znení. Pracovný dokument komisie podkladový materiál európskej komisie pre radu pre zamestnanosť, sociálnu politiku, zdravie a spotrebiteľské záležitosti kríza v oblasti zamestnanosti trendy, politické reakcie a kľúčové opatrenia. Dostupné na internete: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0649:FIN:SK:PDF>

Je nutné konštatovať, že reakcie inštitúcií zabezpečujúcich vzdelávanie sú do istej miery limitované. Podľa odporúčaní Európskej komisie^{116;117} malo Slovensko v rokoch 2016 až 2022 urobiť významné zmeny týkajúce sa uľahčenia prístupu k možnostiam zvyšovania kvalifikácie, avšak vo výsledku sa realizovali len mierne zmeny uľahčujúce prístup k zvyšovaniu kvalifikácie¹¹⁸.

Ako uvádzajú výsledky CEDEFOP¹¹⁹ (2020) v roku 2016 bol podiel nízko kvalifikovaných dospelých (25-64 rokov) na Slovensku 8,1 %, pričom v danej vekovej kategórii existoval potenciál zvyšovania kvalifikácie u nízko kvalifikovaných 22,7 %, čo sa v porovnaní s ostatnými krajinami považuje za stredne vysoký podiel. Celková miera účasti na celoživotnom vzdelávaní (počas 4 týždňov pred prieskumom) na všetkých úrovniach dosiahnutého vzdelania bola veľmi nízka (2,9 %) ¹²⁰. Podľa výsledkov prieskumu¹²¹ bolo v roku 2016 dobre rozvinuté celoživotné poradenstvo (9,9 %) a hodnotenie zručností (3,6 %). Podľa Stratégie celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2021 – 2030¹²² (ďalej len SCVaP) je miera celoživotného vzdelávania lepšie zachytená v prieskumoch s dlhším referenčným obdobím. Zatiaľ čo indikátor pre meranie účasti dospelých na vzdelávaní s referenčným obdobím 4 týždňov ukazuje veľmi nízku účasť na Slovensku¹²³ (Graf 52), pri rozšírení referenčného obdobia na 12 mesiacov je účasť dospelých na celoživotnom vzdelávaní zhruba na priemere európskych

¹¹⁶ Európska komisia. (2022). Decision (EU) 2023/936 of the European Parliament and of the Council on a European Year of Skills 2023. Dostupné na internete: https://commission.europa.eu/document/download/6b94d873-3516-4f89-8cf2-148ee3267a8c_en?filename=COM_2022_526_1_EN_ACT_part1_v6.pdf

¹¹⁷ Európska komisia. (2022). Study supporting the evaluation of the Council Recommendation of 19 December 2016 on Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults.

¹¹⁸ Európska komisia. (2022). Study supporting the evaluation of the Council Recommendation of 19 December 2016 on Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults.

¹¹⁹ CEDEFOP. (2020). Cedefop country fact sheet. Adult population with potential for upskilling and reskilling Slovakia. Dostupné na internete: https://www.cedefop.europa.eu/files/slovakia_country_factsheet.pdf

¹²⁰ Miera účasti na vzdelávaní a odbornej príprave (za posledné 4 týždne) je založená na informáciách zbieraných vo Výberovom zisťovaní pracovných síl (Labour force survey, ďalej len LFS), pričom respondent uvádza účasť aspoň na jednej vzdelávacej aktivite za posledné 4 týždne. Miera účasti dospelých na vzdelávaní za posledných 12 mesiacov je založená na prieskume Zisťovanie o vzdelávaní dospelých (Adult Education Survey (ďalej len AES) a zisťuje sa od roku 2006 raz za 5 rokov. Referenčné obdobie pre účasť na vzdelávacích aktivitách je 12 mesiacov pred rozhovorom s respondentom. Z toho dôvodu nie je účasť na vzdelávaní dospelých v LFS priamo porovnateľná s účasťou podľa LFS. Indikátor AES tak môže v prípade Slovenska lepšie zachytiť účasť dospelých na vzdelávaní vzhľadom na dlhší referenčný rámec (Habodášová, L., Studená, I. (2021). Marečku, podejte mi pero! MF SR, Komentár 2021/16. Dostupné na internete: <https://www.mfsr.sk/files/archiv/22/Formalne-vzdelavanie-dospelych-na-Slovensku.pdf>

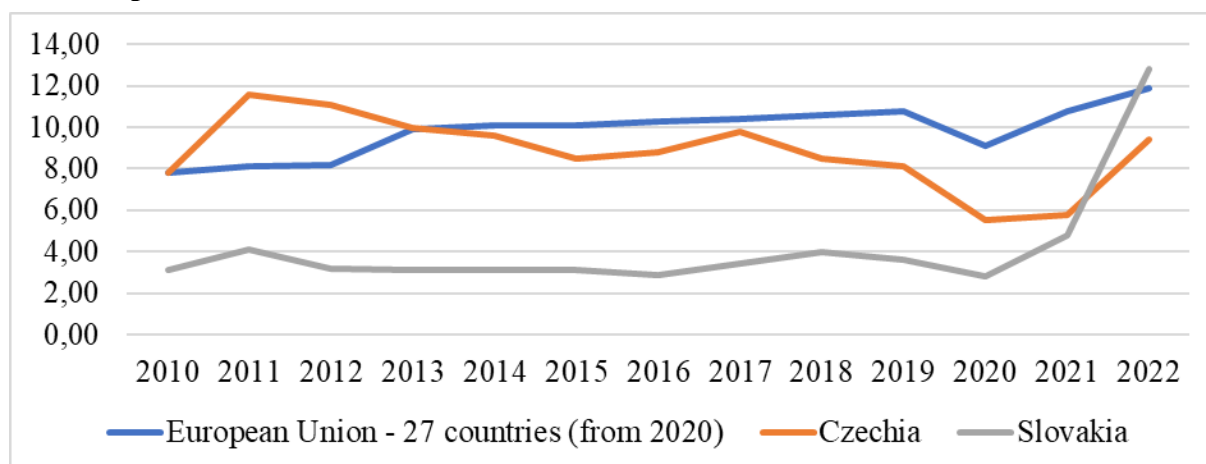
¹²¹ CEDEFOP. (2020). Cedefop country fact sheet. Adult population with potential for upskilling and reskilling Slovakia. Dostupné na internete: https://www.cedefop.europa.eu/files/slovakia_country_factsheet.pdf

¹²² MŠVVaM SR. (2021). Stratégie celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2021 – 2030. Dostupné na internete: <https://www.minedu.sk/data/att/22182.pdf>

¹²³ V roku 2021 bola hodnota pre Slovensko 4,8 % %, priemer EÚ 10,8 % (Eurostat, [trng_lfse_01]) pre dospelú populáciu vo veku 25-64 a v roku 2022 dokonca vzrástla na 12,8 %, čo bolo prvýkrát nad priemerom EÚ (11,9 %).

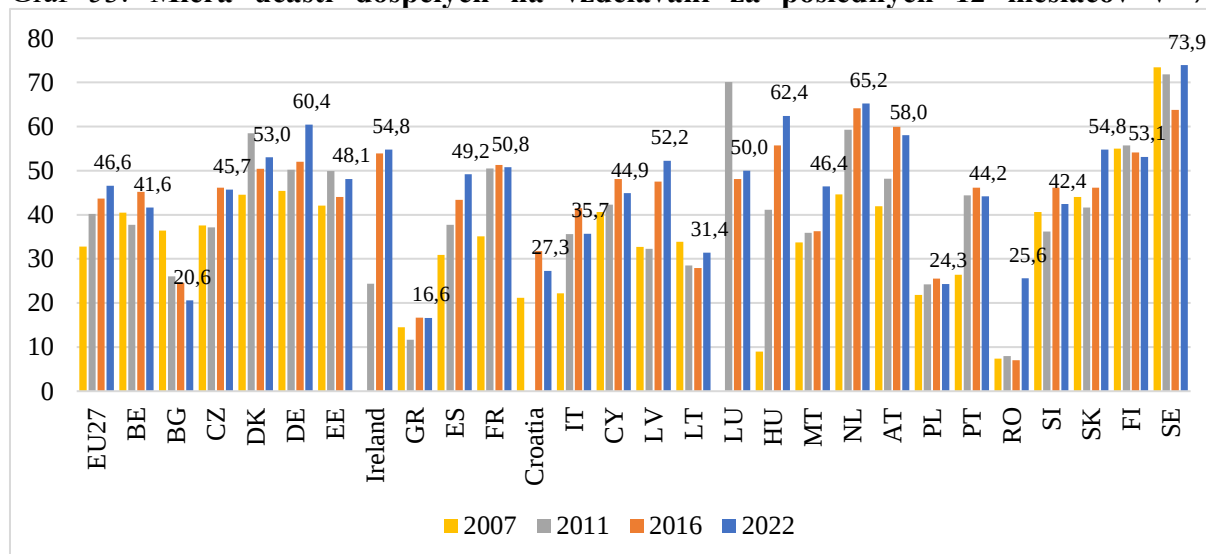
krajín¹²⁴ (Graf 53): Avšak z hľadiska dĺžky trvania kurzov prevládajú krátke vzdelávacie aktivity^{125;126}

Graf 52: Miera účasti na vzdelávaní a odbornej príprave (za posledné 4 týždne) podľa pohlavia a veku



Zdroj: Spracované podľa Eurostat, 2023

Graf 53: Miera účasti dospelých na vzdelávaní za posledných 12 mesiacov v %



Zdroj: Spracované podľa Eurostat, 2024

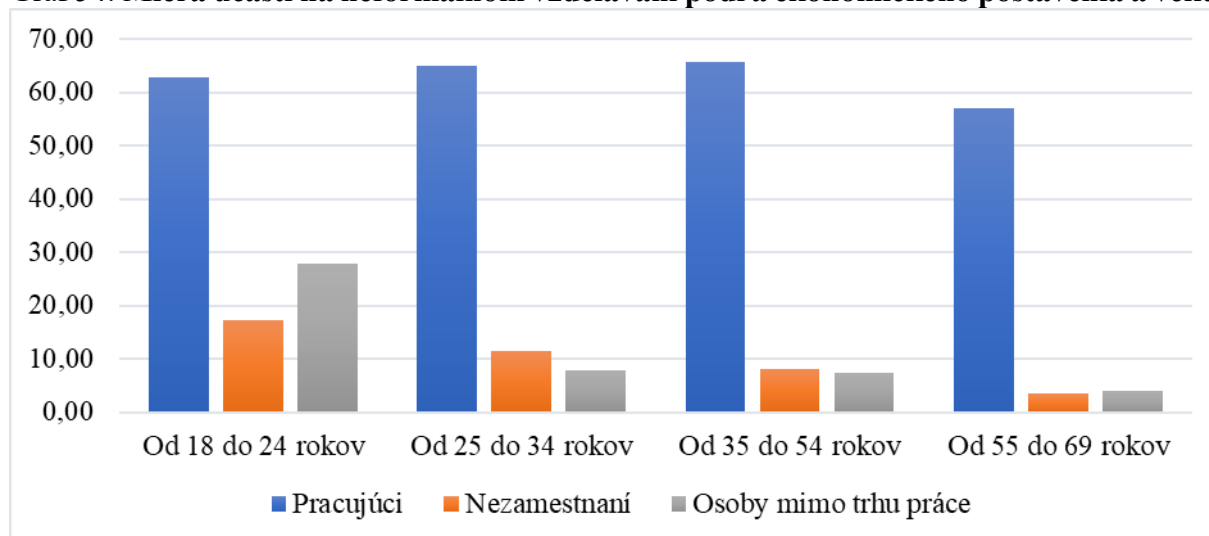
¹²⁴ Hodnota pre Slovensko je 46,1 %, priemer EÚ 43,6 %. Okrem dĺžky referenčného obdobia časť rozdielov v účasti medzi dvoma prieskumami je daná aj odlišnou formuláciou otázky ohľadom vzdelávacích aktivít. Na rozdiel od prieskumu LFS (4-týždňové referenčné obdobie), v prípade prieskumu AES2016 (12-mesačné referenčné obdobie) otázka pre neformálne vzdelávanie obsahuje i zaučenie na pracovisku a vzdelávanie v oblasti záľub. (MŠVVaM SR. (2021). Stratégie celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2021 – 2030. Dostupné na internete: <https://www.minedu.sk/data/att/22182.pdf>)

¹²⁵ MŠVVaM SR. (2021). Stratégie celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2021 – 2030. Dostupné na internete: <https://www.minedu.sk/data/att/22182.pdf>

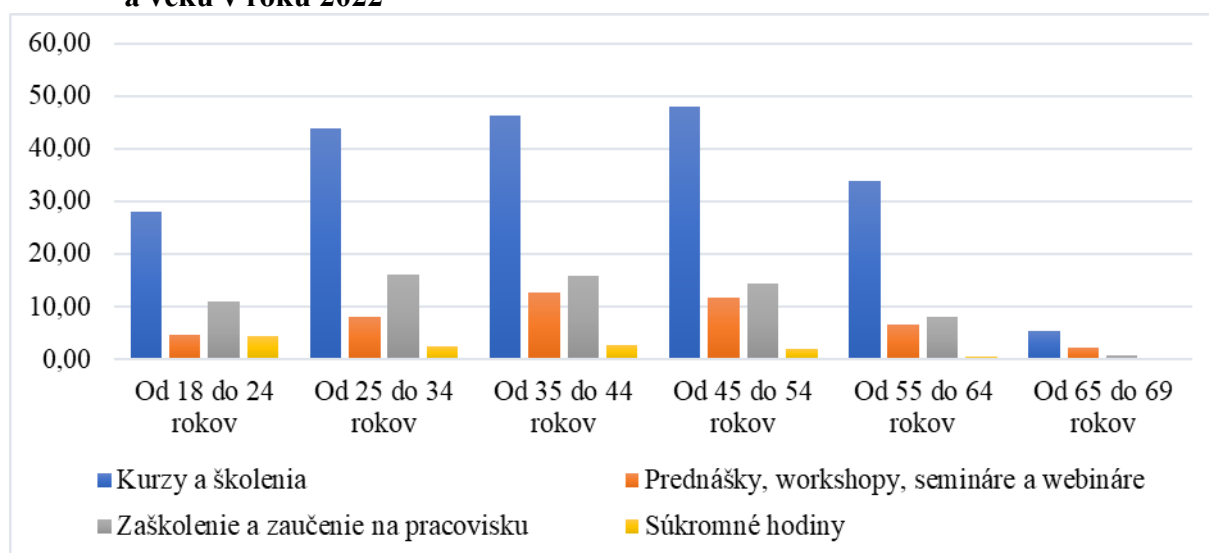
¹²⁶ Hodnota pre Slovensko je v priemere 49 hodín, priemer EÚ je 113 hodín. Aj keď sa pozrieme len na neformálne vzdelávanie, počet hodín na Slovensku je druhá najnižšia hodnota (SK 36 hodín, EÚ 69 hodín).

SCVaP uvádza, že v porovnaní s ostatnými krajinami na Slovensku prevládajú kratšie vzdelávacie aktivity. Väčšina absolventov ukončuje svoje formálne vzdelávanie do 25 rokov¹²⁷, t. j. študujú bez prestávok a nasledujúce merané vzdelávacie aktivity sú najmä vo forme školení, kurzov, seminárov, workshopov a pod. (neformálne vzdelávanie). V porovnaní s ostatnými krajinami EÚ, kde motiváciu vzdelávať majú najmä nezamestnaní, na Slovensku motiváciu ďalej sa vzdelávať majú najmä zamestnaní dospelí s vyšším stupňom vzdelania, pričom táto motivácia klesá s vekom (Graf 54, Graf 55).

¹²⁷ Hodnota na Slovensku bola v roku 2016 1,5 %, v krajinách EÚ v priemere 6 %. Údaje sú získané z prieskumu AES uskutočneného naposledy v roku 2016.

Graf 54: Miera účasti na neformálnom vzdelávaní podľa ekonomického postavenia a veku

Zdroj: Spracované podľa ŠÚ SR, 2023

Graf 55: Miera účasti na neformálnom vzdelávaní podľa druhu neformálneho vzdelávania a veku v roku 2022

Zdroj: Spracované podľa ŠÚ SR, 2023

Európska komisia stanovila pre Slovensko cieľ zvýšiť účasť dospelých na vzdelávaní do roku 2025 o 5 %¹²⁸, t. j. z odhadovaných 42 %^{129;130} na 47 %. Za hlavný indikátor merania účasti dospelých na vzdelávaní sa považuje indikátor s referenčným rámcom 12 mesiacov a abstrahuje sa od kategórie zaškolenie na pracovisku. K ďalším sledovaným indikátorom patrí účasť nízkovzdelaných dospelých na vzdelávaní za posledných 12 mesiacov (do roku 2025 má vzrásť táto hodnota o 30 %, t. j. zo súčasných 0 na 30 %)¹³¹ a indikátor účasť nezamestnaných dospelých na vzdelávaní za posledné 4 týždne, cieľ je stanovený na 20 %, t. j. nárast z 0 na 20 %¹³². Posledným indikátorom sa sleduje úroveň základných digitálnych zručností vo vekovej skupine 16 - 74, kde je cieľ stanovený na 70 %. Slovensko v roku 2019 dosiahlo hodnotu tohto indikátora na úrovni 54 %¹³³.

Ako sa uvádza v správe Európskej komisie¹³⁴ na Slovensku existujú kurzy, ktoré sú v súčasnosti zamerané buď na nízkokvalifikovaných alebo na uchádzačov o zamestnanie. Pre nízkokvalifikovaných absolventov, resp. zamestnancov existujú nižšie stredoškolské vzdelávacie programy, ktoré sú spojené s osvedčeniami o záverečnej skúške a osvedčením o odbornej spôsobilosti a poskytujú cestu k odbornému štúdiu na vyššom strednom stupni. Nadväzujúce kurzy podporujú absolventov vyšších stredných odborných programov, ktorí neukončili štúdium štátnou skúškou. V školskom roku 2018/19 sa týchto programov zúčastnilo približne 11 500 žiakov. Uchádzači o zamestnanie môžu využiť kurz REPAS (+)¹³⁵, ktorý zahŕňa rekvalifikáciu a kurz KOMPAS +¹³⁶, ktorý podporuje učiacich sa v rozvoji ich komunikačných, osobných, digitálnych a jazykových zručností. Ďalším projektom je strategický projekt BLUESS, ktorý zmapoval nízkokvalifikovaných ľudí na Slovensku a navrhol ďalšie postupy a metodiky. Tento projekt len nepriamo podporuje realizáciu krokov odporúčaní o spôsoboch zvyšovania kvalifikácie, avšak poskytuje strategické usmernenia v oblastiach podpory základných zručností vrátane politík a potrebných nástrojov a podpory personálnych kapacít. Projekt bol preto zamýšľaný ako východiskový bod pre ďalšie výstupy projektu (metodika a definícia rozvoja základných zručností) a ako podklad pre tvorcov politík. Hlavným výstupom projektu bola správa Metodika rozvoja základných zručností dospelých s nízkou kvalifikáciou.

¹²⁸ MŠVVaM SR. (2021). Stratégie celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2021 – 2030. Dostupné na internete: <https://www.minedu.sk/data/att/22182.pdf>

¹²⁹ Zaškolenie na pracovisko nebude ako kategória zahrnuté v meraniach účasti dospelých na vzdelávaní

¹³⁰ Hodnota vyplýva z prieskumu realizovaného v roku 2016 Eurostatom „Účasť dospelých na vzdelávaní za posledných 12 mesiacov“ realizovaného v roku 2016

¹³¹ Nulové hodnoty môžu predstavovať štatisticky nezachytené pozorovania v prieskumoch, prípadne hodnoty sú také nízke, že sa neuvádzajú s ohľadom na štatistické štandardy spracovania dát (Eurostat, [trng_aes_102]).

¹³² Eurostat, [trng_lfse_02].

¹³³ MŠVVaM SR. (2021). Stratégie celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2021 – 2030. Dostupné na internete: <https://www.minedu.sk/data/att/22182.pdf>

¹³⁴ Európska komisia. (2020). Oznámenie Komisie Európskemu Parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu Výboru a výboru Regiónov. Európsky program v oblasti zručností pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť. Dostupné na internete: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0274&>

¹³⁵ V tomto opatrení bolo v období rokov 2015 - 2017 vyškolených 45 000 uchádzačov o zamestnanie, pričom 51 % účastníkov sa v roku 2017 zamestnalo do 6 mesiacov (Európska komisia. (2022). Study supporting the evaluation of the Council Recommendation of 19 December 2016 on Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults.

¹³⁶ V projekte bolo od roku 2018 (v čase mapovania) vyškolených 2 247 uchádzačov o zamestnanie, čo je podstatne menej ako v prípade projektu REPAS (Európska komisia. (2022). Study supporting the evaluation of the Council Recommendation of 19 December 2016 on Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults.)

V projekte OECD Národná stratégia zručností pre Slovensko boli strategicky a komplexne zhodnotené výzvy a príležitosti v oblasti zručností, ako aj popis návrhu budovania efektívnejšieho systému zručností v SR¹³⁷. Na základe posúdenia celkového výkonu systému zručností na Slovensku a spätnej väzby Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky boli v projekte Stratégia zručností stanovené štyri prioritné oblasti:

1. Posilňovanie zručností mladých ľudí
2. Znižovanie nesúladu zručností na trhu práce
3. Podpora vyššej miery účasti na vzdelávaní dospelých
4. Posilňovanie využívania zručností na pracovisku

Na Národnú stratégiu zručností nadväzujú aj odporúčania RÚZ¹³⁸, kde kľúčovým cieľom budúceho obdobia, z pohľadu prípravy ľudských zdrojov pre trh práce, je zvýšenie úrovne kompetencií, zvyšovanie kvalifikácií, uznávanie výsledkov neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa, flexibilné ďalšie vzdelávanie dospelých formou cielených rekvalifikácií, upskillingu a reskillingu v súlade s inovačnými trendmi na trhu práce.

Celoživotné vzdelávanie by malo smerovať k rozvoju programov vzdelávania a vzdelávacích projektov, ktoré budú obsahovať nové nástroje a metodiky, schopné prenášať technické poznatky vedúce k osvojeniu si digitálnych zručností a súčasne rozvíjať aj mäkké zručnosti. Špecialisti by okrem špecializovaných zručností mali disponovať aj kľúčovými nonkognitívnymi schopnosťami, ktoré im umožnia čeliť výzve akou je Priemysel 4.0.

Problémom na jednej strane je nedostatočné povedomie mladých ľudí o potenciáli digitálnej transformácii a na druhej strane nízky záujem organizácii investovať do odbornej prípravy, resp. do zvyšovania kvalifikácie a rekvalifikácie. Uvedené, ako uvádza RÚZ¹³⁹ (2022) kladie dôraz na učiteľov/školiteľov/trénerov, ktorí musia v žiakoch, študentoch a učiacich sa rozvíjať kľúčové kompetencie podmieňujúce mieru adaptability na trhu práce. Dôraz sa kladie na samotných učiteľov/školiteľov/trénerov, ktorí musia mať schopnosti naplno rozvinuté, aby učitelia mohli skutočne rozvíjať svoje digitálne a ďalšie schopnosti a efektívne využívať technológie.

Systém formálneho a neformálneho vzdelávania a aktívne politiky trhu práce by sa mali prispôbiť súčasnému svetu, porozumieť zmenám a získať odolnosť voči zmenám v súlade s výzvami, ktoré prináša, resp. prinesie technologický pokrok, čo vzdelávací systém na Slovensku momentálne plne nereflektuje.

3.3.1 Zapojenie samospráv do procesu celoživotného vzdelávania

Jedným z príkladov je projekt Tvoríme modernú politiku vzdelávania dospelých, ktorý reaguje na potrebu zvýšiť účasť dospeléj populácie na vzdelávaní. Ako uvádza Cigánová et

¹³⁷ MŠVVaŠ SR. (2020). OECD Národná stratégia zručností pre Slovensko. Dostupné na internete: https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/ivp_oecd_sumar.pdf

¹³⁸ Republiková únia zamestnávateľov. (2022). Analytické a prognostické podklady k očakávanému vývoju zamestnanosti do roku 2030+. Strategický materiál práca 4.0. Dostupné na internete: <https://www.ruzsr.sk/media/a7c13cf5-3c45-4bd6-abac-76bf0cfa4833.pdf>

¹³⁹ Republiková únia zamestnávateľov. (2022). Analytické a prognostické podklady k očakávanému vývoju zamestnanosti do roku 2030+. Strategický materiál práca 4.0. Dostupné na internete: <https://www.ruzsr.sk/media/a7c13cf5-3c45-4bd6-abac-76bf0cfa4833.pdf>

al.¹⁴⁰ pre pozitívne výsledky v oblasti vzdelávania dospelých je nutný systematický prístup (tvorba strategických dokumentov vedenie štatistik, vyčlenenie finančných zdrojov v SR, propagácia), musí mať pozitívne vplyvy na spoločnosť, zamestnanosť a zvýšenú kvalitu života, pričom vzdelávanie dospelých musí byť dostupné pre všetkých (určenie pracovníka/tímu alebo vytvorenie útvaru, prípadne využitie externého dodávateľa, realizácia prieskumov vzdelávacích potrieb, identifikovanie kľúčových partnerov, vytvorenie, udržiavanie a aktualizovanie databázy vzdelávacích podujatí a jej zverejnenie na webovej stránke samosprávy, vytvorenie databázy poskytovateľov vzdelávania dospelých, dostupnosť informácií o vzdelávaní dospelých pre znevýhodnené skupiny obyvateľstva, určenie, resp. vytvorenie vzdelávacieho centra, vytvorenie kariérových vzdelávacích centier, vyhodnocovanie prínosov vzdelávania dospelých a spolupráca kľúčových hráčov) a musí spĺňať aspoň minimálne štandardy kvality (odvíja sa od spolupráce zainteresovaných subjektov a kvality vzdelávacích výstupov). Výsledkom projektu je vytvorenie príručky pre samosprávy miest a VÚC.

Niektoré kroky sa dajú, ako uvádza Cigánová et al.¹⁴¹, riešiť len na národnej úrovni (legislatíva, právomoci), kde sa následne prenášajú do strategických dokumentov na regionálnej úrovni (zhora nadol), ale existuje aj množstvo praktických príkladov, ktoré nevyžadujú zmenu zákona, financovania alebo zmeny rozsahu existujúcich kompetencií a dajú sa uskutočniť na regionálnej úrovni bez vážnych prekážok (zdola nahor). Nevyhnutné je však zmeniť chápanie významu vzdelávania dospelých.

V prípade Banskobystrického samosprávneho kraja (ďalej len BBSK) sa v dokumentoch Regionálna stratégia výchovy a vzdelávania v Banskobystrickom samosprávnom kraji na roky 2023 a 2024¹⁴² a Koncepcia rozvoja školstva Banskobystrického samosprávneho kraja na roky 2021-2025¹⁴³ (koncepcia BBSK) objavuje otvorený prístup k vzdelávaniu dospelých, kde na rozdiel od prechádzajúceho obdobia sa hovorí o vytvorení priestoru pre intenzívnejšiu spoluprácu pri tvorbe širšej ponuky celoživotného vzdelávania medzi poskytovateľmi formálneho a neformálneho vzdelania, akými sú najmä stredné odborné školy a vysoké školy a neziskovými organizáciami s dôrazom na kvalitu, uplatniteľnosť a dostupnosť. Strategické dokumenty BBSK nadväzujú na Národný program rozvoja výchovy a vzdelávania na roky 2018-2027, ktorý zdôrazňuje posilnenie inklúzie a integrácie výchovno-vzdelávacieho systému v SR ako celku, od predprimárneho vzdelávania až po ďalšie vzdelávanie dospelých. Jedným z príkladov v BBSK je Stredná odborná škola Pod Bánošom v Banskej Bystrici, v ktorej plánujú vybudovať moderné centrum vzdelávania v oblasti poľnohospodárstva, agroturistiky, potravinárstva a služieb na vidieku v regióne, rozvíjať potravinárstvo s rešpektom k tradíciám a vytvoriť a akreditovať nový učebný odbor 'farmár pre horské oblasti.' Zámerom projektu ako je uvedené v koncepcii BBSK je vytvorenie regionálneho propagačného a poradenského centra

¹⁴⁰ Cigánová et al. (2020) Príručka pre samosprávy vznikla na základe záverečnej správy z 3. fázy projektu: Odporúčania pre verejnú politiku vzdelávania dospelých na Slovensku. Dostupné na internete: <https://www.nocka.sk/wp-content/uploads/2020/08/Prirucka-pre-samospravy-Odporucania-pre-verejn%C3%BA-politiku-vzdel%C3%A1vania-dospel%C3%BDch.pdf>

¹⁴¹ Cigánová et al. (2020) Príručka pre samosprávy vznikla na základe záverečnej správy z 3. fázy projektu: Odporúčania pre verejnú politiku vzdelávania dospelých na Slovensku. Dostupné na internete: <https://www.nocka.sk/wp-content/uploads/2020/08/Prirucka-pre-samospravy-Odporucania-pre-verejn%C3%BA-politiku-vzdel%C3%A1vania-dospel%C3%BDch.pdf>

¹⁴² BBSK. (2022). Regionálna stratégia výchovy a vzdelávania v Banskobystrickom samosprávnom kraji na roky 2023 a 2024. Dostupné na internete: https://www.bbsk.sk/storage/app/media/strategicke-dokumenty/skolstvo/rsvv_bbsk_2023-2024.pdf

¹⁴³ BBSK. (2020). Koncepcia rozvoja školstva Banskobystrického samosprávneho kraja na roky 2021-2025. Dostupné na internete: https://www.bbsk.sk/storage/app/media/strategicke-dokumenty/skolstvo/KR%C5%A0BBSK2021_2025.pdf

pre farmárov. „Dôležitý cieľom a poslaním školy je odovzdať dedičstvo rodinných fariem do rúk mladých, vzdelaných farmárov, a to modernizáciou materiálno-technického zabezpečenia, podporou celoživotného vzdelávania a implementácie dobrých príkladov z praxe. Víziou vedenia školy je vybudovať jedinečnú školu, ktorá vychováva farmárov 21. storočia“¹⁴⁴. Ďalším projektom je projekt Strednej odbornej školy hotelových služieb a dopravy v Lučenci, ktorý smeruje k vybudovaniu Centra celoživotného vzdelávania a poradenstva v oblasti poľnohospodárstva, gastronómie, cestovného ruchu a služieb, ako pre žiakov, tak pre záujemcov o vzdelávanie.

Prioritným cieľom 3 v koncepcii BBSK je „Rozvíjať systém celoživotného vzdelávania a poradenstva v BBSK s cieľom podporiť osobný a profesionálny život“, kde jedným z opatrení pre reskilling a upskilling sú opatrenia zamerané na rozšírenie a skvalitnenie ponuky vzdelávania v centrách odborného výcviku a prípravy (ďalej len COVaP) a zvýšenie zapojenosti frekventantov do ďalšieho vzdelávania, aj využitím COVaP (ďalej len).

V regionálnej stratégii BBSK¹⁴⁵ sa uvádza, že snahou je vytvoriť inštitucionálnu formu celoživotného vzdelávania v jednotlivých regiónoch BBSK a tak zabezpečiť prístup k všetkým formám CŽV na stredných odborných školách (vzdelanie pre všetkých) – možnosťou využitia výzvy MŠVVaŠ SR a MPSV a R SR na podporu CŽV v najmenej rozvinutých okresoch, pričom vzdelávacie centrá na školách by sa mali využívať aj sekundárne na celoživotné vzdelávanie zamestnancov z praxe, čím dôjde ku skvalitneniu „značky“ školy.

V Regionálnej stratégii výchovy a vzdelávania v stredných školách v Košickom samosprávnom kraji 2021 - 2025¹⁴⁶ je v Špecifickom ciele 3.4. Zvýšenie atraktívnosti technických smerov odborného vzdelávania stanovené, že Košický samosprávny kraj (ďalej len KSK) bude podporovať budovanie COVaP v úzkej spolupráci so stavovskými organizáciami a zamestnávateľskými zväzmi, pričom podporí modernizáciu existujúcich centier a vytvorenie podmienok pre realizáciu programov celoživotného vzdelávania, rekvalifikácií a získavania čiastočných kvalifikácií formou certifikovaných kurzov. V nadväznosti na to, absolventi škôl môžu absolvovať odborné a rekvalifikačné kurzy celoživotného vzdelávania (špecifický cieľ 4.1. Vyššia kvalitatívna úroveň vzdelávania v IT ako prostriedku vzdelávania). Konkrétnym opatrením na splnenie špecifického cieľa 4.1. je vybudovanie regionálneho motivujúceho systému celoživotného vzdelávania zameraného na získanie portfólia kompetencií pre digitálnu ekonomiku a merateľným ukazovateľom je vybudovanie systému celoživotného vzdelávania. Snahou KSK je sfunkčniť overovanie kvalifikácií, ktoré umožní uznávanie výsledkov neformálneho a celoživotného vzdelávania.

V Bratislavskom samosprávnom kraji (ďalej len BSK) je v Koncepcii rozvoja športu a mládeže v podmienkach Bratislavského samosprávneho kraja 2022-2026 v oblasti celoživotného vzdelávania venovaná pozornosť „Podpore zvyšovania kvalifikácie a podpore celoživotného vzdelávania v športe“, pričom vo vzťahu k dospelým nie sú stanovené žiadne

¹⁴⁴ BBSK. (2020). Koncepcia rozvoja školstva Banskobystrického samosprávneho kraja na roky 2021-2025. Dostupné na internete: https://www.bbsk.sk/storage/app/media/strategicke-dokumenty/skolstvo/KR%C5%A0BBSK2021_2025.pdf

¹⁴⁵ BBSK. (2022). Regionálna stratégia výchovy a vzdelávania v Banskobystrickom samosprávnom kraji na roky 2023 a 2024. Dostupné na internete: https://www.bbsk.sk/storage/app/media/strategicke-dokumenty/skolstvo/rsvv_bbsk_2023-2024.pdf

¹⁴⁶ KSK. (2020). Regionálna stratégia výchovy a vzdelávania v stredných školách v Košickom samosprávnom kraji 2021 – 2025. Dostupné na internete: <https://web.vucke.sk/files/sk/kompetencie/skolstvo/koncepcne-materialy/rsvav.pdf>

špecifické ciele ani prijaté žiadne opatrenia ani v Regionálnej stratégii výchovy a vzdelávania v stredných školách v BSK¹⁴⁷.

V Nitrianskom samosprávnom kraji je etablovaných 13 COVaP, ktoré pripravujú nielen žiakov, ale i verejnosť v celoživotnom vzdelávaní a poskytujú akreditované a neakreditované kurzy¹⁴⁸ (NSK, 2023). Mesto Nitra sa v roku 2021 zapojilo do medzinárodného projektu LEAP, ktorého cieľom je prispieť k dosiahnutiu 15 % podielu dospelých na vzdelávaní v EÚ. Do projektu sú zapojení 7 partneri Belgicka, Maďarska, Rumunska, Slovenska, Španielska a Talianska a ich cieľom je počas 24 mesiacov pracovať na vytvorení sady nástrojov, školení a príručky na vypracovanie miestnej politiky vzdelávania dospelých. Má ísť pritom o praktický nástroj, resp. podklad na vypracovanie jednoduchého plánovacieho dokumentu pre samosprávu¹⁴⁹.

V Prešovskom samosprávnom kraji (ďalej len PSK), na Strednej odbornej škole podnikania a služieb v Lipanoch sa otvorila možnosť štúdia aj pre dospelých z rómskej komunity vo Varhaňovciach, aby záujemcovia mohli využiť druhú šancu pre získanie odborného vzdelania. Otvorenie externej formy štúdia prispelo k zníženiu počtu poberateľov dávok v hmotnej núdzi a k zlepšeniu sociálno-ekonomickej jednotlivých rodín a komunity.

V strategických dokumentoch PSK nie je celoživotnému vzdelávaniu dospelých venované žiadne opatrenie. V roku 2020 PSK spustil projekt „Zlepšenie stredného odborného školstva v Prešovskom samosprávnom kraji“, ktorého aktivity mali smerovať k prepojeniu vzdelávania s potrebami trhu práce, a tým aj zvýšeniu zapojenia zamestnávateľov do tvorby a inovácie obsahu vzdelávania. Projektom sa mal tiež podporiť vznik partnerstiev medzi strednými odbornými školami a zamestnávateľmi. Zároveň sa mala skvalitniť tvorba stratégií a vzdelávacích politík na úrovni regionálnej samosprávy PSK¹⁵⁰.

V Trenčianskom samosprávnom kraji (ďalej len TSK), vychádzajúc z Regionálnej stratégie výchovy a vzdelávania v TSK na roky 2021 – 2025, je cieľom zvýšiť počet škôl poskytujúcich celoživotné vzdelávanie, pričom na splnenie tohto cieľa plánuje:

1. vrátiť ČŽV na stredné školy vytvorením vysoko konkurenčnej ponuky vzdelávania,
2. podporovať dostupnosť ČŽV, jeho kvality a efektívnosti v spolupráci so zamestnávateľmi a úradom,
3. vybudovať Hornonitrianske centrum celoživotného vzdelávania,
4. zabezpečiť rekvalifikačné kurzy podľa požiadaviek zamestnávateľov v regióne v spolupráci s ÚPSVaR Prievidza,
5. zapájať COVaP do systému celoživotného vzdelávania,

¹⁴⁷ BSK. (2023). Koncepcia rozvoja športu a mládeže v podmienkach Bratislavského samosprávneho kraja 2022-2026. Dostupné na internete: <https://bratislavskykraj.sk/wp-content/uploads/2022/10/koncepcia-rozvoja-sportu-a-mladeze-v-podmienkach-bsk-2022-2026.pdf>

¹⁴⁸ NSK, (2023). Regionálna stratégia výchovy a vzdelávania v stredných školách v NSK pre školský rok 2024/2025. Dostupné na internete: <https://www.unsk.sk/Files/ShowFile/98118>

¹⁴⁹ Leap. (2024). Dostupné na internete: https://leap2local.eu/ELEARNING/SK/Platform_SK/index.html

¹⁵⁰ SITA. (2020). V Prešovskom kraji sa skvalitnia stredné odborné školy, projekt má prepojiť vzdelávanie s trhom práce. Dostupné na internete: <https://sita.sk/vskolstve/v-presovskom-kraji-sa-skvalitnia-stredne-odborne-skoly-projekt-ma-prepojit-vzdelavanie-s-trhom-prace/>

6. vytvoriť funkčný systém kariérneho poradenstva vrátane zlepšenia spolupráce SŠ a ZŠ¹⁵¹ (TSK, 2021).

V TSK Národný projekt Podpora zamestnatelnosti v regióne horná Nitra (2020 – 2023), je súčasťou transformácie hornej Nitry, v ktorej dochádza k postupnému útlmu ťažby uhlia v regióne. V dôsledku toho prišli, prichádzajú a ešte prídu o prácu stovky ľudí. V prospech nájdenia si nového zamestnania sú pre baníkov určené rekvalifikácie v podobe kurzov v s rôznym zameraním, ktoré prepusteným baníkom uľahčia znova sa uplatniť na pracovnom trhu. Na skončený projekt nadväzuje nový projekt, ktorý okrem baníkov má byť určený aj zamestnancom z Elektrárne Nováky. Zámer projektu zostáva rovnaký a to „rozvoj zručností pre riadenie vlastnej kariéry a na vypracovanie alternatív profesijného smerovania“, kedy sú záujemcovia do projektu zapojení pol roka a na začiatku absolvujú bilanciu kompetencií, ktorá im načrtne pre aké zamestnanie sú vhodní, čo im má pomôcť pri rozhodovaní aké rekvalifikačné kurzy a profesiu zvoliť. Ako sa uvádza na stránke projektu (<https://www.nphornanitra.sk/faq/>) celkovo majú účastníci nárok na absolvovanie maximálne dvoch kurzov. Z toho jeden odborný (profesijný) – rekvalifikačný v hodnote maximálne 700,-€/kurz a druhý zameraný na rozvoj osobných mäkkých zručností a kompetencií v maximálnej hodnote 350,-€. Účasť na vzdelávaní je samozrejme dobrovoľná, povinné je len absolvovať bilanciu kompetencií.

Podobne ako v BSK, PSK, ani v Trnavskom samosprávnom kraji (ďalej len TTSK) nie je celoživotnému vzdelávaniu v stratégii Regionálna stratégia v stredných školách územnej pôsobnosti Trnavského samosprávneho kraja: Aktualizácia pre školský rok 2022/2023¹⁵² venovaný žiadny špecifický cieľ a v nadväznosti na to ani žiadne opatrenie. Mesto Trnava sa však v roku 2022 stalo prvým učiacim sa mestom patriacim do medzinárodnej siete UNESCO Global Network of Learning Cities (ďalej len GNLC), ktorej zmyslom je podporovať mestá, ktoré kladú dôraz na rozmanité možnosti vzdelávania pre svojich obyvateľov a inšpirovať, sprostredkovať výmenu skúseností a know-how. Členovia tejto siete spolupracujú na kľúčových otázkach, akými sú vzdelávanie k trvalo udržateľnému rozvoju, rovnosť a začlenenie, zdravie a duševná pohoda (AiNova, 2023). Aktivita, ktoré sú súčasťou učiaceho mesta sú vzdelávanie učiteľov, podpora manažérov a HR v podnikoch, vytváranie komunity matiek, rozvíjať potenciál mladých ľudí, organizovať festival učenia sa a tvoriť sieť vzdelávacích inštitúcií¹⁵³.

V odporúčaní AiNova¹⁵⁴ sú uvedené usmernenia v prospech vytvorenia učiaceho sa mesta nasledovne:

1. vypracovať plán ako sa stať Učiacim sa mestom,
2. vytvoriť koordinačnú štruktúru, do ktorej budú zahrnuté všetky zainteresované strany,
3. iniciovať a udržiavať záujem o učenie sa prostredníctvom slávnostných podujatí,

¹⁵¹ TTSK. (2021). Regionálna stratégia výchovy a vzdelávania v TSK na roky 2021 - 2025. Dostupné na internete: https://www.tsk.sk/dokumenty/regionalny-rozvoj/strategicke-dokumenty/srsos-stredne-skolstvo/regionalna-strategia-vychovy-a-vzdelavania-v-trencianskom-samospravnom-kraji-na-roky-2021-2025.html?page_id=860774

¹⁵² TTSK. (2021). Regionálna stratégia v stredných školách územnej pôsobnosti Trnavského samosprávneho kraja: Aktualizácia pre školský rok 2022/2023. Dostupné na internete: <https://trnava-vuc.sk/wp-content/uploads/2021/11/19632.pdf>

¹⁵³ <https://www.uciacasatrnava.sk/>

¹⁵⁴ AiNova. (2023). AKO SA STAŤ UČIACIM SA MESTOM (LEARNING CITY)? Dostupné na internete: https://leap2local.eu/ELEARNING/SK/Platform_SK/assets/files/2023-06learningcitiesweb01.pdf

4. zabezpečiť, aby bolo vzdelávanie dostupné všetkým občanom,
5. zaviesť proces monitorovania hodnotenie vzdelávania v meste
6. zabezpečiť udržateľné financovanie.

V Žilinskom samosprávnom kraji je snahou podporovať celoživotné vzdelávanie ako možnosť profesionálneho rastu jednotlivca (ZSK, 2022)¹⁵⁵, kedy v školskom roku 2022/2023 v akreditovaných a neakreditovaných vzdelávacích programoch, kurzoch a školení vzdelalo 531 frekventantov z externého prostredia škôl a 973 žiakov SŠ (ZSK, 2023)¹⁵⁶.

Organizácia Asociácia inštitúcií vzdelávania dospelých v SR (ďalej len AIVD) spolu s partnermi Týždňa celoživotného učenia (ďalej len TCU) v roku 2023 realizovala vo všetkých krajoch na Slovensku podujatie Vzdelávanie dospelých, pričom podujatie sa zameriava najmä na to „Aké nové zručnosti potrebujú dospelí, aby mohli "fungovať" v 21. storočí? Kde ich môžu získať? Pomohol by register overených vzdelávacích inštitúcií a príležitostí? Aké kritériá kvality musí spĺňať vzdelávacia inštitúcia?“ a následnú diskusiu zástupcov zainteresovaných strán vzdelávania dospelých v krajoch zameranú na hľadanie možností spolupráce na regionálnej úrovni, budovanie kapacít a zabezpečenie kvality vzdelávania dospelých¹⁵⁷.

BBSK a PSK sa zapojili do výzvy vyhlásenej MŠVVaŠ SR a získali finančné prostriedky na „Podporu odborného vzdelávania a prípravy v rámci iniciatívy Catching-up regions“. Projekty sú zamerané na prepojenie vzdelávacieho systému s potrebami trhu práce na vybraných stredných odborných. Projekty pokračujú v modernizácii stredného odborného školstva, a to kombináciou inovácie školských vzdelávacích programov, obsahov a metód vzdelávania, ako aj podporou regionálnej platformy. Dôležitým rozmerom je priame prepojenie stredných odborných škôl s trhom práce a zvýšenie uplatniteľnosti absolventov v praxi¹⁵⁸.

MŠVVaŠ SR vyhlásilo v novembri 2023 výzvu pre podávanie žiadosti o národný projekt „Zavedenie manažérstva kvality v odbornom vzdelávaní a príprave a vzdelávania dospelých.“ Cieľom výzvy je zmena prístupu k zabezpečovaniu kvality vzdelávania a vytvorenie potrebných nástrojov akými je napr. zavedenie sebahodnotenia v školách či prípravy akčných plánov, ktoré stavajú na vlastných zisteniach a smerujú k zlepšovaniu sa. Dôležitou súčasťou projektu je najmä prepojenie dôležitých partnerov – štátu, regionálnej samosprávy, či zamestnávateľov¹⁵⁹.

¹⁵⁵ ZSK. (2022). Konceptia rozvoja práce s mládežou v Žilinskom samosprávnom kraji do roku 2028(2030) Na1Vlne so všetkými mladými v kraji www.na1vlne.sk. Dostupné na internete: https://www.zilinskazupa.sk/files/0_2022/4_april/4.4/10-koncepcia-psm_zsk_final.pdf

¹⁵⁶ ZSK. (2023). Regionálna stratégia výchovy a vzdelávania v stredných školách v Žilinskom samosprávnom kraji 2023-2027. Dostupné na internete: https://www.zilinskazupa.sk/files/0_2022/10_oktober/26.10/zaucime-regionalna-strategia-vychovy-vzdelavania-strednych-skolach-zsk-2023-2027.pdf

¹⁵⁷ <https://tcu.sk/>

¹⁵⁸ MŠVVaŠ SR. (2023). Ministerstvo školstva podporí odborné vzdelávanie a jeho prepojenie s trhom práce. Projekty sú určené pre Prešovský a Banskobystrický samosprávny kraj. <https://www.minedu.sk/ministerstvo-skolstva-podpori-odborne-vzdelavanie-a-jeho-prepojenie-s-trhom-prace-projekty-su-urcene-pre-presovsky-a-banskobystricky-samospravny-kraj/>

¹⁵⁹ MŠVVaŠ SR. (2023). Ministerstvo školstva podporí odborné vzdelávanie a jeho prepojenie s trhom práce. Projekty sú určené pre Prešovský a Banskobystrický samosprávny kraj. <https://www.minedu.sk/ministerstvo-skolstva-podpori-odborne-vzdelavanie-a-jeho-prepojenie-s-trhom-prace-projekty-su-urcene-pre-presovsky-a-banskobystricky-samospravny-kraj/>

Zo zahraničných príkladov možno vybrať mesto Pécs v Maďarsku, kde univerzita iniciovala založenie Fóra pre učiace sa mesto zapojením stakeholderov vo vzdelávacej oblasti ako sú univerzita, občianske združenie, obchodná komora, kultúrne inštitúcie, turistické centrum, rozvojová agentúra, úrad práce. Zmyslom fóra je podporovať celoživotné učenie a kvalitné programy v miestnom a regionálnom prostredí, vzdelávaní a kultúre¹⁶⁰.

3.4 Príklady – best practices

V úvode tejto podkapitoly uvedieme prehľad opatrení krajín EÚ v prospech vzdelávania dospelých. Následne vyberieme príklady krajín, ktorých príklady dobrej praxe by bolo možné implementovať aj na Slovensku. V nasledujúcej tabuľke uvádzame prehľad opatrení v oblasti vzdelávania dospelých v krajinách EÚ (Tabuľka 19).

¹⁶⁰ Cigánová et al.. (2020) Príručka pre samosprávy vznikla na základe záverečnej správy z 3. fázy projektu: Odporúčania pre verejnú politiku vzdelávania dospelých na Slovensku. Dostupné na internete: <https://www.nocka.sk/wp-content/uploads/2020/08/Prirucka-pre-samospravy-Odporucania-pre-verejn%C3%BA-politiku-vzdel%C3%A1vania-dospel%C3%BDch.pdf>

Tabuľka 19 Opatrenia krajín EÚ v celoživotnom vzdelávaní dospelých

Krajina	Forma	Popis	Cieľová skupina
Belgicko	Kvalifikačné programy pre uchádzačov o zamestnanie	Cieľom je znížiť nezamestnanosť a riešiť nedostatkové pracovné pozície. V programe sa vyučujú moduly základných zručností, ktoré môžu zahŕňať vzdelávanie v triede, dištančné vzdelávanie a vzdelávanie v kontexte pracoviska	nekvalifikovaní uchádzači o zamestnanie bez stredoškolského diplomu a uchádzači o zamestnanie, ktorí pri hľadaní zamestnania potrebujú rekvalifikáciu
Bulharsko	Bez konkrétneho nástroja	Spustených niekoľko programov na riešenie identifikovaných výziev a prekážok rozvoja ľudského kapitálu a produktivity práce vrátane zvyšovania a rekvalifikácie dospelých s nízkou kvalifikáciou, nízkou kvalifikáciou a osôb zo znevýhodneného prostredia alebo podpora investície do poskytovania odbornej prípravy v oblasti digitálnych zručností a vytvorenie platformy pre vzdelávanie dospelých, ktorej cieľom je zvyšovanie a rekvalifikácia pracovnej sily vytvorením digitálnej platformy a elektronických zdrojov na podporu využívania dištančného vzdelávania dospelých.	
Cyprus	Systém validácie	Cieľom bolo vytvoriť mechanizmy na validáciu neformálneho vzdelávania a informálneho učenia. Projekt zahŕňal národné mapovanie validácie neformálneho a informálneho vzdelávania. Zahŕňal aj vytvorenie akčného plánu na vytvorenie mechanizmov validácie. Pilotná implementácia mechanizmov sa zameria na vzdelávanie dospelých, mládež a dobrovoľníctvo.	Jednotlivci
Česká republika	Bez konkrétneho nástroja	Nebola vypracovaná stratégia pre celoživotné vzdelávanie dospelých. Politické opatrenia sa zameriavajú na vytvorenie individuálnych vzdelávacích účtov a mikrocertifikátov, ktoré by mohli zvýšiť účasť dospelých na vzdelávaní.	-
Dánsko	Programy odbornej prípravy dospelých	Cieľom týchto programov je aktualizovať a rekvalifikovať cieľovú skupinu na trhu práce v súlade s potrebami trhu práce v krátkodobom a dlhodobom výhľade. Zamestnanci si majú osvojovať nové a aktualizované zručnosti a kompetencie na udržanie si zamestnania alebo získanie nového zamestnania a aby zamestnávateľia mali zamestnancov s aktualizovanými a relevantnými zručnosťami a kompetenciami na podporu rastu v ich organizáciách. Výsledkom je získanie certifikátu.	Nízko kvalifikovaných a kvalifikovaných pracovníkov
Estónsko	Reforma kvalifikačného systému	Estónsko reformuje svoj kvalifikačný systém od systému založeného na profesijných normách k flexibilnejšiemu prístupu založenému na zručnostiach. Cieľom reformy je zlepšiť prepojenie medzi vzdelávacím systémom a trhom práce a poskytnúť jednotlivcom digitálne nástroje na určenie potrebných zručností pre ich pracovné miesta a spôsoby ich získania. Tento nástroj má poskytovať informácie o rôznych typoch	Jednotlivci

		vzdelávania vrátane formálneho a neformálneho vzdelávania a mikrokreditov a poskytne prehľad o profile zručností jednotlivca a jeho vhodnosti pre rôzne profesijné kariéry.	
Fínsko	Reforma celoživotného vzdelávania	Reforma sa zameriava na potreby pracovného života. Snahou je podpora rozvoja komplexných služieb celoživotného vzdelávania a sprístupnenie vzdelávania a odbornej prípravy pre všetkých	Jednotlivci
Francúzsko	Účet osobnej odbornej príprav, reformy OVP a výnos o kvalite	Jednotlivec musí byť schopný definovať svoje vzdelávacie potreby. Cez účet osobnej odbornej prípravy majú jednotlivci právo na 150 hodín odbornej prípravy počas siedmich rokov (24 hodín ročne počas prvých piatich rokov, potom 12 hodín ročne). Účet používajú aj na absolvovanie akéhokoľvek kurzu odbornej prípravy zapísaného v národnom zozname určenom najmä zamestnávateľmi a sociálnymi partnermi, ktorý je financovaný odvodom OVP (1 % z mzdových nákladov pre veľké spoločnosti a 0,55 % pre malé spoločnosti). Učiaci sa aj počas školenia poberajú plat. Existuje funkčný systém uznávania zručností.	Jednotlivci
Grécko	Bez konkrétneho nástroja	Implementácia reforiem je problematická, vypracovanie napr. profesijných profilov a systému certifikácie programov vzdelávania dospelých je oneskorené, čím sa spomaľuje profesionalizácia školiteľov dospelých, a to napriek významným krokom, ktoré sa v posledných desaťročiach urobili. Potrebné je tiež zabezpečiť kvalitu poskytovaného vzdelávania dospelých.	
Holandsko	Jazyk v práci	Cieľom je zvýšiť jazykové zručnosti zamestnancov s nízkou a strednou jazykovou úrovňou	Zamestnávateľa
Chorvátsko	Systém vzdelávacích poukazov	Zavedenie systému poukazov na rekvalifikáciu a zvyšovanie kvalifikácie v oblasti ekologických a digitálnych zručností. Problémom je nedostatok učiteľov, ktorý sa rieši prostredníctvom dodatočnej odbornej prípravy učiteľov, ktorí sú odborníkmi vo svojich špecifických oblastiach, ale potrebujú získať odborné kompetencie na vyučovanie dospelých.	Jednotlivci
Írsko	Skillnets	Skillnets je súkromná spoločnosť plne financovaná ministerstvom školstva z odvodov zamestnávateľov. Podporuje a umožňuje vzdelávať pracovné sily na pracovisku, uľahčuje vytváranie regionálnych alebo odvetvových sietí spoločností, ktoré identifikujú potreby vzdelávania a odbornej prípravy a organizujú školenia pre spoločnosti v sieti a pomáhajú spoločnostiam a najmä MSP pri identifikácii a riešení ich požiadaviek na rozvoj zručností	Zamestnávateľa a jednotlivci
Litva	Individuálne vzdelávacie účty	Cieľom reformy zákona o neformálnom vzdelávaní dospelých bolo zreformovať model celoživotného vzdelávania a konsolidovať roztrieštený rámec rozvoja zručností prostredníctvom elektronického systému na základe individuálnych vzdelávacích účtov (ILA). Vývoj	Jednotlivci

		elektronického systému umožní používateľom nielen nájsť informácie o možnostiach vzdelávania, ale aj priamo sa zaregistrovať do programov a poskytne prehľadný komunikačný nástroj o opatreniach navrhovaných štátom na rozvoj kompetencií. Lepšia komunikácia o aktivitách celoživotného vzdelávania môže tiež pomôcť zvýšiť povedomie o význame ďalšieho vzdelávania a zvýšiť jeho atraktivnosť.	
Lotyšsko	Individuálne vzdelávacie účty	Lotyšsko plánuje zaviesť individuálne vzdelávacie účty zahŕňajúce digitálne zručnosti, ktorých cieľom je do polovice roka 2026 vyškoliť 3 500 osôb, ako aj nový prístup k neformálnemu samosprávnemu vzdelávaniu 1 000 odborníkov v oblasti IKT do roku 2026.	Jednotlivci
Luxembursko	Skillsdësch	Cieľom je reagovať na súčasné a budúce potreby zručností na trhu práce spájaním vlády a sociálnych partnerov	Jednotlivci
Malta	Odborná príprava pre zamestnanosť	Cieľom je podporiť jednotlivcov pri získavaní príslušných zručností na trhu práce a zlepšovaní ich zamestnateľnosti viacerými programami akými sú stáže, pracovné skúsenosti a pracovné miesto. V projekte boli navrhnuté 3 schémy, ktoré uchádzačom o zamestnanie poskytli praktickú odbornú prípravu, ktorá im pomohla získať zručnosti a kompetencie potrebné na nájdenie a udržanie si zamestnania.	Jednotlivci
Maďarsko	Mikrocertifikáty	Snahou Maďarska je zaviesť možnosť vytvorenia spoločného národného rámca pre mikrocertifikáty, ktorý zabezpečí sledovateľnosť a výsledovateľnosť počas celého života jednotlivca. V zákone o vzdelávaní dospelých sa stanovuje definícia mikrocertifikátov a podmienky ich vydávania a uchovávaní online.	Jednotlivci
	Dielenské školy	Dielenské školy (műhelyiskola) boli zavedené reformou odborného vzdelávania a prípravy v roku 2019 s cieľom zabrániť predčasnemu ukončeniu školskej dochádzky. Ponúkajú možnosti praktickej odbornej prípravy a vo flexibilnej štruktúre štúdiá. Dospelí, ktorí úspešne ukončia dielenskú školu, získajú čiastočnú odbornú kvalifikáciu, ktorá im umožňuje vykonávať určité úlohy/pracovné miesta v danom povolání.	Jednotlivci
Nemecko	Dekáda gramotnosti 2016 – 2026	Zlepšenie základných zručností v priebehu 10 rokov. Hlavným cieľom je zlepšiť zamestnateľnosť dospelých s nedostatkom základných zručností a znížiť počet negramotných ľudí.	Jednotlivci
Nórsko	Skills Plus	Cieľom je zvýšiť kvalitu výučby a zabezpečiť, aby jednotlivci dostali vzdelanie prispôbené ich potrebám. V programe boli vypracované osnovy základných zručností pre konkrétne profily pracovných miest.	Dospelí v pracovnom živote a dospelí prijatí prostredníctvom mimovládnych organizácií bez potreby zamestnania
Poľsko	Štúdiá o ľudskom kapitáli v Poľsku	Cieľom je rozsiahla štúdiá o ľudskom kapitáli: Aké sú potreby zručností poľských zamestnávateľov? (Dopyt), Aké sú zručnosti poľskej pracovnej	Zamestnávateľa, jednotlivci, poskytovatelia odbornej prípravy

		sily? (Poskytovanie zručností na trhu práce) a Ako prekonať nesúlad zručností?	
Portugalsko	Systém na predvídanie kvalifikačných potrieb (SANQ)	Cieľom SPKP je zabezpečiť lepšie zosúladenie kvalifikácií na odvetvovej a regionálnej úrovni, so zohľadnením predchádzajúceho súladu a očakávanej budúcej rovnováhy medzi ponukou a dopytom.	Na úrovni kvalifikácie
	Program Qualifica	Stratégia na podporu vzdelávania a kvalifikácie dospelých. Qualifica má sieť 303 centier po celej krajine, ktoré propagujú verejné a súkromné inštitúcie vrátane škôl, obcí, súkromných spoločností, miestnych/regionálnych združení, združení zamestnávateľov, ktoré prispievajú k zvyšovaniu kvalifikácie, poskytujú informácie a poradenstvo, potvrdzujú predchádzajúce vzdelávanie vo formálnom, neformálnom a informálnom a motivujú dospelých k celoživotnému vzdelávaniu	Jednotlivci (menej kvalifikovaní, nezamestnaní a NEETs)
Rakúsko	Nadácie práce	Podporovať pracovníkov hľadajúcich si prácu pri zvyšovaní kvalifikácie a opätovnom začleňovaní sa na trh práce cez nadáciu typ 1 „preradenia zamestnancov do iného zamestnania“, typ 2 nadácia "umiestňovania a nadáciu typ 3 "nadácia cieľovej skupiny"	Nezamestnaní a podniky
	Vyškolení tréneri	S cieľom zabezpečiť vzdelávanie v oblasti základných zručností na pracovisku. V praktickej fáze účastníci (škoolitelia odbornej prípravy a škoolitelia základných zručností.) identifikovali profesijné profily špecifické pre dané povolanie, zostavili príslušné zoznamy zručností a vykonali „job-shadowing škooliteľov.“	Jednotlivci
Rumunsko	Bez konkrétneho nástroja	Nové zákony o vzdelávaní poskytujú lepši legislatívny rámec na podporu celoživotného vzdelávania vrátane lepšej regulácie certifikácie výsledkov vzdelávania získaných neformálnym a informálnym vzdelávaním a mikrokreditmi. V pripravovanej reforme je snaha o zavedenie individuálnych vzdelávacích účtov, zlepšenie systému kvality v odbornom vzdelávaní, zavedenie národného programu druhej šance pre tých, ktorí predčasne ukončili vzdelávanie a pod.	
Taliansko	Národný plán obnovy a odolnosti	Neexistuje jednotná stratégia, ale Národný plán obnovy a odolnosti je zameraný na rozvoj systému odborného vzdelávania a prípravy, opätovný vstup osôb NEET do vzdelávania a aktívne politiky trhu práce (ALMP)	Zamestnávatelia a jednotlivci
Slovinsko	Kariérna platforma pre zamestnancov	Poskytuje poradenstvo podnikom s cieľom rozpoznať dlhodobé ciele a identifikovať potreby zručností zamestnancov spoločnosti	Zamestnávatelia a jednotlivci
Spojené kráľovstvo	Vzdelávaniu „prajné“ prostredie a zákonné nároky	Cieľom je vytvárať priaznivé prostredie ako zákonný nárok na prístup dospelých k vzdelávaniu, kde poskytovatelia majú vyčlenené finančné prostriedky na poskytovanie cielených programov	Jednotlivci

Španielsko	Firemné školenia	Zvyšujú konkurencieschopnosť podnikov. Riadené Verejnými službami zamestnanosti s podporou Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Podniky organizujú a plánujú školenia a vyberajú poskytovatelia školenia Financované z odvodov na sociálne zabezpečenie. Podniky v závislosti od veľkosti sa podieľajú na spolufinancovaní vzdelávania a odbornej prípravy.	Zamestnávatelia a jednotlivci
Švajčiarsko	GO-Model – zvyšovanie kvalifikácie na pracovisku	Cieľom je využiť pracovisko ako prístupový bod na poskytovanie vzdelávania v oblasti základných zručností zamestnancom s nízkymi základnými zručnosťami	Zamestnávatelia a jednotlivci
Švédsko	Vzdelávanie na pracovisku pre dospelých so strednou kvalifikáciou a špecifické cieľové skupiny (migranti)	Organizovanie vzdelávania v oblasti OVP vrátane prvkov vzdelávania sa na pracovisku pre dospelých so strednou kvalifikáciou. Pre získanie grantu musí byť preukázaná potreba vzdelávania.	Zamestnávatelia a jednotlivci

Zdroj: Spracované podľa Európska komisia, 2018 a European Education Area, 2024

Z krajín uvedených v tabuľke 19 sa v nasledujúcej časti budeme bližšie venovať Estónsku a Švédsku, ktoré vysokú mieru účasti dospelých na vzdelávaní a taktiež Francúzsku a Litve, ktoré majú v určitej podobe zavedené Individuálne vzdelávacie účty, tak ako je zamýšľané v podmienkach Slovenskej republiky.

Jedným z príkladov je Estónsko, ktoré v roku 1997 vykazovalo podobnú účasť dospelých na vzdelávaní ako Slovensku v roku 2021 (Estónsko 4,35 % v roku 1997, Slovensko – 4,8 % v roku 2021). Zákon prijatý v Estónsku v roku 1993 zakotvil právo každého na osobný rozvoj počas života ako aj povinnosti štátu, samospráv a zamestnávateľov vo vzťahu ku koordinácii a implementácii vzdelávania dospelých, stanovil študijné voľno a princípy financovania zo štátneho rozpočtu (Cigánová et al., 2020)¹⁶¹. V nadväznosti na to, Stratégia celoživotného vzdelávania 2014 – 2020 stavila cieľ zvýšiť účasť dospelých na vzdelávaní a znížiť počet tých, ktorí nemajú žiadnu špecializáciu. Na podporu zvýšenia účasti vo vzdelávaní dospelých Estónsko v rokoch 2016 až 2019 realizovalo rozsiahlu propagačnú kampaň, zaviedlo estónsky informačný systém o vzdelávaní obsahujúci informácie o 852 poskytovateľoch vzdelávania, poskytuje kvalitné, užitočné, zaujímavé a aktuálne vzdelávanie, zaviedlo certifikovanie lektorov vzdelávania dospelých, zamerali sa na kvalitu vzdelávacích výstupov, resp. čo účastník získa zapojením sa do VD, uznávanie výsledkov predošlého učenia, spoluprácu mnohých aktérov v celoživotnom vzdelávaní a vzdelávaní dospelých, ktorá sa prejavila najmä pri propagácii učenia sa – od škôlok, cez všeobecnovzdelávacie a odborné školy, až k inštitúciám vyššieho odborného vzdelávania a univerzitám, samosprávam – miestna, regionálna, školiace strediská, mládežnícke centrá, záujmové spolky, zväz zamestnávateľov, ministerstvo školstva, ministerstvo sociálnych vecí, ministerstvo hospodárstva, nadácie, Fond poistenia v nezamestnanosti, Vidiecke hnutie, Estónska asociácia pre neformálne vzdelávanie a Asociácia estónskych lektorov vzdelávania dospelých^{162;163}). V neposlednom rade financovanie školení pre dospelých cez Fond poistenia v nezamestnanosti umožnilo vzdelávať sa nielen nezamestnaným, ale aj pracujúcim, ktorí môžu okrem poradenstva, podpory na formálne vzdelávanie vo vybraných 170 odboroch získať aj príspevok vo výške 2 500 Euro počas troch rokov na vzdelávacie aktivity akými je napríklad budovanie kompetencií.

V snahe zachovania pozitívneho trendu v účasti dospelých na vzdelávaní za posledné desaťročie snaží do vzdelávania zapojiť všetky skupiny učiacich sa a zvýšiť do roku 2025 účasť dospelých na vzdelávaní na 25 % (v roku 2013 bola účasť na LFS 12,6 % a v roku 2022 už 21,1%). Súčasne je snahou Estónska, aby sa každoročne vzdelávania zúčastňovalo 52,3 % dospelých. V zmysle naplnenia stanovených cieľov je nutné urobiť opatrenia a znížiť rozdiely vo vzdelávaní znevýhodnených skupín, ako sú dospelí s nízkou kvalifikáciou, migranti a starší dospelý, ale aj v prípade rodových rozdielov.¹⁶⁴

¹⁶¹ Cigánová et al.. (2020) Príručka pre samosprávy vznikla na základe záverečnej správy z 3. fázy projektu: Odporúčania pre verejnú politiku vzdelávania dospelých na Slovensku. Dostupné na internete: <https://www.nocka.sk/wp-content/uploads/2020/08/Prirucka-pre-samospravy-Odporucania-pre-verejn%C3%BA-politiku-vzdel%C3%A1vania-dospel%C3%BDch.pdf>

¹⁶² Cigánová et al.. (2020) Príručka pre samosprávy vznikla na základe záverečnej správy z 3. fázy projektu: Odporúčania pre verejnú politiku vzdelávania dospelých na Slovensku. Dostupné na internete: <https://www.nocka.sk/wp-content/uploads/2020/08/Prirucka-pre-samospravy-Odporucania-pre-verejn%C3%BA-politiku-vzdel%C3%A1vania-dospel%C3%BDch.pdf>

¹⁶³ Andras. (20174). What characterises Estonia? Dostupné na internete: https://andras.ee/digituur25/en/portfolio_page/4-what-characterises-estonia/

¹⁶⁴ Government of Estonia. (2021). Education Strategy 2021–2035. Dostupné na internete: https://www.hm.ee/sites/default/files/htm_eesti_keelee_arengukava_2020_a4_web_en.pdf

Riešením je nárast ponuky rozmanitých a flexibilných vzdelávacích možností a kariérnych príležitostí zameraných na rôzne sociálne skupiny poskytujúcich pre jednotlivcov flexibilné možnosti vzdelávania.

Momentálne v Estónsku prebieha reforma vyššieho stredoškolského vzdelania, kde sa školy integrujú do väčších celkov, gymnázií alebo do inštitúcií odborného vzdelávania, prípadne sa s nimi spájajú. Cieľom tejto reformy je zvýšiť podiel ľudí vo veku 20 – 24 rokov s dosiahnutým sekundárnym vzdelaním na 90 % do roku 2035 (v roku 2019 to bolo 84,8 %) ¹⁶⁵.

Okrem toho Estónsko reformuje svoj kvalifikačný systém, kde zo systému založeného na profesijných štandardoch prechádza na flexibilnejší prístup založený na zručnostiach. Reforma by mala prispieť k zlepšeniu prepojenia medzi vzdelávacím systém a trhom práce a súčasne by mala jednotlivcom poskytnúť digitálne nástroje na identifikáciu potrebných zručností pre ich pracovné miesta a prípadne stanoviť možnosti a spôsoby pre získanie týchto zručností ¹⁶⁶. Nástroj má jednotlivcov poskytnúť informácie o typoch formálneho a neformálneho vzdelávania, mikrokreditov, prehľad profilu zručností jednotlivca a jeho kariérnych možností pri daných zručnostiach ¹⁶⁷.

Švédsko je krajinou EÚ, ktorá má najvyššiu mieru účasti dospelých na vzdelávaní a príprave (v roku 2022 prieskum LFS stanovil hodnotu 36,2 %, pričom v roku 2021 bola hodnota 28,6 %, t. j. zvýšila sa takmer o 10 %). Rovnako aj Švédsko sa stretáva s určitými problémami i napriek dobre rozvinutému systému vzdelávania ako je nedostatok zručností na trhu práce, neúplne využitie validácie zručností, nedostatočná dostupnosť pre znevýhodnené a vidiecke obyvateľstva a nedostatok údajov o vzdelávaní dospelých.

V nadväznosti na to Švédsko zaviedlo niekoľko politík a iniciatív zameraných na zlepšenie overovania zručností, kedy samosprávy musia pred začiatkom kurzu ponúkať mapovanie zručností a po jeho ukončení musia zručnosti overiť. Súčasne bola zavedená vyhláška o validácii, ktorá má naďalej stimulovať zavádzanie validácie.

Reformou zákona o vzdelávaní sa mal posilniť význam vzdelávania dospelých na úrovni vyššieho sekundárneho vzdelávania v samosprávach pre trh práce prostredníctvom väčšej regionálnej spolupráce (povinná spolupráca najmenej s dvomi ďalšími samosprávami) a taktiež väčšia orientácia na potreby trhu práce pri plánovaní ¹⁶⁸.

Francúzsko patrí medzi krajiny s relatívne vysokou mierou účasti dospelých na vzdelávaní, avšak problémom sú najmä nízko kvalifikovaní dospelí, ktorí sa v menšej miere zúčastňujú na vzdelávacích aktivitách (v roku 2022 bola miera LFS 13,3 %).

K uvedenej miere účasti prispela najmä reforma realizovaná od roku 2018. Reformy podnietili investície napr. na podporu prístupu uchádzačov o zamestnanie k odbornej príprave v “Pláne investícií do zručností” (Skills Investment plan – PIC 2018 - 2023) a v “Pláne na zníženie napätia pri náboře”. Doterajšie výsledky potvrdili pozitívne vplyvy PIC k vzdelávaniu dospelých, avšak nedokázali prekonať nízku mieru účasti znevýhodnených osôb na vzdelávaní

¹⁶⁵ Eurostat: edat_lfse_03.

¹⁶⁶ Ministry of Education and Research. (2022). Oskuste süsteem seob haridus- ja töömaailma paindlikumalt ühte (A skills system that links education and work more flexibly). Dostupné na internete <https://hm.ee/uudised/oskuste-susteem-seob-haridus-ja-toomailma-paindlikumalt-uhte>

¹⁶⁷ Európska komisia (2023). Education and Training Monitor 2023. Dostupné na internete: <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2023/en/country-reports/country-reports.html>

¹⁶⁸ Európska komisia (2023). Education and Training Monitor 2023. Dostupné na internete: <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2023/en/country-reports/country-reports.html>

dospelých¹⁶⁹. Iným príkladom sú investície zamerané na možnosti zvyšovania kvalifikácie a rekvalifikácie realizované cez Národný fond zamestnanosti (Fonds National pour l'Emploi), ktorí využili cca 400 000 ľudí. Súčasne sa v roku 2022 vo Francúzsku zjednodušil systém uznávania výsledkov predchádzajúceho vzdelávania s cieľom zjednodušenia postupov, podpory individuálnych kariérnych zmien a uľahčenia osvedčovania zručností vzdelávaním (Validation des Acquis de l'Expérience).

I napriek tomu je podľa odporúčaní Európskej komisie¹⁷⁰ nutné naďalej sledovať a hodnotiť investície zamerané na potrebu ďalšieho vzdelávania, nakoľko účinnosť investícií sa oslabuje z dôvodu nízkej úrovni základných zručností u dospelých¹⁷¹.

Reforma individuálneho vzdelávacieho účtu viedla vo Francúzku k celkovému zvýšeniu účasti dospelých na vzdelávaní, aj pri osobách s nízkou kvalifikáciou. Problém však je, že súčasné nastavenie systému umožňuje, aby boli vodičské preukazy financované práve cez systém individuálnych vzdelávacích účtov, čo znižuje opodstatnenosť tohto nástroja¹⁷². Do budúcnosti tak bude musieť Francúzsko urobiť ciele opatrenia, aby sa individuálne vzdelávacie účty využívali na vzdelávanie, ktoré bude zamerané na rozvoj zručností a v súlade s trhom práce¹⁷³.

Individuálne vzdelávacie účty sa v prípade pracujúcich jednotlivcov na plný, resp. 50 % čiastočný úväzok dotujú sumou 500 až 5 000 eur v závislosti od počtu odpracovaných hodín. Dotovaná suma je v pomere k počtu odpracovaných hodín jednotlivcom. Ak si napr. podnik stanovil zákonný ročný pracovný čas 1 607 hodín a zamestnanec odpracoval 700 hodín čo je menej ako polovica jeho nárok na dotáciu na vzdelávací účet je 217,8 eur.

Každý občan, ktorý začne pracovať má vytvorený vzdelávací účet, pričom prostriedky na tomto účte môže využívať až do odchodu do dôchodku. Súčasne na tento účet môže prispievať aj zamestnávateľ, resp. musí ak to napr. stanovuje dohoda (pracovná zmluva, kolektívna zmluva a pod.), zamestnávateľ v podnikoch s najmenej 50 zamestnancami nerealizoval odborné vzdelávanie zamestnancov, ktoré je naplánované každé dva roky alebo zamestnanec neabsolvoval aspoň jedno nepovinné vzdelávanie, finančné zdroje na účte jednotlivca sú nedostatočné na absolvovanie vzdelávania, v tom prípade sa môže zamestnanec obrátiť na svojho zamestnávateľa¹⁷⁴.

Ďalšou z vybraných krajín je Litva, v ktorej je účasť na vzdelávaní dospelých pomerne nízka (v roku 2022 sa v prieskume LFS zúčastnilo len 8,5 % dospelých na vzdelávaní vo veku 25-64 rokov, pričom priemer EÚ je 11,9 %). Podľa uskutočneného prieskumu v Litve je dôvodmi slabá kultúra celoživotného vzdelávania a skutočnosť, že kontinuálne vzdelávanie sa

¹⁶⁹ DARES. (2022). Troisième rapport du comité scientifique de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences. Dostupné na internete: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/616f7a757ed28ba50327277f520ffe2e/Troisi%C3%A8me%20Rapport%20CS-%20PIC.pdf>

¹⁷⁰ European Commission. (2023). 2023 Country Report – France. SWD(2023) 610 final. Dostupné na internete: Dostupné na internete: <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX:52023SC0610>

¹⁷¹ Európska komisia (2023). Education and Training Monitor 2023. Dostupné na internete: <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2023/en/country-reports/country-reports.html>

¹⁷² DARES. (2022a). Insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS 6 mois après leur sortie d'études en 2021. Dares Résultats, N°66. Dostupné na internete: https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/0d6bfba62c30f97c560aefcfe876ecfb/DR_Insertjeunes_apprentis_6%20mois.pdf

¹⁷⁴ Service-public.fr. (2024). Personal Training Account (PTA) of a Private Sector Employee. Dostupné na internete: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10705?lang=en>

nestalo spoločenskou „normou“¹⁷⁵. Dokonca až 30 % z populácie vo veku 25 -64 rokov nemá záujem sa učiť bez ohľadu na to, či budú k dispozícii vytvorené podmienky a príležitosti. Jedným z dôvodov je nízka kvalita vzdelávacích aktivít a pri vzdelávaní dospelých sa nevyžaduje osobitná kvalifikácia a súčasne škoolitelia nemajú právo na kontinuálny rozvoj¹⁷⁶.

V projektoch podporených z fondov EÚ sa v rokoch 2020 až 2023 realizovalo viac ako 50 programov neformálneho vzdelávania (zapojilo sa 30 zo 60 samospráv), pričom sa zapojilo 3 200 dospelých. V Pláne obnovy, plánuje Litva do roku 2026 podporiť približne 15 000 osôb usilujúcich sa o získanie kvalifikácie a kompetencií s vysokou pridanou hodnotu.

Reforma zákona o neformálnom vzdelávaní dospelých a kontinuálnom vzdelávaní mala za cieľ zmeniť model celoživotného vzdelávania a konsolidovať roztrieštený rámec rozvoja zručností prostredníctvom elektronického systému na základe individuálnych vzdelávacích účtov. Plánované spustenie systému individuálnych vzdelávacích účtov (tzv. KURSUOK)¹⁷⁷ bolo naplánované na koniec roka 2023. Systém má používateľom nájsť informácie o možnostiach vzdelávania, priamo sa zaregistrovať do programov a poskytnúť im prehľadný komunikačný nástroj o opatreniach navrhovaných štátom na rozvoj kompetencií. Jednotlivci môžu získať príspevok až 500 eur na vzdelávacie aktivity, ktoré sú v súlade so štátnymi prioritami.

Práve zlepšenie komunikácie o aktivitách celoživotného vzdelávania môže pomôcť zvýšiť povedomie o význame ďalšieho vzdelávania a zvýšiť tým jeho atraktivnosť a zvýšiť tak účasť dospelých na vzdelávaní¹⁷⁸.

¹⁷⁵ STRATA, (2020), Mokymasis visą gyvenimą. Įpročiai, patrauklumas, barjerai, naudos suvokimas, (Lifelong learning. Habits, attractiveness, barriers, perception of benefits), Government Strategic Analysis Centre <https://strata.gov.lt/images/tyrimai/2020-metai/svietimo-politika/20200108-MVG.pdf>

¹⁷⁶ STRATA, (2020), Mokymasis visą gyvenimą. Įpročiai, patrauklumas, barjerai, naudos suvokimas, (Lifelong learning. Habits, attractiveness, barriers, perception of benefits), Government Strategic Analysis Centre <https://strata.gov.lt/images/tyrimai/2020-metai/svietimo-politika/20200108-MVG.pdf>

¹⁷⁷ <https://www.kursuok.lt/en>

¹⁷⁸ Európska komisia (2023). Education and Training Monitor 2023. Dostupné na internete: <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2023/en/country-reports/country-reports.html>

4 Aktualizácia regulačných povinností týkajúcich sa podnikania vo formálnom aj celoživotnom vzdelávaní

V tejto časti stručne vymedzíme regulačné povinnosti v oblasti formálneho vzdelávania. Zameriavame sa pri tom na také regulačné zmeny, ktoré bránia lepšej výučbe v súvislosti s meniacimi sa požiadavkami na trh práce.

4.1 Základné vzdelávanie

Regulácia základného vzdelávania je prioritne upravená Zákonom č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Z §5 vyplýva, že výchova a vzdelávanie v školách a v školských zariadeniach sa realizuje podľa výchovno-vzdelávacích programov, pričom pod vzdelávacím programom rozumieme štátny vzdelávací program (§6) a školský vzdelávací program (§7) a pod výchovným programom rozumieme štátny výchovný program a výchovný program školského zariadenia (§8). Regulačné zaťaženie predstavuje úprava Pedagogickej dokumentácie vymedzenej v § 11. Špecifickou oblasťou, ktorá sa dotýka základného školstva je úprava povinnej školskej dochádzky. Základné školy majú vymedzené (v § 20 ods. 6), že „*prednostne musia prijať na plnenie povinnej školskej dochádzky žiakov, ktorí majú miesto trvalého pobytu v školskom obvode spádovej školy.*“ Zákon rozlišuje rôzne typy základných škôl (plnoorganizovaná a neplnoorganizovaná) a zároveň stanovuje maximálny počet žiakov v triede základnej školy (§29 ods. 5).¹⁷⁹

Priestory musia byť v súlade s Vyhláškou č. 75/2023 Z. z. Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky o podrobnostiach o požiadavkách na zariadenia pre deti a mládež. Táto vyhláška nahradila Vyhlášku č. 527/2007 Z. z. Vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky o podrobnostiach o požiadavkách na zariadenia pre deti a mládež. Vyhláška sa zameriava na priestorové usporiadanie a funkčné členenie vnútorných priestorov zariadenia pre deti a mládež, rozsah priestorovej plochy na jedného žiaka, umiestnenie tabúl, podmienky zázemia (šatne), hygienických zariadení a pod.¹⁸⁰

Okrem toho je pre základné školy určujúca Vyhláška MŠ SR č. 223/2022 Z. z. o základnej škole. Táto vyhláška reguluje Organizáciu základnej školy (§ 1), ktorá určuje funkciu zástupcu riaditeľa základnej školy, úlohy a členov pedagogickej rady a ďalšie orgány, ktoré môže zriaďiť riaditeľ školy. Vyhláška (§ 2) ďalej reguluje začiatok školského vyučovania. Ten určuje riaditeľ po prerokovaní pedagogickou radou a radou školy medzi 7:00 a 9:00. Ak z priestorových dôvodov nemožno školské vyučovanie zabezpečiť pre všetkých žiakov v dopoludňajších hodinách, možné je výnimočne organizovať ho aj v dvoch zmenách. Končiť sa musí najneskôr o 17.00 hodine. Vyhláška ďalej upravuje počet hodín a administratívu spojenú s tvorbou rozvrhu hodín. Vyhláška čiastočne reguluje (§ 3) počty žiakov v skupinách na náboženstvo a etickú výchovu, cudzie jazyky, informatiku, telesnú výchovu a výučbu slovenského jazyka ak ide o školu s vyučovacím jazykom maďarským. Vyhláška stanovuje regulačné podmienky pre výchovno vzdelávací proces prebiehajúci prostredníctvom výletov, exkurzií, športových

¹⁷⁹ Zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov, dostupné na internete: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2008/245/20231223>

¹⁸⁰ Vyhláška č. 75/2023 Z. z. Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky o podrobnostiach o požiadavkách na zariadenia pre deti a mládež., dostupné na internete: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2023/75/20240101>

výcvikov. Ďalej je ustanovené (§ 8) číslovanie tried, hodnotenie žiaka (§9), výchovné opatrenia (§ 10), testovanie žiakov (§ 11 a nasl.)¹⁸¹.

Z hľadiska trhu práce je dôležité regulačné vymedzenie v § 13 predmetnej vyhlášky, ktoré je zamerané na externé testovanie za účelom získania nižšieho stredného vzdelania. Tu je väzba priamo na trh práce, keďže ide o získanie kvalifikácie, s ktorou je možné sa uchádzať o pracovné miesto. Paragraf vymedzuje regulačné požiadavky testovania, termín podania žiadosti o vykonanie externého testovania a jeho náležitosti a požiadavky na opakované testovanie. Paragraf nedefinuje závažnejšie regulačné požiadavky na zriaďovateľov škôl, preto ho hodnotíme ako regulačne neutrálny.

Vedenie pedagogickej dokumentácie je upravené vo Vyhláške č. 339/2023 Z. z. Vyhláška Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky o pedagogickej dokumentácii a ďalšej dokumentácii. Pedagogickú dokumentáciu základnej školy tvorí triedna kniha, triedny výkaz, katalógový list žiaka a protokol o komisionálnej skúške. Ďalšia dokumentácia základnej školy je napríklad rozvrh hodín, zápisnica z rokovania pedagogickej rady, zápisnica z rokovania predmetovej komisie, zápisnica z rokovania metodického združenia (ak sú zriadené), dokumentácia záujmovej činnosti školy. Okrem týchto administratívnych povinností sú stanovené aj dokumentácie pre žiakov so zdravotným znevýhodnením, žiaka zo sociálne znevýhodneného prostredia a dieťaťa alebo žiaka so všeobecným intelektovým nadaním, pre dieťa alebo žiaka, ktorému sa poskytuje podporné opatrenie vo výchove a vzdelávaní. Pedagogická dokumentácia sa vedie v listinnej podobe alebo ako elektronické dokumenty autorizované kvalifikovaným elektronickým podpisom (patrí sem podľa predmetnej vyhlášky triedna kniha, výkaz, katalógový list žiaka, osobný spis dieťaťa, osobný spis žiaka, denník evidencie odborného výcviku, denník výchovnej skupiny. Triedna kniha, ktorá je vedená elektronicky sa na konci roka musí vytlačiť v listinnej podobe, podpísať a opatriť odtlačkom pečiatky školy alebo školského zariadenia a to vtedy, ak nie je autorizovaná kvalifikovaným elektronickým podpisom. Je tiež potrebné pripojiť kvalifikovanú elektronickú časovú pečať. Pedagogická dokumentácia a ďalšia dokumentácia sú súčasťou registratúry škôl a školských zariadení. Označujú sa znakmi hodnoty a lehotami uloženia, ktoré sú niekedy až 20 rokov.¹⁸²

4.2 Stredoškolské vzdelávanie

Podľa zákona č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov môže zriadiť školu alebo školské zariadenie okrem obce, samosprávneho kraja a regionálneho úradu aj štátom uznaná cirkev alebo náboženská spoločnosť, prípadne iná právnická osoba alebo fyzická osoba. Zriaďovateľom súkromnej školy môže byť FO (nepodnikateľ), ktorý má spôsobilosť na právne úkony v celom rozsahu, živnostník, osoba vykonávajúca slobodné povolanie a právnická osoba zriadená napr. na základe Občianskeho zákonníka (združenie fyzických alebo právnických osôb, účelové združenie majetku, jednotka územnej samosprávy alebo napríklad občianske združenie). Cirkevnú školu môže zriadiť iba štátom uznaná cirkev.

¹⁸¹ Vyhláška MŠ SR č. 223/2022 Z. z. o základnej škole, dostupné na internete: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2022/223/20230901>

¹⁸² Vyhláške č. 339/2023 Z. z. Vyhláška Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky o pedagogickej dokumentácii a ďalšej dokumentácii., dostupné na internete: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2023/339/20230901>

Žiadosť o zaradenie školy alebo školského zariadenia do siete predkladá zriaďovateľ Ministerstvu školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky do 31. marca kalendárneho roka, ktorý predchádza roku, v ktorom má byť škola alebo školské zariadenie zriadené.

Minister môže, najmä ak zriadenie školy alebo školského zariadenia nezakladá zvýšené nároky na štátny rozpočet, povoliť iný termín podania žiadosti. Odporúčané formuláre sú dostupné na stránke Ministerstva školstva, výskumu, vývoja a mládeže Slovenskej republiky.

Žiadosť o zaradenie do siete stredných škôl musí obsahovať okrem identifikačných údajov zriaďovateľa aj názov a adresu školy alebo školského zariadenia vrátane jeho súčastí, predpokladaný počet všetkých detí alebo žiakov, predpokladaný počet všetkých tried, vyučovací alebo výchovný jazyk, školský vzdelávací program alebo výchovný program, podľa ktorého sa bude v škole alebo školskom zariadení uskutočňovať výchova a vzdelávanie, dátum, v ktorom sa má škola alebo školské zariadenie vrátane jeho súčastí zriadiť. Tiež musí zriaďovateľ dokladovať zabezpečenie priestorov, žiadosť musí obsahovať aj doklad príslušných orgánov štátnej správy, že priestory školy alebo školského zariadenia sú v súlade s hygienickými požiadavkami a predpismi o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a predpismi o ochrane pred požiarom, predpokladaný rozpočet školy alebo školského zariadenia. Dôležitá podmienka je súhlas samosprávneho kraja pre zriaďovateľov podľa § 19 ods. 2 písm. d) a e), ak ide o jazykové školy, základné umelecké školy a školské zariadenia okrem škôl v prírode pre deti, žiakov a poslucháčov nad 15 rokov veku a stredné školy, školy v prírode, stredné školy pre žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, odborné učilišťa a praktické školy na území samosprávneho kraja. Potrebné je získanie vyjadrenia príslušného orgánu školskej samosprávy, stanovisko príslušného ústredného orgánu štátnej správy a inštitúcie podieľajúcej sa na koordinácii odborného vzdelávania a prípravy pre trh práce, ak ide o strednú odbornú školu. Vyžaduje sa vyjadrenie príslušného regionálneho úradu k požiadavkám na účelné a komplexné rozmiestnenie škôl a školských zariadení, k formám organizácie výchovy a vzdelávania, vyučovaciemu jazyku, počtu detí, resp. poslucháčov zriadených škôl a priestorovo materiálno – technického zabezpečenia škôl a školských zariadení. Ďalej sa vyžaduje, ak je zriaďovateľom fyzická osoba, ktorá má oprávnenie podnikat' alebo iná právnická osoba, aby táto osoba nebola v konkurze alebo likvidácii, nebola voči nej zamietnutý návrh na vyhlásenie konkurzu pre nedostatok majetku. Nemala evidované nedoplatky voči daňovému úradu, colnému úradu, evidované nedoplatky na poisťovní, na sociálne poistenie a zdravotnú poisťovňu neevidovala voči nej pohľadávky po splatnosti. Fyzická osoba by mala byť bezúhonná, ak je zriaďovateľom právnická osoba, bezúhonným by mal byť aj jej štatutárny zástupca alebo člen štatutárneho orgánu a nebolo voči nemu začaté trestné stíhanie.¹⁸³

Priestory tiež musia byť v súlade s Vyhláškou č. 75/2023 Z. z. Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky o podrobnostiach o požiadavkách na zariadenia pre deti a mládež.¹⁸⁴

Významné kompetencie pri zriaďovaní strednej školy má Samosprávny kraj. Toto platí aj vtedy, ak Samosprávny kraj nie je priamo zriaďovateľom strednej školy. Podľa zákona č. 569/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve Samosprávny kraj pri prenesenom výkone štátnej správy (§ 9) „určuje pre každú strednú školu vo svojej územnej pôsobnosti (bez ohľadu na zriaďovateľa) najvyšší počet žiakov prvého ročníka v dennej forme

¹⁸³ Zákon č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve, dostupné na internete: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2021/271/20220101>

¹⁸⁴ Vyhláška č. 75/2023 Z. z. Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky o podrobnostiach a požiadavkách na zariadenia pre deti a mládež, dostupné na internete: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2023/75/20240101>

štúdiá podľa osobitného predpisu. Samosprávny kraj prerokúva s príslušným ústredným orgánom štátnej správy a sociálnymi partnermi návrhy na zriadenie, zrušenie alebo obmedzenie činnosti stredných odborných škôl.“¹⁸⁵

Vyššie spomenuté podmienky sú zväčša všeobecného charakteru. Dôležité pri zriaďovaní škôl sú ľudské a materiálne zdroje.

Riaditeľ strednej školy (§ 20) musí spĺňať kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti v kategórii alebo podkategórii pedagogického zamestnanca alebo v príslušnej kategórii odborného zamestnanca. Musí spĺňať podmienky zaradenia do kariérového stupňa samostatný pedagogický zamestnanec alebo samostatný odborný zamestnanec a podmienky získania profesijných kompetencií potrebných na výkon činnosti vedúceho pedagogického zamestnanca alebo vedúceho odborného zamestnanca. Riaditeľ školy alebo riaditeľ školského zariadenia okrem riaditeľa zariadenia školského stravovania a riaditeľa strediska služieb škole musí mať ku dňu uskutočnenia výberového konania najmenej päť rokov pedagogickej činnosti alebo najmenej päť rokov odbornej činnosti.¹⁸⁶

Okrem toho musia výučbové zariadenia, ako je napríklad dielňa spĺňať podmienky podľa zákona č. 61/2015 o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktoré sú určené normatívom materiálne – technického a priestorového zabezpečenia alebo štátnym vzdelávacím programom.

Medzi administratívne povinnosti, ktoré sú stanovené Školským zákonom (§11 ods. 1) patrí „*Pedagogická dokumentácia a ďalšia dokumentácia*“. „*Pedagogická dokumentácia školy alebo školského zariadenia je súbor dokumentov, ktorými sa riadi výchovno-vzdelávací proces a podľa ktorých škola alebo školské zariadenie vydáva verejné listiny a rozhodnutia.*“

Povinnosťou riaditeľa je predkladať zriaďovateľovi na schválenie členov rady školy, návrh rozpočtu, návrh na počty prijímaných detí/žiakov, správu o výchovno vzdelávacej činnosti, jej výsledkoch a podmienkach, správu o výsledkoch hospodárenia školy, rozhodnutia o neprijatí a odvolaní, výkazy o škole a jej súčastiach a podklady na dohodovacie konanie. Riaditeľ má ďalej povinnosť predkladať majetkové priznanie a informovať o pedagogicko-organizačnom a materiálne – technickom zabezpečení výchovno- vzdelávacieho procesu.¹⁸⁷

Školy a školské zariadenia, ktoré sú zaradené do siete, majú povinnosť podľa Zákona o štátnej správe v školstve a školskej samospráve (§35a) pri ročných zisťovaniach „*poskytnúť ministerstvu štatistické údaje o počtoch tried, učiteľov, zamestnancoch, ich najvyššom dosiahnutom vzdelaní a kvalifikácii, počtoch detí, žiakov a poslucháčov v ich vekovej štruktúre a v členení podľa výchovno-vzdelávacieho jazyka, národnosti, študijného alebo učebného odboru, špeciálnych výchovno-vzdelávacích potrieb, počtoch stravníkov v zariadeniach školského stravovania, počtoch ubytovaných detí a žiakov školských internátov, kapacitách a príjmoch zariadení školského stravovania a školských internátov a to všetko k 15 septembru školského roka. Ďalej školy poskytujú dáta o úrazovosti detí a žiakov podľa stavu za predchádzajúci školský rok, školských knižniciach podľa stavu k 31.12 kalendárneho roka,*

¹⁸⁵ Zákon č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov, dostupné na internete: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/596/20231223>

¹⁸⁶ Zákon č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov, dostupné na internete: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/596/20231223>

¹⁸⁷ <https://www.direktor.sk/sk/casopis/manazment-skoly-v-praxi/kompetencie-zriadovateľa-a-riaditeľa-skoly.m-1273.html>

vybavení škôl a školských zariadení digitálnymi technológiami podľa stavu k 31.12. kalendárneho roka.“¹⁸⁸

Administratíva a vedenie dokumentov sa riadi rovnakou Vyhláškou ako je tomu pri základných školách. Mierne odlišnosti sa nachádzajú v porovnaní pedagogickej dokumentácie, ktorú okrem triednej knihy, triedneho výkazu, tvoria taktiež denník evidencie odborného výcviku, ak ide o strednú odbornú školu, katalógový list žiaka, protokol o maturitnej skúške, protokol o záverečnej skúške, ak ide o strednú odbornú školu, protokol o absolventskej skúške ak ide o konzervatórium a školu umeleckého priemyslu a protokol o komisionálnej skúške. Protokoly o maturitnej skúške, záverečnej skúške a absolventskej skúške a komisionálnej skúške majú lehotu uloženia 20 rokov.¹⁸⁹

Základné a stredné školy sa pri vypracúvaní Správy o výchovno – vzdelávacej činnosti, jej výsledkoch a podmienkach riadia Vyhláškou č. 435/2020 Z. z. Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky o štruktúre a obsahu správ o výchovno-vzdelávacej činnosti, jej výsledkoch a podmienkach škôl a školských zariadení. Správa musí obsahovať (§ 2) *„údaje o škole v rozsahu názvu, adresy, telefónneho kontaktu, webového sídla, adresu elektronickej pošty, mená a priezviská vedúcich zamestnancov a ich funkcie, mená, priezviská a označenie funkcie členov rady školy alebo školského zariadenia ak je zriadená a jej adresa elektronickej pošty.“* Obsahuje aj *„údaje o zriaďovateľovi, informácie o činnosti rady školy alebo školského zariadenia, najmä počet a dátumy zasadnutí a prijaté uznesenia, počty detí, žiakov alebo poslucháčov, počet pedagogických zamestnancov, odborných zamestnancov a ďalších zamestnancov, údaje o plnení kvalifikačného predpokladu pedagogických zamestnancov, informácie o aktivitách a prezentácie školy alebo školského zariadenia na verejnosti, informácie o projektoch, do ktorých je škola alebo školské zariadenie zapojené, výsledky inšpekčnej činnosti Štátnej školskej inšpekcie, informácie o priestorových podmienkach a materiálno-technických podmienkach školy, informácie o oblastiach, v ktorých škola alebo školské zariadenie dosahuje dobré výsledky, o oblastiach, v ktorých má škola alebo školské zariadenie nedostatky, vypracované v súčinnosti s radou školy alebo s radou školského zariadenia. Správa sa vypracúva za predchádzajúci školský rok.“* Správa sa po prerokovaní v pedagogickej rade (§ 3) predkladá *„na vyjadrenie príslušnému orgánu školskej samosprávy do 15. októbra príslušného roka. Správa sa po vyjadrení príslušného orgánu školskej samosprávy predkladá na schválenie zriaďovateľovi do 31. októbra príslušného roka. Schválená správa sa zverejňuje na obvyklom mieste a prípadne na webovej stránke školy do 31. 12 príslušného roka.“¹⁹⁰*

4.3 Vysokoškolské vzdelávanie

Podnikanie vo formálnom vysokoškolskom vzdelávaní je na Slovensku možné za podmienok ustanovených zákonom č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o VŠ“). Prvou regulačnou podmienkou je podľa § 47

¹⁸⁸ Zákon č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov, dostupné na internete: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/596/20231223>

¹⁸⁹ Vyhláške č. 339/2023 Z. z. Vyhláška Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky o pedagogickej dokumentácii a ďalšej dokumentácii, dostupné na internete: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2023/339/20230901>

¹⁹⁰ Vyhláškou č. 435/2020 Z. z. Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky o štruktúre a obsahu správ o výchovno-vzdelávacej činnosti, dostupné na internete: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2020/435/20220101>

zákona získanie súhlasu vlády v mene štátu, ktorý je neprenosný na inú právnickú osobu a iných právnych nástupcov. Ministerstvo schvaľuje aj príslušnú zmenu názvu vysokej školy. „*Ak má vysoká škola oprávnenie vytvárať, uskutočňovať a upravovať študijné programy tretieho stupňa najmenej v piatich študijných odboroch a má ku dňu podania žiadosti o zmenu názvu zapísaných na štúdium najmenej 2 000 študentov, môže názov obsahovať slovo „univerzita“.*“¹⁹¹ Akademické orgány súkromnej vysokej školy sú podobné ako pri verejnej vysokej škole.

Štátny súhlas stráca platnosť ak vysoká škola nezačne svoju činnosť do dvoch rokov od nadobudnutia platnosti. Takýto striktný výhľad zákona dáva prípadným zakladateľom vysokej školy relatívne kratší čas na získanie pedagógov, priestorov a získanie študentov na začatie výučby, preto to považujeme za regulačnú povinnosť.

Financovanie súkromných vysokých škôl je komerčné a určuje ho § 91 zákona. Škola si je sama povinná zabezpečiť finančné prostriedky, pričom Ministerstvo školstva môže uzatvoriť so súkromnou vysokou školou zmluvu, ktorej predmetom je poskytnutie finančných prostriedkov podmienené plnením merateľných ukazovateľov na účel naplňania poslania vysokej školy dohodnutých na tri roky a zostavených podľa tematických okruhov uvedených v dlhodobom zámere ministerstva školstva. Ministerstvo školstva môže súkromnej vysokej škole poskytnúť dotáciu na sociálnu podporu študentov.

Okrem týchto všeobecných podmienok stanovených zákonom musí vysoká škola splniť kritéria akreditácie. Tú udeľuje Slovenská akreditačná agentúra pre vysoké školstvo. Agentúra rozhoduje o zastavení konania o žiadosti o udelenie súhlasu pôsobiť ako súkromná vysoká škola. Poskytuje MŠVVaŠ vyjadrenie k žiadosti o udelenie štátneho súhlasu. Konanie začne na základe žiadateľa a udelenie štátneho súhlasu. Žiadosť o udelenie štátneho súhlasu podáva agentúre právnická osoba, ktorá chce pôsobiť ako súkromná vysoká škola.

Právnická osoba môže požiadať o udelenie štátneho súhlasu opätovne najskôr po uplynutí jedného roka od nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia agentúry o zastavení konania alebo rozhodnutia ministerstva školstva o zastavení konania, alebo po uplynutí jedného roka od rozhodnutia vlády o neudelení štátneho súhlasu.¹⁹²

Vysoká škola, ktorá chce pôsobiť na trhu musí splniť predpoklady podľa zákona č. 269/2018 Z. z. o zabezpečovaní kvality vysokoškolského vzdelávania a o zmene a doplnení zákona č. 343/2015 Z. z. o verejnom obstarávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. V zmysle uvedeného zákona je definované postavenie Agentúry na zabezpečenie kvality vysokoškolského vzdelávania. Agentúra rozhoduje o udelení akreditácie študijného programu. Kľúčovým je v tomto smere *Štandard akreditačnej agentúry*. „*Štandardy pre študijný program predstavujú súbor požiadaviek, ktorých plnením je podmienené udelenie akreditácie študijného programu a rozhodovanie agentúry o oprávnení vysokej školy vytvárať, uskutočňovať a upravovať študijné programy v príslušnom študijnom odbore a stupni.*“¹⁹³

Študijný program (podľa čl. 2, bod 2,3,4,5) musí byť spracovaný „*v súlade s poslaním a strategickými cieľmi vysokej školy,*“ ktoré sú určené v dlhodobom zámere vysokej školy. Musia byť určené osoby zodpovedné za „*uskutočňovanie, rozvoj a zabezpečovanie kvality*

¹⁹¹ Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov, dostupné na internete: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2008/175/20080522>

¹⁹² Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov, dostupné na internete: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2008/175/20080522>

¹⁹³ Štandardy pre študijný program, dostupné na internete <https://saavs.sk/wp-content/uploads/2020/09/Standardy-pre-studijny-program-2.pdf>

študijného programu.“ Do prípravy návrhu študijného programu majú byť zapojení študenti, zamestnávateľia a ďalšie zainteresované strany. Študijný program musí byť priradený k študijnému odboru a je zdôvodnená miera jeho obsahovej zhody s príslušným študijným odborom. V prípade študijných programov v kombinácii dvoch študijných odborov alebo ak ide o interdisciplinárne štúdiá, je študijný program priradený k príslušným študijným odborom a je zdôvodnená miera jeho obsahovej zhody s príslušnými študijnými odbormi.¹⁹⁴

Záujemca o vznik novej súkromnej vysokej školy, alebo o rozšírenie existujúcej školy o nový študijný program musí špecifikovať profil absolventa, pričom v jeho rámci sú prostredníctvom deskriptorov vymedzené a komunikované výstupy vzdelávania, ktoré sú verifikovateľné (čl. 2, bod 7) a *„zodpovedajú poslaniu vysokej školy, príslušnému stupňu kvalifikačného rámca a oblasti poznania podľa príslušného študijného odboru alebo kombinácie študijných odborov, v ktorých ich absolventi získajú vysokoškolské vzdelanie.“*¹⁹⁵

Výstupy vzdelávania a kvalifikácia získaná absolvovaním študijného programu napĺňa sektorovo-špecifické odborné očakávania na výkon povolania. V študijnom programe sú indikované povolania, na výkon ktorých je potrebná získaná kvalifikácia. Tieto skutočnosti sú potvrdené vyjadreniami relevantných externých zainteresovaných strán alebo súhlasným stanoviskom právnickej osoby uvedenej v opise príslušného študijného odboru, ak si to opis vyžaduje, alebo súhlasným stanoviskom príslušného ministerstva na uskutočňovanie študijného programu, ak ide o štátnu vysokú školu, resp. o kvalifikáciu pre výkon regulovaných povolanií.

Ďalšie požiadavky na podnikanie súkromnej vysokej školy sú kladené na personálne zabezpečenie (článok 6 ods. 1). *„Vysoká škola zaručuje pre študijný program učiteľov, ktorých kvalifikácia, rozvrhnutie pracovnej záťaže, úroveň výsledkov tvorivých činností, praktické skúsenosti, pedagogické zručnosti a prenositeľné spôsobilosti umožňujú dosahovať výstupy vzdelávania, ktorých jazykové zručnosti zodpovedajú jazykom uskutočňovania študijného programu a ktorých počet a pracovná kapacita zodpovedajú počtu študentov a personálnej náročnosti vzdelávacích činností.“*¹⁹⁶

Odborná kvalifikácia učiteľov zabezpečujúcich študijný program (článok 6, ods. 2) *„je minimálne o stupeň vyššia než kvalifikácia dosahovaná jeho ukončením (to znamená, že inžiniersky stupeň vzdelávania by mali zabezpečovať učitelia s titulom PhD.). Od tejto požiadavky je možné upustiť v odôvodnených prípadoch, akými sú najmä lektori cudzích jazykov, učitelia zabezpečujúci prax, odborníci z praxe a doktorandi.“*¹⁹⁷

Profilové študijné predmety (čl. 6 ods. 3) sú štandardne *„zabezpečované vysokoškolskými učiteľmi vo funkcii profesora alebo vo funkcii docenta, ktorí pôsobia na vysokej škole v príslušnom študijnom odbore alebo súvisiacom odbore na ustanovený týždenný pracovný čas.“*¹⁹⁸ V študijných programoch s orientáciou na profesijné vzdelávanie sú profilové študijné predmety zabezpečované aj vysokoškolskými učiteľmi, ktorí sú skúsenými odborníkmi z príslušného odvetvia hospodárstva alebo spoločenskej praxe a ktorí pôsobia na vysokej škole

¹⁹⁴ Štandardy pre študijný program, dostupné na internete <https://saavs.sk/wp-content/uploads/2020/09/Standardy-pre-studijny-program-2.pdf>

¹⁹⁵ Štandardy pre študijný program, dostupné na internete <https://saavs.sk/wp-content/uploads/2020/09/Standardy-pre-studijny-program-2.pdf>

¹⁹⁶ Štandardy pre študijný program, dostupné na internete <https://saavs.sk/wp-content/uploads/2020/09/Standardy-pre-studijny-program-2.pdf>

¹⁹⁷ Štandardy pre študijný program, dostupné na internete <https://saavs.sk/wp-content/uploads/2020/09/Standardy-pre-studijny-program-2.pdf>

¹⁹⁸ Štandardy pre študijný program, dostupné na internete <https://saavs.sk/wp-content/uploads/2020/09/Standardy-pre-studijny-program-2.pdf>

na ustanovený týždenný pracovný čas alebo kratší pracovný čas. Je zaručená udržateľnosť personálneho zabezpečenia profilových predmetov študijného programu z hľadiska vekovej štruktúry učiteľov.¹⁹⁹

Okrem týchto všeobecných požiadaviek na vysokoškolských učiteľov existuje požiadavka na tzv. garanta študijného odboru. Je ňou „určená osoba, ktorá má príslušné kompetencie a nesie hlavnú zodpovednosť za uskutočňovanie, rozvoj a zabezpečenie kvality študijného programu alebo inak vymedzenej ucelenej časti študijného programu a zabezpečuje profilový predmet.“ Táto osoba musí pôsobiť vo funkcii profesora, čo predstavuje ďalšiu regulačnú bariéru. Naviac, predpis Akreditačnej komisie predpisuje, že musí pôsobiť ustanovený týždenný pracovný čas, ak ide o bakalársky študijný program, pôsobí vo funkcii profesora alebo vo funkcii docenta v príslušnom študijnom odbore na ustanovený týždenný pracovný čas. Táto osoba zároveň nenesie hlavnú zodpovednosť za uskutočňovanie, rozvoj a zabezpečenie kvality študijného programu na inej vysokej škole v Slovenskej republike. „Jedna a tá istá osoba môže niesť hlavnú zodpovednosť za uskutočňovanie, rozvoj a zabezpečenie kvality najviac troch študijných programov.“²⁰⁰

„Osoby, ktoré vedú záverečné práce, vykonávajú aktívnu tvorivú činnosť alebo praktickú činnosť na úrovni zodpovedajúcej stupňu študijného programu v problematike odborného a tematického zamerania vedených prác. Školiteľmi dizertačných prác sú osoby vo funkcii profesora alebo vo funkcii docenta alebo inej obdobnej funkcii vo výskumnej inštitúcii zmluvne spolupracujúcej pri zabezpečovaní študijného programu tretieho stupňa s vysokou školou.“²⁰¹

Ďalšia regulačná bariéra v podnikaní pri vysokoškolskom vzdelávaní sa dotýka uskutočňovania študijných programov v príslušnom študijnom odbore na viacerých súčastiach alebo vo viacerých sídlach. Vtedy musí VŠ zaručiť „aktivizovanie učiteľov podľa predošlých kritérií osobitne pre každú súčasť a osobitne pre každé sídlo, v ktorom uskutočňuje študijný program ako celok.“

Skupinou opatrení, ktoré musí vysoká škola zabezpečiť sú také, ktoré sa dotýkajú priestorovo – materiálno – technického vybavenia. Musí zabezpečiť dostatočné priestorové, materiálne, technické a informačné zdroje študijného programu, ktoré sú zárukou na dosahovanie stanovených cieľov a výstupov vzdelávania. „Ide najmä o posluchárne, učebne, študovne, laboratória a laboratórne prístroje a iné potrebné vybavenie, technické prostriedky a vybavenie, ateliéry, dielne, projektové a umelecké štúdiá, tlmočnické kabíny, kliniky, kňazské semináre, vedecké a technologické parky, technologické inkubátory, školské podniky, strediská praxe, cvičné školy, učebno-výcvikové zariadenia, športové haly, plavárne, športoviská, knižnice, prístup k študijnej literatúre, informačným databázam a ďalším informačným zdrojom, informačné technológie a externé služby a ich zodpovedajúce financovanie.“²⁰²

Vysoká škola má povinnosť zabezpečiť (článok 8, ods. 1,4,5 Štandardy pre študijné programy) „podporný odborný personál. Ten musí kompetentnosťou ako i počtom zodpovedať potrebám študentov ale i učiteľov študijného programu.“ Zohľadňovať musí a musí mať väzbu

¹⁹⁹ Zákona č. 269/2018 Z. z. o zabezpečovaní kvality vysokoškolského vzdelávania a o zmene a doplnení zákona č. 343/2015 Z. z. o verejnom obstarávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, dostupné na internete na: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2018/269/20220425>

²⁰⁰ Štandardy pre študijný program, dostupné na internete <https://saavs.sk/wp-content/uploads/2020/09/Standardy-pre-studijny-program-2.pdf>

²⁰¹ Štandardy pre študijný program, dostupné na internete <https://saavs.sk/wp-content/uploads/2020/09/Standardy-pre-studijny-program-2.pdf>

²⁰² Štandardy pre študijný program, dostupné na internete <https://saavs.sk/wp-content/uploads/2020/09/Standardy-pre-studijny-program-2.pdf>

na ciele a výstupy vzdelávania. Tiež musí vysoká škola udržiavať „*záväzné partnerstvá, ktoré umožňujú účasť relevantných zainteresovaných strán na zabezpečovaní kvality, realizácii a rozvoji študijného programu.*“ Vysoká škola musí mať tiež „*zabezpečené dostatočné personálne, priestorové a materiálne ale tiež technické a informačné zdroje študijného programu osobitne pre každé sídlo, v ktorom sa má uskutočňovať študijný program*“ (alebo jeho časť). Štandardy stanovujú, že to musí byť primerane k cieľom a výstupom vzdelávania príslušnej časti študijného programu.

Študenti študijného programu (podľa čl. 8 ods. 7,8, 10 Štandardy pre študijné programy, Slovenská akreditačná agentúra pre vysoké školy) musia mať navyše „*zabezpečené primerané sociálne zabezpečenie, športové, kultúrne, duchovné a spoločenské vyžitie počas štúdia.*“²⁰³ Tiež by mali mať „*prístup k mobilitám a stážam. profesijne orientovaných študijných programoch má študijný program zmluvných partnerov v podobe organizácií, ktoré zabezpečujú odbornú prax a praktickú výučbu študentov.*“²⁰⁴ Tieto organizácie majú zabezpečené dostatočné priestorové, materiálne, technologické a personálne podmienky tak, aby bolo možné dosiahnuť plánované výstupy vzdelávania.

4.4 Celoživotné vzdelávanie

Celoživotné vzdelávanie upravuje zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Pod druhmi a formami ďalšieho vzdelávania podľa predmetného zákona sa rozumie:

a) „*d'alsie odborné vzdelávanie v akreditovanom vzdelávacom programe, ktorý vedie k doplneniu, obnoveniu, rozšíreniu alebo prehĺbeniu kvalifikácie potrebnej na výkon odbornej činnosti,*“

b) „*rekvalifikačné vzdelávanie v akreditovanom vzdelávacom programe, ktorý vedie k získaniu čiastočnej kvalifikácie alebo k získaniu úplnej kvalifikácie – odbornej spôsobilosti pre jednu alebo viac pracovných činností v inom povolani ako v tom, pre ktoré fyzická osoba získala kvalifikáciu prostredníctvom školského vzdelávania,*“

c) „*kontinuálne vzdelávanie vo vzdelávacích programoch, ktorým si účastník ďalšieho vzdelávania dopĺňa, rozširuje, prehľbuje alebo obnovuje kvalifikáciu ako predpoklad na výkon odbornej činnosti v súlade s osobitnými predpismi,*“

d) „*záujmové vzdelávanie, občianske vzdelávanie, vzdelávanie seniorov a iné vzdelávanie, ktorým účastník ďalšieho vzdelávania uspokojuje svoje záujmy, zapája sa do života občianskej spoločnosti a všeobecne rozvíja svoju osobnosť.*“²⁰⁵

Vzdelávacie inštitúcie môžu uskutočňovať akreditované a neakreditované vzdelávacie programy. Pre všetky vzdelávacie programy je ustanovený rozsah vyučovacej hodiny 45 minút. Vzdelávacomu osobou môže byť buď škola (gymnázium, stredná odborná škola, konzervatórium, školy pre deti a žiakov so špeciálnymi výchovno – vzdelávacími potrebami, ZUŠ, jazyková

²⁰³ Štandardy pre študijný program, dostupné na internete <https://saavs.sk/wp-content/uploads/2020/09/Standardy-pre-studijny-program-2.pdf>

²⁰⁴ Štandardy pre študijný program, dostupné na internete <https://saavs.sk/wp-content/uploads/2020/09/Standardy-pre-studijny-program-2.pdf>

²⁰⁵ Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov, dostupné na internete: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2012/315/20130101>

škola alebo vysoká škola) ale i právnická osoba, ktorej predmetom činnosti je vzdelávanie a činnosti priamo súvisiace so vzdelávaním. Tiež to môžu byť fyzické osoby – podnikatelia, ktorých predmetom činnosti je vzdelávanie a činnosti priamo súvisiace so vzdelávaním.

Podmienky akreditácie vzdelávacieho programu vymedzuje § 10, pričom podmienkou na vydanie potvrdenia o akreditácii vzdelávacieho programu vzdelávacej inštitúcie je:

- „predloženie dokladu o odbornej spôsobilosti a lektorskej spôsobilosti odborného garanta a lektorov“
- „predloženie dokladov o materiálnom, technickom a priestorovom zabezpečení vzdelávacieho programu“
- „odporúčanie akreditačnej komisie“
- „predloženie vzdelávacieho programu zodpovedajúceho rozsahom a náročnosťou vzdelávaciemu programu, ktoré spĺňajú podmienky zákona.“²⁰⁶

Odborný garant musí spĺňať podmienky, čo podľa zákona o celoživotnom vzdelávaní znamená, že musí získať vysokoškolské vzdelanie prvého alebo druhého stupňa v príslušnom odbore vzdelávacieho programu, najmenej dva roky praxe v odbore, ktorého sa vzdelávací projekt týka a najmenej dva roky lektorskej činnosti. Môže mať aj vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v inom odbore, najmenej sa vyžadujú štyri roky praxe v odbore a dva roky lektorskej činnosti. Ak odborný garant dosiahol úplné stredné odborné vzdelanie s maturitou v príslušnom odbore vzdelávacieho programu, potrebuje najmenej štyri roky praxe v odbore, ktorého sa vzdelávací projekt týka a najmenej tri roky lektorskej činnosti. Úplné stredné odborne vzdelanie s maturitou v inom odbore vyžaduje najmenej päť rokov praxe v odbore, ktorého sa vzdelávací projekt týka a najmenej tri roky lektorskej činnosti. V prípade iba výučného listu sa vyžaduje najmenej päť rokov praxe v odbore, ktorého sa vzdelávací projekt týka a najmenej päť rokov lektorskej činnosti. Môže dosiahnuť aj len osvedčenie o čiastočnej alebo úplnej kvalifikácii ale v príslušnom odbore, najmenej päť rokov praxe v oblasti, ktorej sa vzdelávací projekt týka a najmenej päť rokov lektorskej činnosti. Podobné požiadavky platia aj pre lektora.²⁰⁷

Administratívne požiadavky v systéme celoživotného vzdelávania ustanovuje Vyhláška 97/2010 Z. z. ktorou sa ustanovujú podrobnosti o dokumentácii akreditovaného vzdelávacieho programu ďalšieho vzdelávania, o obsahu žiadosti o akreditáciu vzdelávacieho programu ďalšieho vzdelávania a o projekte vzdelávacieho programu ďalšieho vzdelávania, o osvedčení o absolvovaní akreditovaného vzdelávacieho programu ďalšieho vzdelávania, o náležitostiach osvedčenia o čiastočnej kvalifikácii a osvedčenia o úplnej kvalifikácii (ďalej len Vyhláška 97/2010 Z. z.). Definované sú náležitosti akreditácie, dokumentácie akreditovaného vzdelávacieho programu. Vyhláška 97/2010 Z. z. obsahuje definíciu katalógového listu a jeho náležitosti, výkazu o uskutočňovaní akreditovaného vzdelávacieho programu. Materiálno technické zabezpečenie sa skúma prostredníctvom Výkazu o materiálnom, technickom a priestorovom zabezpečení akreditovaného vzdelávacieho programu. Materiálno technické vybavenie nie je stanovené prísne, tak ako v prípade stredoškolského vzdelávania, avšak akreditáciu vzdelávacieho programu podľa § 9 Zákona o celoživotnom vzdelávaní získa len vzdelávací program, ktorý bude mať profil absolventa a dôjde k overeniu spôsobilosti

²⁰⁶ Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov, dostupné na internete: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2012/315/20130101>

²⁰⁷ Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov, dostupné na internete: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2012/315/20130101>

vzdelávacej inštitúcie personálne a materiálno-technicky zabezpečiť poskytovanie vzdelávacieho programu. Vzdelávacie programy sú stanovené pre študijné odbory alebo pre vysokoškolské študijné odbory a materiálno – technické požiadavky sa líšia.²⁰⁸

²⁰⁸ Vyhláška 97/2010 Z. z. ktorou sa ustanovujú podrobnosti o dokumentácii akreditovaného vzdelávacieho programu ďalšieho vzdelávania, o obsahu žiadosti o akreditáciu vzdelávacieho programu ďalšieho vzdelávania a o projekte vzdelávacieho programu ďalšieho vzdelávania, o osvedčení o absolvovaní akreditovaného vzdelávacieho programu ďalšieho vzdelávania, o náležitostiach osvedčenia o čiastočnej kvalifikácii a osvedčenia o úplnej kvalifikácii, dostupné na internete: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2010/97/20190901>

5 Kvalitatívny prieskum budúcnosť na trhu práce

Piata časť analýzy „Budúcnosť na trhu práce z pohľadu MSP“ sa zaoberá výsledkami kvalitatívneho prieskumu zameraného na zhodnotenie súčasného stavu na trhu práce na Slovensku v súvislosti s faktormi ako sú priemysel 4.0., digitálna transformácia, reskilling, upskilling, demografický vývoj a zmeny v štruktúre a počtoch neobsadených pracovných pozícií v jeho dôsledku, celoživotné vzdelávanie, regulačných povinností týkajúcich sa podnikania vo formálnom aj celoživotnom vzdelávaní a identifikovať tie, ktoré ho budú v nasledujúcich rokoch formovať. Výsledky kvalitatívneho prieskumu sú rozdelené na dve časti, kde v prvej časti sú výsledky získané z riadených rozhovorov so zástupcami MSP a v druhej časti sú výsledky získané z riadených rozhovorov so zástupcami vzdelávacích inštitúcií.

5.1 Metodika kvalitatívneho prieskumu

V období od januára do februára 2024 bol uskutočnený kvalitatívny prieskum zameraný na zistenie názorov a identifikáciu reakcie slovenských podnikateľov z radov MSP na súčasný stav na trhu práce na Slovensku v súvislosti s faktormi akými sú Priemysel 4.0., digitálna transformácia, reskilling, upskilling, demografický vývoj a zmeny v štruktúre a počtoch neobsadených pracovných pozícií v jeho dôsledku, celoživotné vzdelávanie, regulačné povinnosti týkajúce sa podnikania vo formálnom aj celoživotnom vzdelávaní. Využitá metóda bola riadený rozhovor. Otázky v rozhovore boli zamerané na skúsenosti MSP s:

- vplyv Priemyslu 4.0., digitálnej a zelenej transformácie na MSP a na pracovné miesta,
- kľúčové kompetencie súvisiace s Priemyslom 4.0., automatizáciou a digitalizáciou,
- posúdenie kompetencií z hľadiska zamestnancov, potenciálnych zamestnancov a absolventov škôl za najmenej rozvinuté,
- demografický vývoj v MSP
- výber zamestnancov,
- nedostatok kvalifikovaných zamestnancov a dôvody nedostatočnej kvalifikácie zamestnancov,
- duálne vzdelávanie, resp. iné praktické vzdelávanie,
- návrhy na zlepšenie duálneho vzdelávania,
- návrhy na zlepšenie systému stredoškolského a vysokoškolského vzdelávania
- duálne vzdelávanie na vysokých školách,
- plán na zvyšovanie zručností a rekvalifikáciu zamestnancov v MSP,
- podpora celoživotného vzdelávania a problémy s celoživotným vzdelávaním v MSP,
- návrhy na zlepšenie systému celoživotného vzdelávania).
- Návrhy na zlepšenie slovenskej legislatívy týkajúcej sa zamestnávania tuzemských a zahraničných osôb.

Prieskum bol doplnený aj o kvalitatívny prieskum medzi entitami zaoberajúcimi sa vzdelávaním v rôznych formách.

Otázky budú zamerané na skúsenosti vzdelávacích inštitúcií s:

- vplyv Priemyslu 4.0., digitálnej a zelenej transformácie na vzdelávací systém,

- pozitíva a negatíva súčasného formálneho vzdelávania,
- duálne vzdelávanie, návrhy na zlepšenie duálneho vzdelávania a zavedenie duálneho vzdelávania na vysokých školách,
- pozitíva a negatíva súčasného neformálneho vzdelávania
- akreditácia vzdelávacích kurzov,
- zapojenie a nezapojenie sa do celoživotného vzdelávania,
- návrhy na zlepšenie systému vzdelávania (vzdelávací systém, celoživotné vzdelávanie).

Pri výbere vzorky bol dôraz kladený predovšetkým na výber MSP z rôznych odvetví národného hospodárstva a relevantné vzdelávacie inštitúcie a expertov v danej oblasti. Do prieskumu sa zapojili aj členovia sektorových rád²⁰⁹ +

Prieskum pre zistenie názorov MSP na „Budúcnosť trhu práce...“ bol vykonaný na vzorke jedenástich podnikov, pričom podľa európskej klasifikácie išlo o 1 mikropodnik, šesť malých podnikov a štyri stredné podniky. V cieľovej vzorke bolo potrebné zabezpečiť najmä regionálnu rôznorodosť, vo všetkých prípadoch ide o iné mestá, príp. iné mestské časti. V tabuľke 20 nižšie uvádzame prehľad oslovených respondentov z radov MSP a ich charakteristiku.

²⁰⁹ Sektorová rada je dobrovoľné nezávislé profesijné združenie odborníkov reprezentujúcich monitorovanie potrieb trhu práce v príslušných sektoroch národného hospodárstva a ich prenos do systému celoživotného vzdelávania

Tabuľka 20: Štruktúra výberovej vzorky MSP

Respondent	Právna forma	Región	Odvetvie priemyslu	Počet zamestnancov	Tržby (v €)	Rok vzniku	Charakteristika
1	a.s.	Prešovský	Potravinárstvo	10 - 49	1 000 001 - 3 000 000	1999	Malý podnik
2	a.s.	Košický	Elektrotechnika	50 - 249	5 000 000 - 15 000 000	1993	Stredný podnik
3	s.r.o.	Košický	Informačné technológie	1 - 4	0 - 500 000	1992	Mikro podnik
4	s.r.o.	Banskobystrický	Drevo a papier	10 - 19	1 000 000 - 2 000 000	1992	Malý podnik
5	s.r.o.	Banskobystrický	Maloobchod	25 - 49	15 000 000 - 30 000 000	2015	Malý podnik
6	s.r.o.	Prešovský	Cestovný ruch a gastro	50 - 249	5 000 001 - 15 000 000	2000	Stredný podnik
7	s.r.o.	Žilinský	Cestovný ruch a gastro	5 - 9	0 - 500 000	2014	Malý podnik
8	s.r.o.	Košický	Kovovýroba a hutníctvo	25-49	3 000 000 - 4 000 000	1994	Malý podnik
9	s.r.o.	Bratislavský	Kovovýroba a hutníctvo	50 - 99	5 000 000 - 15 000 000	1995	Stredný podnik
10	s.r.o.	Bratislavský	Sprostredkovanie	25- 49	0 - 500 000	2020	Malý podnik
11	s.r.o.	Košický kraj	Informačné technológie	50 - 249	15 000 000 - 30 000 000	2006	Stredný podnik
12	s.r.o.	Žilinský kraj	Informačné technológie	50 - 249	5 000 000 - 15 000 000	1994	Stredný podnik
13	s.r.o.	Bratislavský	Právo, poradenstvo a účtovníctvo	5 - 9	0 - 500 000	2004	Malý podnik
14	a.s.	Trenčiansky	Potravinárstvo	50 - 249	30 000 000 - 150 000 000	2012	Stredný podnik

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe výsledkov kvalitatívneho prieskumu

Prieskum zameraný na zistenie názorov z radov vzdelávacích inštitúcií bol vykonaný na vzorke šiestich respondentov, pričom každý z respondentov pôsobil v inej oblasti formálneho, resp. neformálneho vzdelávania. V cieľovej vzorke bolo potrebné zabezpečiť najmä regionálnu rôznorodosť, vo všetkých prípadoch ide o iné mestá, príp. iné mestské časti. V tabuľke 21 nižšie uvádzame prehľad oslovených respondentov z radov vzdelávacích inštitúcií a ich charakteristiku.

Tabuľka 21: Štruktúra výberovej vzorky vzdelávacia inštitúcia

Respondent	Typ subjektu	Dĺžka pôsobenia v organizácii	Pracovná pozícia	Región	Rok vzniku	Charakteristika (právna forma organizácie)
1	Komerčný poskytovateľ	8	CEO	Košický samosprávny kraj	2016	s.r.o.
2	Mimovládna organizácia	9	Analytik	Bratislavský samosprávny kraj	18	o.z.
3	Fyzická osoba ²¹⁰	-	Expert v danej oblasti	Košický samosprávny kraj	-	-
4	Fyzická osoba ²¹¹	-	Expert v danej oblasti	Košický samosprávny kraj		
5	Vysoká škola	15	Člen vedenia	Banskobystrický		
6	Vysoká škola	30	Člen vedenia	Nitriansky		
7	Komerčný poskytovateľ	20	CEO	Bratislavský samosprávny kraj	2004	s.r.o.

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe výsledkov kvalitatívneho prieskumu

Rozhovory s jednotlivými zástupcami podnikov prebiehali cez on-line nástroje (MS Teams) telefonicky alebo osobne. Respondentmi boli konatelia, riaditelia, príp. zamestnanci ekonomického oddelenia. Dĺžka každého rozhovoru trvala v rozmedzí 45 – 60 minút, pričom na spracovaní sa podieľala jedna osoba, ktorá bola v pozícii vykonávateľa aj zapisovateľa. Pokiaľ respondent udelil súhlas, bol z rozhovoru vyhotovený zvukový záznam. Zistené poznatky z jednotlivých rozhovorov sú agregované do výstupu, ktorý je uvedený nižšie. Pre uvedený prieskum bola zostavená rámcová štruktúra otázok, pomocou ktorej boli rozhovory vykonávané. Otázky boli rozdielne pre MSP a pre vzdelávacie inštitúcie. Otázky pre štruktúrovaný rozhovor s MSP boli nasledovné:

1. Akým spôsobom ovplyvňuje Priemysel 4.0., digitálna a zelená transformácia váš podnik? (napr. percento pracovných miest ovplyvnených pozitívne alebo negatívne, typ ovplyvnených pracovných miest a určenie ich vplyvu – rekvalifikácie, zvyšovanie kvalifikácie, preradenie na inú pozíciu, prepustenie, prijímanie zamestnancov)
2. Ktoré z kompetencií považujete pre Vaše odvetvie ako kľúčové v súvislosti s Priemyslom 4.0., automatizáciou, digitalizáciou a zelenou transformáciou a ktoré sú u zamestnancov najmenej rozvinuté?
3. Zamestnávate vo svojom podniku aj „čerstvých“ absolventov stredných a vysokých škôl, resp. ľudí bez predchádzajúcej praxe? Stretávajú sa pri zamestnávaní absolventov aj s nejakými problémami?
4. Aké približne percento zamestnancov vo vašom podniku odíde v priebehu nasledujúcich 5 rokov do dôchodku a aké percento zamestnancov vo vašom podniku má momentálne dôchodkový vek?
5. Aké pracovné pozície sú u Vás v podniku ovplyvnené demografickým vývojom (odchod do dôchodku v priebehu 5 rokov, resp. dôchodkový vek) a akým spôsobom sa snažíte riešiť,

²¹⁰ Nezávislá osoba, expert v danej oblasti, ktorý sa dlhodobo venuje téme vzdelávania avšak nie je priamo zamestnancom vzdelávacej inštitúcie.

²¹¹ Nezávislá osoba, expert v danej oblasti, ktorý sa dlhodobo venuje téme vzdelávania avšak nie je priamo zamestnancom vzdelávacej inštitúcie

- resp. plánujete riešiť problémy spôsobené s demografickým vývojom zamestnancov vo vašom podniku? (napr. rekvalifikácia súčasných zamestnancov, zavedenie duálneho vzdelávania, talenty zo zahraničia)
6. Stretávate sa vo svojom podniku s problémom zabezpečenia kvalifikovaných zamestnancov na voľné pracovné miesta? Ak áno, akým spôsobom riešite problém s nedostatočnou kvalifikáciou zamestnancov?
 7. Riešili ste už v minulosti, prípadne plánujete v budúcnosti riešiť nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily získavaním pracovníkov/talentu z cudziny? Stretli ste sa pri tomto spôsobe zabezpečovania pracovnej sily s problémami? (napr. zákonník práce)
 8. Čo je podľa Vás dôvodom pre nedostatočnú kvalifikáciu zamestnancov?
 9. Participuje váš podnik na duálnom vzdelávaní podľa zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave v znení neskorších predpisov? Ak áno, stretli ste sa pri zavádzaní a pri realizácii duálneho vzdelávania s problémami?
 10. Uveďte prosím dôvody, kvôli ktorým ste sa nezapojili do systému duálneho vzdelávania, resp. kvôli ktorým ste nezvažovali zapojiť sa do systému duálneho vzdelávania.
 11. Participuje váš podnik na „duálnom vzdelávaní“ iným spôsobom, ako podľa zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave v znení neskorších predpisov? Ak áno, akým spôsobom realizujete toto vzdelávanie? Stretli ste sa pri zavádzaní alebo realizácii s nejakými problémami?
 12. Ako by podľa Vás bolo možné zlepšiť systém stredoškolského a vysokoškolského vzdelávania? (napr. väčšia autonómnosť škôl, zmena systému financovania)
 13. Ako by podľa Vás bolo možné zlepšiť systém duálneho vzdelávania na stredných školách? (napr. menšia administratívna náročnosť, väčšia možnosť flexibility)
 14. Čo si myslíte o tom, keby chcel štát zaviesť duálne vzdelávanie aj na vysokých školách, resp. lepšie prepojiť vysoké školy s praxou? Akým spôsobom by to bolo možné podľa Vás realizovať?
 15. Máte vo svojom podniku vypracovaný plán alebo spôsob zameraný na identifikovanie oblastí, kde potrebujete zvýšiť kvalifikáciu zamestnancov, prípadne rekvalifikovať zamestnancov (napr. preskúmate požiadavky podniku, aby ste zistili, ktoré nové pozície a zručnosti podnik potrebuje, vykonáte hodnotenie zručností existujúcej pracovnej sily, navrhnete systém školení, vykonáte priebežné hodnotenie zamerané na mapovanie pokroku v získavaní zručností)?
 16. Podporujete vo svojom podniku celoživotné vzdelávanie zamestnancov?
 17. Ak áno, akým spôsobom podporujete celoživotné vzdelávanie svojich zamestnancov?
 18. Prosím, uveďte dôvody, kvôli ktorým nepodporujete celoživotné vzdelávanie svojich zamestnancov?
 19. Stretli ste sa s problémami pri realizácii celoživotného vzdelávania pre svojich zamestnancov?
 20. Ako by podľa Vás bolo možné zlepšiť systém celoživotného vzdelávania v zmysle návrhu odporúčaní, ktoré nebudú zvyšovať verejnú výdavky?
 21. Nenapadá Vás nejaký druh jednoduchej legislatívnej alebo politicko-ekonomickej zmeny ktorá by Vám pomohla či už interne (rekvalifikácia, reskiling) alebo externe pri zabezpečovaní kvalifikovanej pracovnej sily?
 22. Akým spôsobom Vás limituje súčasná platná slovenská legislatíva týkajúca sa zamestnávania tuzemských a zahraničných osôb a akým spôsobom podľa Vás ovplyvňuje

trh práce? Akým spôsobom by sa dali tieto obmedzenia odstrániť, resp. čo je z vášho pohľadu nutné zmeniť?

Otázky pre štruktúrovaný rozhovor so vzdelávacími inštitúciami boli nasledovné:

1. Akým spôsobom podľa Vás ovplyvní, resp. ovplyvňuje Priemysel 4.0., digitálna a zelená transformácia vzdelávací systém?
2. Podľa momentálneho nastavovania vzdelávacieho systému je podľa Vás vzdelávací systém pripravený na Priemysel 4.0., digitálnu a zelenú transformáciu? Kde vidíte prípadné pozitíva alebo negatíva?
3. Aké sú podľa Vás pozitíva súčasného formálneho vzdelávacieho systému?
4. Aké sú podľa Vás negatíva súčasného formálneho vzdelávacieho systému?
5. Ako by podľa Vás bolo možné zlepšiť systém stredoškolského a vysokoškolského vzdelávania? (napr. väčšia autonómnosť škôl, zmena systému financovania)
6. Ako by podľa Vás bolo možné zlepšiť systém duálneho vzdelávania na stredných školách? (napr. menšia administratívna náročnosť, väčšia možnosť flexibility)
7. Čo si myslíte o tom, keby chcel štát zaviesť duálne vzdelávanie aj na vysokých školách, resp. lepšie prepojiť vysoké školy s praxou? Akým spôsobom by to bolo možné podľa Vás realizovať?
8. Aké sú podľa Vás pozitíva súčasného neformálneho vzdelávacieho systému?
9. Aké sú podľa Vás negatíva súčasného neformálneho vzdelávacieho systému?
10. Ako vnímate proces akreditácie vzdelávacích programov?
11. Aké sú pozitíva a negatíva spojené s akreditáciou vzdelávacích programov?
12. Aké sú podľa Vás hlavné dôvody prečo sa jednotlivci zapájajú do celoživotného vzdelávania (formálne – v zmysle rekvalifikácie jednotlivcov a neformálne vzdelávanie)?
13. Čo je podľa Vás príčinou pre nezapojenie sa do celoživotného vzdelávania (formálne – v zmysle rekvalifikácie jednotlivcov a neformálne vzdelávanie)?
14. Ako by podľa Vás bolo možné zlepšiť systém celoživotného vzdelávania v zmysle návrhu odporúčaní, ktoré nebudú zvyšovať verejné výdavky?

Rozhovor prebiehal tak, že postupne boli s respondentmi prechádzané jednotlivé otázky týkajúce sa faktorov ovplyvňujúcich trh práce, ktoré sú predmetom tejto analýzy. Častokrát bol rozhovor doplnený o ďalšie otázky, ktoré vyplynuli z rozhovoru alebo o diskusiu ohľadne návrhov riešenia problémov.

Cieľom kvalitatívneho prieskumu bolo predovšetkým:

- zhodnotiť súčasný stav na trhu práce,
- identifikovať faktory, ktoré budú trh práce formovať v nasledujúcich rokoch,
- a podľa výsledkov prieskumu následne navrhnúť možné riešenia pre formálne a neformálne vzdelávanie.

5.2 Výsledky kvalitatívneho prieskumu MSP

Respondenti z oslovených MSP podnikajú v rozličných odvetviach národného hospodárstva, čo sa prejavuje aj v rozdielnych účinkoch zmien na trhu práce vyvolanými napr. zavádzaním Priemyslu 4.0., digitálnej a zelenej transformácia, kvalitou pracovnej sily a s ňou súvisiacim reskillingom a upskillingom, demografickým vývojom a zmenami v štruktúre a počtoch neobsadených pracovných pozícií v jeho dôsledku, celoživotným vzdelávaním, regulačnými povinnosťami týkajúcich sa podnikania vo formálnom aj celoživotnom vzdelávaní.

5.2.1 Vplyv Priemyslu 4.0., digitálnej a zelenej transformácie na MSP a na pracovné miesta

Jeden z respondentov uviedol, „že v ich podniku zatiaľ nepociťujú vplyv Priemyslu 4.0., digitálnej a zelenej transformácie na ich podnik“. Avšak predpokladajú, že v priebehu nasledujúcich 5 rokov bude v ich podniku ovplyvnených vplyvom uvedených trendov približne 20 % pracovných miest, pričom zatiaľ nevedia určiť, ktoré pracovné pozície budú v podniku ovplyvnené.

Podnik z odvetvia elektrotechniky uviedol, že „digitalizácia a inovácie sú dnes nevyhnutnosť, už akokoľvek ich nálepkujeme. Podnik potrebuje ísť do transformácie a však táto je náročná na investície. Robíme možné čiastkové zmeny, avšak štátna politika a administratíva je skôr brzdou, ako reálnou podporou digitálnej transformácie ekonomiky a udržateľnosti“.

V prípade podniku pôsobiaceho v odvetví elektrotechniky je predpokladaný počet zamestnancov ovplyvnených (t. j. v pozitívnom alebo negatívnom zmysle v dôsledku zavádzaní Priemyslu 4.0., digitálnej a zelenej transformácii na úrovni cca 40 %, resp. do 40 %)“. Ide pritom najmä o obsluhujúcich zamestnancov, pričom podnik uviedol, že v prípade určitých pracovných miest uvažuje o zvyšovaní kvalifikácií, resp. rekvalifikácii, preradení zamestnancov a prepustení zamestnancov.

V podniku pôsobiacom v odvetví dreva a papiera rovnako pociťujú vplyv Priemyslu 4.0., digitálnej a zelenej transformácie. Uvedené zmeny sa prejavujú najmä vo výrobe, využívaním moderných technológií, kedy podnik naráža na problém pri nasadzovaní nových zamestnancov na tieto stroje. Na druhej strane podnik pozitívne vníma zavádzanie Priemyslu 4.0. a digitálnej transformácie nakoľko sa vďaka tomu spresnila výroba. Z pohľadu zelenej transformácie je snahou podniku znižovať emisnú stopu dôsledným zavádzaním recyklácie a vhodne prispôbenými zbernými miestami, efektívnejšou logistikou a cestovaním.

Okrem výroby v podniku v odvetví dreva a papiera sa podnik zameriava aj na vydavateľskú činnosť v podobe vydávania vlastného magazínu, kde sa zelená transformácia prejavila v zmene spôsobu vydávania magazínu z printovej podoby na online podobu.

Podniky z odvetvia kovovýroba a hutníctvo pociťujú, že zmeny týkajúce sa upskillingu a reskillingu sa dejú kontinuálne bez ohľadu na to, či ide o zmeny vyvolané zavádzaním Priemyslu 3.0., 4.0. alebo 5.0.

Podľa vyjadrení jedného z respondentov „stredné a veľké podniky majú vybudovanú stratégiu, ktorou sa snažia na tieto personálne zmeny reagovať. V mnohých prípadoch dochádza k interným transferom, kedy je zamestnanec s vyššou kvalifikáciou preradený na novo vytvorené pracovné miesto, s úsilím držať náklady pod kontrolou. Pre udržanie efektívnej

nákladovej štruktúry je logické, že pokiaľ vzniknú nové pracovné miesta následkom je zrušenie menej kvalifikovaných pracovných miest.“ Respondent dodáva, že „prijímanie a prepúšťanie zamestnancov sa deje plynule a nedochádza k výraznému poklesu pracovných miest. Pokiaľ nie je možné zamestnanca rekvalifikovať, dochádza naopak k výmene pracovnej sily na novovzniknutých pracovných miestach. Uvedené avšak nie je dôsledkom zavádzania priemyslu, ale skôr je to vyvolané zefektívňovaním procesov vo všeobecnosti v celej ekonomike, pričom ovplyvnené sú pracovné miesta len v jednotkách, resp. v číslach za desiatinnou čiarkou“. Digitalizáciu a automatizáciu niektorí respondenti vnímajú aj ako „dvojsečnú zbraň, kde na jednej strane sa predpokladá strata pracovných miest, resp. zánik niektorých pracovných pozícií no na druhej strane sa očakáva vznik pracovných pozícií, ktoré budú nevyhnutné pre obsluhu automatov a ich vývoja, čo si vyžaduje vzdelávanie a rozvoj aj v tejto oblasti“.

Respondent z IT sektora uviedol, „že digitalizácia a automatizácia na jednej strane predstavujú pre nich príležitosť v zmysle dodávania nových riešení pre výrobných zákazníkov, no na druhej strane má potenciálny vplyv aj na ľudí, kedy práca na nových digitálnych riešeniach vyžaduje nové kvalifikácie“.

Príležitosti, ako uviedol jeden z respondentov sú násobne vyššie ako riziko, ktoré môže digitalizácia priniesť. Podľa slov jedného z respondentov v prípade odvetvia IT je problémom skôr to, že „IT technológie sa stanú istou komoditou a do budúcnosti môže byť nezaujímavé poskytovať ich zo Slovenska a môže dôjsť k presunu do iných krajín EÚ, resp. do Indie“. Súčasne ako dodáva „mnohé činnosti, ktoré bolo potrebné v minulosti vyvíjať sú dnes už automatizované a vy si kupujete hotové riešenie, t. j. to čo bolo niekedy jadrom biznisu je dnes už na jeho úpadku“. Výzvou je podľa respondenta aj zmena dodávateľsko-odberateľských vzťahov, kedy dlhé, desaťročné kontrakty, sú nahrádzané krátkymi kontraktmi a v „IT odvetví to znamená uprednostňovanie modulárnych riešení, kedy ak zákazník nie je s riešením spokojný odchádza ku konkurencii“. „Práve to je to, čo bude vyžadovať nové spôsoby práce so zákazníkom pre jeho udržanie“ dodáva respondent.

Ako uvádza z respondentov z odvetvia právo, poradenstvo a účtovníctvo „zavádzanie digitálnej transformácie je výzva pre zmeny v organizácii, vedení a najmä rozvoji ľudí našich klientov“. Pričom respondent očakáva, že zmena sa dotkne cca 40 % zamestnancov v priebehu 5 rokov a to najmä líniových/výkonných zamestnancov.

Podniky z odvetvia potravinárstvo uviedli, že „čelia problému so získavaním kvalifikovanej pracovnej sily a práve zavádzanie priemyslu 4.0. a digitálnej transformácie im do istej miery umožňuje kompenzovať tento nedostatok“. Súčasne zavádzanie transformácie ako dodáva respondent vyžaduje „aby boli zamestnanci schopní pracovať s týmito technológiami nielen v zmysle obsluhy zariadení, ale aby v prípade vzniku poruchy, dokázali túto poruchu aj odstrániť“. Zelená transformácia kladie na podniky pôsobiace v odvetví potravinárstva ďalšie výzvy, kedy podľa respondenta mnohé podniky z odvetvia potravinárstva zareagovali napr. na energetickú krízu „zavádzaním obnoviteľných zdrojov, obnovou vozového parku, realizovaním čističiek odpadových vôd, prípadne výstavbou veterných turbín“. Okrem iného sa zelená transformácia prejavuje v odvetví potravinárstva aj pri inovovaní obalových materiálov.

Zelenú transformáciu podľa vyjadrení respondentov, zatiaľ niektoré podniky doteraz výrazne nepocítili, avšak napr. podniky v odvetví kovovýroba a hutníctvo uvádzajú, že „existuje obrovský tlak na sektor znižovať emisie CO₂ a iných zdraviu škodlivých splodín, čo sa pretavuje do technológií, ktorá ide ruka v ruku s transformáciou vyžadujúcej okrem údržby a obsluhy aj digitálne zručnosti“. „Na zamestnancov sú tak kladené požiadavky, aby dokázali byť flexibilní, agilní, byť schopní rozhodovať sa a samostatne konať a dokázať tak samostatne odborne a kvalifikovane riešiť zadané úlohy, čo je súčasne u absolventov škôl aj najväčšia

výzva“ dodáva respondent. I napriek tomu, že absolventi škôl deklarujú, že vedia samostatne a tvorivo riešiť úlohy, v realite je situácia taká, že zamestnávateľia potrebujú ďalší čas, aby dostali absolventov na požadovanú úroveň.

5.2.2 Kľúčové kompetencie súvisiace s Priemyslom 4.0., automatizáciou a digitalizáciou

Za kľúčové kompetencie považuje napr. podnik z odvetvia potravinárstva „digitálnu gramotnosť, technickú gramotnosť, organizovanie a plánovanie práce“. Podnik ďalej uviedol, že sú to tie, ktoré sú u jeho zamestnancov aj najmenej rozvinuté.

V prípade podniku pôsobiacom v odvetí elektrotechnika sú za dôležité zručnosti považované komunikačné kompetencie, digitálna gramotnosť, sociálne kompetencie, osobnostné a emocionálne kompetencie, tvorivosť, líderstvo. Za kompetencie, ktoré však u zamestnancov najviac chýbajú však podnik z odvetvia elektrotechnika považuje digitálnu gramotnosť a tvorivosť.

V prípade podniku z odvetvia informačné technológie sú za kľúčové považované kompetencie ako „digitálna gramotnosť práve kvôli zavádzaniu Priemyslu 4.0, komunikačné kompetencie, schopnosť učiť sa, kritické myslenie v zmysle vedieť vyhodnotiť informácie a či je informácia pravdivá alebo naopak nepravdivá, schopnosť prijímať rozhodnutie a nie byť zodpovednosť“. Respondent dodáva, že „vzhľadom na Priemysel 4.0. je nevyhnutná u zamestnancov aj technická gramotnosť“.

Podniky z odvetvia cestovného ruchu a gastro za kľúčové kompetencie považujú komunikačné kompetencie na všetkých organizačných úrovniach. Zamestnanec musí vedieť komunikovať so zákazníkom, no na druhej strane aj vedenie podniku musí vedieť komunikovať so zamestnancom pripravované zmeny a vedieť odkomunikovať zmeny vyvolané digitálnou a zelenou transformáciou. Problémom vo väčšine oslovených podnikov je problém s kompetenciou „schopnosť učiť sa a tvorivosť“ a rovnako aj digitálnou gramotnosťou, pričom „nejde len o vedenie používania PC a mobilného telefónu, ale vedieť dané zariadenia aj kreatívne využiť“. Uvedené kompetencie chýbajú ako u existujúcich zamestnancov tak aj u absolventov.

V IT sektore je nutné, aby zamestnanci „začali myslieť analyticky, algoritmicke, byť schopní navrhnuť a pochopiť riešenie a stať sa skôr kreatívnym pri návrhu riešenia“. Podľa slov respondentov je nutné, aby boli jednotlivci agilnejší, resp. aby agilnejšie pristupovali k riešeniu problémov. Ako uvádza jeden z respondentov, „možno na začiatku nevieme ako bude konečné riešenie, kedy v minulosti to fungovalo v zmysle vy mi dajte peniaze a ja ho vymyslím, no dnes musí byť spolupráca so zákazníkom iná, interaktívnejšia, kedy ja niečo vymyslím, zákazník to otestuje a ak s tým nie je spokojný v ďalšej iterácii to zmením. Podstatným je pracovať v multidisciplinárnom tíme a pochopiť, ako sa na riešenie pozerajú ostatní členovia tímu a vymyslieť tak riešenie pre zákazníka“. To čo je podľa respondenta v tomto prípade kľúčové je schopnosť pracovať s inými a nájsť spoločné prieniky pri návrhu riešenia. Podnik z odvetvia práva, poradenstva a účtovníctva za kľúčové kompetencie považuje digitálnu gramotnosť, technickú gramotnosť, schopnosť učiť sa a kritické myslenie, pričom zamestnancov a absolventom najviac chýba technická gramotnosť.

Respondent z odvetvia kovovýroba a hutníctvo uvádza, že „v prvom rade je v prípade kompetencií nutné zamerať sa na zmenu odborov na stredných a vysokých školách s technickým zameraním a s tým súvisiacim profilom absolventov a vyučovacími predmetmi.

Respondenti sa zhodli, že v súčasnosti je podstatná digitálna gramotnosť, kedy v mnohých podnikoch predchádza presun z obslužných činností na sofistikované činnosti a zamestnanci sa musia naučiť s týmito systémami pracovať, riadiť ich a udržiavať.

5.2.3 Posúdenie kompetencií z hľadiska zamestnancov, potenciálnych zamestnancov a absolventov škôl za najmenej rozvinuté

Väčšina oslovených podnikov uviedla, že zamestnáva aj čerstvých absolventov. Podľa slov jedného z respondentov „sú na jednej strane školy, ktoré produkujú kvalitných absolventov, avšak existujú školy, ktoré sa neriadia požiadavkami trhu práce a tak aj kvalita prípravy je rozdielna“.

Oslovení respondenti sa zhodli, že „u mnohých vyučených ľudí však chýbajú základné vedomosti a zručnosti“.

V prípade podnikov v odvetví cestovný ruch a gastro „je relatívne nízke percento absolventov vysokoškolského vzdelávania, resp. ak pracuje v odvetví je to z toho dôvodu, že nenašiel uplatnenie inde“. Ako uviedol respondent z tohto odvetvia „sme radi za každého človeka, ktorí ma ruky a nohy, nepije a nedroguje a chce pracovať. Na druhej strane u týchto zamestnancov potom chýbajú základné zručnosti a vedomosti týkajúcej sa digitálnej a zelenej transformácie“.

Podnik pôsobiaci v odvetví potravinárstva uviedol, že nemá problém zamestnávať aj absolventov, avšak u absolventov sa stretáva s tým, že im „chýba vyššia aktivita a schopnosť samostatne vykonávať tvorivé činnosti“.

Iný prípad, uviedol, podnik pôsobiaci v odvetví elektrotechniky, ktorí tiež zamestnáva absolventov, avšak ako dodáva ďalej „požadujú vyššie ohodnotenie svojej práce ako sme schopní na východe ponúknuť“.

Iný respondent uviedol, že „dôvody, pre ktoré podniky zamestnávajú aj absolventov sú najmä v technický podnikoch vyvolané nízkym počtom dostupnej kvalifikovanej pracovnej sily, z toho dôvodu si radšej vyberú absolventov a zaškolia si ich na dané pracovné miesto“.

Respondent z odvetvia drevo a papier uviedol, že „u každého jednotlivca, ktorí s podnikom pred tým nespolupracoval, napr. v podobe duálneho vzdelávania je nutná absolventska prax. Tá má človeka zapracovať aby pochopil prostredie, v ktorom ide pracovať. Je nutné aby sa zoznámil s prostredím, aby sa s ním etabloval“.

Podnik z odvetvia dreva a papier a maloobchodu uviedol, že problémom sú najmä pracovné návyky zamestnancov. Podľa slov respondenta „vidím na kamere, ako tí ľudia trávajú čas v práci, v prípade, že nemá čo robiť vezme do ruky telefón, namiesto toho, aby robil niečo súvisiace s jeho pracovnou náplňou, pričom práca sa vždy nájde“. Na margo toho respondent dodáva, že „tak to bolo, ale aj v minulosti aj dnes“.

Respondent z podniku pôsobiacom v oblasti sprostredkovania udáva, že „problémom pri absolventoch sú vysoké očakávania, chcú rýchlo dosahovať stanovené ciele, najmä finančné a chýba im trpezlivosť. Na druhej strane z pohľadu zamestnávateľa nemajú toľko skúsenosti, ktoré sú naopak pre zamestnávateľov také potrebné. Pokiaľ sa im nedarí naplňať ich stanovené ciele hľadajú iné možnosti, iného zamestnávateľa ako si tieto ciele naplniť“.

Respondent z IT odvetvia uviedol, že „absolventi sa vedú častokrát rýchlejšie prispôbiť zmenám pretože nie sú ovplyvnení inými procesmi a rýchlejšie sa tak prispôbia inovačným ideám a inému spôsobu riešenia. Absolventi častokrát pri riešení nejakých problémov prinesú na riešenie nový pohľad“.

5.2.4 Demografický vývoj v MSP

Z pohľadu demografického vývoja je, resp. bude mať dôchodkový vek v priebehu nasledujúcich 5 rokov napr. v prípade podniku pôsobiaceho v odvetví potravinárstva cca vplyv na 20 % pracovných miest. Najväčším problémom v odvetví potravinárstva ako dodáva respondent „čelia práve pekárne, kde je priemerný vek na úrovni 45 až 50 rokov a práve prijatá legislatívna úprava minulý rok o predčasnom odchode do dôchodku, resp. po odpracovaní 40 rokov spravila v tomto odvetví veľký problém“. „Snahou mnohých podnikov v odvetví je riešiť tieto demografické trendy duálnym vzdelávaním“ dodáva respondent.

V prípade podniku pôsobiaceho v odvetví elektrotechniky, z, zatiaľ vplyv demografického vývoja nepocítili až v takej veľkej miere i keď v priebehu piatich rokov sa to bude týkať všetkých pozícií v podniku. Podnik uviedol, že „daný výpadok sa budeme snažiť riešiť rekvalifikáciou a hľadaním nových potenciálnych pracovníkov v externom prostredí“.

V podniku v odvetví drevo a papier a maloobchodu už prevažne generačná výmena nastala a v nasledujúcich rokoch sa demografické zmeny dotknú približne 20 % pracovných miest. V podniku v odvetví drevo a papier sa generačná výmena dotkne najmä vydavateľskej činnosti. Ako už bolo zmienené vyššie, práve podniky v odvetví hutníctva a kovovýroba pocítili v roku 2023 výrazný vplyv demografického faktoru na pracovné miesta, kedy namiesto predpokladaných 2 % odchádzajúcich zamestnancov, t. j. projektovaných očakávaných odchodov, ktorých vedú nahradit' mladými a perspektívnymi absolventami s už novými zručnosťami a je s nimi možné rátať v dlhodobej perspektíve, musia v dôsledku možnosti predčasného dôchodku po 40 odpracovaných rokoch nahradit' zamestnancov na úrovni 5 až 10 %. Uvedené číslo nevedia podľa slov jedného z respondentov „nahradit' ani nakupovaním služieb, prijímaním zahraničnej pracovnej sily, resp. cez personálne agentúry, pretože všetky podniky sú v rovnakej situácii bez ohľadu na odvetvie podnikania a každý sa snaží získať ľudí pre svoje podnikanie“. V prípade odvetvia IT respondenti uviedli, že podniky nezaznamenali problém s demografickým vývojom, nakoľko zamestnanci majú priemerný vek 34 až 36 rokov. Problémom však je, ako dodáva jeden z respondentov „fluktuácia zamestnancov, kedy je možné v priebehu 5 rokov očakávať odchod cca 40 % zamestnancov, t. j. ročne približne 8 až 10 % zamestnancov zmení zamestnanie.“ Jedným zo spomenutých riešení je „zabezpečenie kariérneho postupu, aby ľudia rástli, boli motivovaní zapájaním sa do riešenia projektov, výzvami, resp. nájdením niečoho čo ich dvihne zo stoličky. Ak sa totiž v práci nudia budú hľadať iného zamestnávateľa“. Respondent poznamenal „že v priemere trvá posun od juniora k seniorovi cca 7 rokov, pričom cieľom je toto obdobie skrátiť a predĺžiť zamestnanie jednotlivca o ďalších 7 rokov v podniku.“

K pozíciám ovplyvneným demografickým vývojom patria napr. obsluhujúci zamestnanci, stredný manažment, vrcholový manažment (podnik z odvetvia potravinárstva). V technických odboroch pôjde podľa vyjadrenia jedného z respondentov o „významný problém, ktorý ovplyvní práve technické funkcie, pretože štruktúra vzdelávania sa zmenila a klesol počet ľudí, ktorí študujú technické odbory“.

V podnikoch pôsobiacich v odvetví cestovný ruch a gastro sa podľa respondenta predpokladá vplyv Priemyslu 4.0. s digitálnej transformácie na približne 40 až 50 % pracovných miest, pričom ovplyvnené budú pracovné miesta na všetkých úrovniach. Problémom je práve podľa vyjadrenia jedného z respondentov, že i keď si zamestnávateľ uvedomuje potrebu reagovať na zmeny vyvolané Priemyslom 4.0. a digitálnej transformácie v zmysle zvyšovania kvalifikácie u zamestnancov takáto potreba abscentuje. Niektorí zamestnanci si myslia, že i napriek tomu, že od ich posledného vzdelávania uplynulo 15 rokov, sú na zmeny vyvolané Priemyslom 4.0 a digitálnou transformáciou pripravení, čo ako dodáva

respondent „nie je pravda, pretože digitalizácia priniesla množstvo zmien, na ktoré nemôžu byť pripravení“.

V prípade odvetvia cestovný ruch a gastro je možné očakávať, že bude odvetvie v nasledujúcich 5 až 10 rokoch čeliť prestarnutej pracovnej sile, nakoľko momentálne je najviac zamestnancov v kategórii 40 a viac rokov. Paradoxom je, že podľa vyjadrení jedného z respondentov sa niektoré podniky (napr. McDonald's) v odvetví cestovný ruch a gastro zameriavajú práve na pracovnú silu v pred dôchodkovom veku alebo v dôchodkovom veku, ktorá jednak prinesie skúsenosti do podniku a súčasne sa títo starší zamestnanci cítia „do istej miery omladení“ ako dodáva respondent.

Ako uvádza respondent z odvetvia cestovný ruch a gastro „mladí ľudia do 30 až 40 rokov nemajú problém s výkonnými pozíciami, avšak po štyridsiatke sa snažia posunúť do manažérskych pozícií. Množstvo podnikov to tak aj vníma a snaží sa šikovných ľudí posunúť na vyššie pozície. Ak aj nemajú dané predpoklady alebo im chýba nejaká časť vzdelania, snažia sa ich najmä po pandémie COVID-19 motivovať, že im zaplatia školenie alebo kurzy. Ide pritom približne o 10 % zamestnancov strednej úrovni riadenia alebo riadiacich pracovníkov, ktorí sa môžu posunúť vyššie“. V prípade odvetvia kovovýroby a hutníctva sa to týka „napr. výrobných pozícií v kontinuálnej výrobe, operátorov, technikov, kvalifikovaných majstrov, predákov a rôznych iných podporných údržbárskych miest“.

V odvetví kovovýroba a hutníctvo funguje podľa vyjadrení respondenta väčšina podnikov na duálnom vzdelávaní alebo celoročnej praxe, kedy majú podniky rôzne aktivity, ktorými zapájajú študentov už počas štúdia riešením konkrétnych úloh a na základe toho potom vznikajú kandidáti na nábor.

Ako uvádza jeden respondent „problémom je, že sa nám kontinuálne znižuje záujem o štúdium odborných technických odborov a smerov, čo spolu s vývojom demografickej krivky vedie ešte k nižšiemu počtu záujemcov o štúdium v odbore. Ďalšie generácie sú tak z hľadiska absolútneho počtu generačne slabšie. Prílev nových zamestnancov do podnikov osciluje tak na úrovni cca 1 % až 3 %“.

Ďalším problém, ktorý výrazne zasiahol podniky na Slovensku bola podľa slov jedného respondenta „ponuka sociálnej poisťovne o odchode do predčasného dôchodku, kde zamestnanec potreboval 40 odpracovaných rokov, aby mohol nastúpiť na predčasný dôchodok“. Uvedenú ponuku podniky neočakávali a spôsobil veľký výpadok zamestnancov, s ktorým podniky rátali v horizonte 5 až 7 rokov. Ako dodáva respondent „dôvodom je, že mnohí z týchto zamestnancov vstupovali na trh práce ako 16 až 17 roční čo sa im započítavalo do štyridsiatich odpracovaných rokov a momentálne majú 56 až 57 rokov, čiže ide o ľudí ešte v produktívnom veku, ktorí by za normálnych okolností odchádzali z podniku až za 5 až 7 rokov. Je naivné si myslieť, že podniky dokážu promptne reagovať na tento výpadok, vzhľadom na to, že vzdelávací cyklus trvá 3 až 14 roky, pričom počet sme dokázali zvýšiť až v septembri 2024 a prví študenti tak ukončia vzdelávanie až najskôr v roku 2027“ uvádza respondent. Podniky sa preto snažia hľadať iné spôsoby, ako doplniť chýbajúci počet zamestnancov s danou kvalifikáciou.

Ďalší respondent podobne dodáva, že „možnosť predčasného odchodu do dôchodku narušila celú kalkuláciu a prognózovanie pracovných miest a vzhľadom na to, že nevieme kedy dôjde k legislatívnej zmene nevieme ani kedy sa vyčerpajú tieto silné ročníky narodené v 60. rokoch. Ide pritom o silnú generáciu, s kvalifikovanými a skúsenými zamestnancami, kde v mnohých prípadoch ešte nenastal generačný transfer znalostí, vzhľadom na to, že tento presun trvá aj niekoľko rokov“.

Iný respondent uviedol, že podľa neho a jeho skúseností „niektorí absolventi nemajú zvládnuté niektoré základné zručnosti vyžadujúce na úrovni maturitnej skúšky. Aj keď sú už po vysokej škole“.

Problém podľa jedného z respondentov je aj to, že mnohí absolventi majú nízku mieru schopností pracovať s textom. Ako dodáva, „problémom je písanie a formulácia jednoduchého textu, písanie emailov, listov a štylizácia textu. Ide pritom o všeobecný problém, ktorý nemajú len absolventi ale aj ľudia s niekoľkoročnou praxou“.

V IT odvetví respondent uviedol, že „problémom nie je ani tak demografický vývoj, ale skôr nízky počet top špecialistov v danom odvetví. Ak sa totiž rozhodne odísť takýto zamestnanec, niekedy je veľký problém ho nahradiť. Snahou je preto motivovať ich, dávať im nové výzvy, projekty, resp. vyhnúť sa rutinnému charakteru práce“. Pokiaľ je podnik globálnym existuje ďalšia príležitosť pre týchto ľudí buď pracovať v zahraničí alebo pracovať so zahraničnými tímami na riešení projektov. Podnik v odvetví sprostredkovanie uviedol, „že práve vďaka využívaniu absolventov majú v podniku relatívne mladí kolektív a demografický vývoj ich nezasiahne v priebehu nasledujúcich rokov“. Respondent z daného odvetvia však uviedol problémom je, že „na slovenskom pracovnom trhu sa nachádzajú jednotlivci, ktorí sú niekedy veľmi ťažko použiteľní v praxi, resp. pokiaľ ide o dlhodobu nezamestnaných“ a radšej preto v podniku uprednostnia pracovnú silu zo zahraničia. Výber zamestnancov

Mnohé z oslovených podnikov sa stretli s problémom zabezpečovania kvalifikovaných zamestnancov na voľné pracovné miesta (10 z 12), kde hlavným riešením je práve rekvalifikácia a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov (uviedlo 10 z 12).

V prípade podniku pôsobiacom v odvetví elektrotechniky respondent uviedol, že „zamestnáme i menej kvalifikovaných zamestnancov a snažíme sa ich vzdelávať a motivovať“. Nezriedka sa podniky stretávajú s tým, že je problém nájsť riadiacich pracovníkov, ktorí buď majú skúsenosť alebo chcú danú prácu vykonávať. Takýmto ľuďom sa potom snažia podniky zabezpečiť ďalšie vzdelávanie, napr. od dodávateľov konkrétnych technológií, aby zvládli prácu so softvérom.

V prípade jedného z podnikov respondent uviedol, že na pracovnom trhu v Bratislave a na pracovnom trhu v Českej republike sa stretávajú s problém zabezpečenia kvalifikovanej pracovnej sily, nakoľko sú to trhy s nízkou mierou nezamestnanosti. Pre získanie kvalifikovaného uchádzača si tak na kľúčové pozície podnik pozýva psychológa, aby posúdil vhodnosť uchádzača na dané pracovné miesto.

Podnik z odvetvia drevo a papier sa snaží dlhodobu spolupracovať s odbornými školami a vysokou školou pôsobiacou v odvetví.

Respondent z odvetvia kovovýroba a hutníctvo uviedol, že „včasným identifikovaním potreby absolventov dokázali kontinuálne udržať počet zamestnancov, pričom v prípade absolventov brali všetkých, ktorí spĺňali požiadavky“. Iná situácia je podľa respondentov na strede a západe Slovenska, kde priemyselné podniky častokrát medzi sebou súperia o absolventov a absolvent si veľakrát vyberá, kde chce robiť, pričom nemá problém za prácou aj cestovať. Ako uvádza jeden z respondentov „je rozdiel prejsť 50 km na východe Slovenska a prejsť 100 km na západe Slovenska“. I napriek problémom so zabezpečením kvalifikovanej pracovnej sily, niektoré z podnikov (2 z 12) nemajú záujem využiť zamestnancov zo zahraničia a preferujú využívanie len domácej pracovnej sily.

Iný podnik naopak uvádza, že „majú aj pracovníkov z Ukrajiny, ktorí sa dobre etablovali.

Podľa jedného z respondentov „veľké podniky indikujú potrebu zamestnať aj ľudí mimo Slovenska“. Respondent dodáva, že „konkrétne v IT sektore a aj v iných technických

odvetviach, pokiaľ nebude dostupná slovenská pracovná sila budú nútené tieto podniky prijímať kvalifikovanú pracovnú silu zo zahraničia“.

Pre podniky v odvetví cestovný ruch a gastro bude jedným z riešení nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily prijímať zamestnancov z tretích krajín, resp. krajín mimo EÚ. „I napriek relatívne vysokému počtu študentov na stredných školách je v odvetví cestovný ruch a gastro problém s uplatniteľnosťou absolventov a nedokážeme tak naplniť požiadavky na trhu práce. Je nutné preto zjednodušiť systém prijímania zamestnancov z tretích krajín, keďže prílev pracovnej sily v EÚ sme zaspali a bez tretích krajín sa momentálne nezaobídeme“ uvádza jeden z respondentov.

Ďalším z problémov je ako uviedol jeden z respondentov „práve imidž Slovenska, ktorý je relatívne nízky, veľká byrokracia pri prijímaní zamestnancov z tretích krajín a rigidita zákonníka práce, kedy je veľa vecí detailne popísaných a neumožňuje žiadnu flexibilitu“. Ak aj podniky prijímu „talent zo zahraničia“ môže sa stať, že ak má daný človek aj rodinu musí čeliť obrovským výzvam.

Podľa jedného z respondentov je s tým spojených niekoľko problémov akými je „dostať deti do školského procesu, kedy na Slovensku je len pár škôl, ktoré zabezpečujú výučbu v cudzom jazyku a väčšinou sú súkromné s drahým školným, kedy si bežný zamestnanec nemôže v mnohých prípadoch dovoliť takúto školu, druhý problém je že manžel, manželka má problém nájsť si adekvátnu prácu, čo vedie k demotivácii. Ak však prekonajú tieto prekážky potom prídje tretí aspekt, ktorým je sociálna a zdravotná politika, kedy si musí človek vybaviť všetky byrokratické veci, kedy nie každý lekár hovorí po anglicky alebo nie každý úradník hovorí po anglicky.“ Ako dodáva respondent „v nadväznosti na to Slovensko nemá ani silnú komunitu cudzincov v porovnaní napr. s Viedňou alebo Prahou a zamestnanec z Indie je tak stále exotický. Vo výsledku je Slovensko krajina, ktorá k cudzincom nie je zrovna „friendly“.

Respondent z odvetvia kováčstvo a zlievarenstvo uviedol, že zatiaľ masívne nepotrebovali zahraničnú pracovnú pomoc, i keď aj to cesta. Doteraz využívali najmä pracovnú silu v podobe Slovákov žijúcich v zahraničí v krajinách mimo EÚ ale aj v EÚ. Respondent vidí príležitosť práve v prijímaní pracovnej sily z krajín Blízkeho a Ďalekého východu. Ako uvádza „výhodou týchto zamestnancov je, že sú častokrát výkonnejší ako domáca pracovná sila, dokážu pracovať aj 12 hodín denne a keď prekonajú základné bariéry ako sú jazyk, mentalita a overia si kvalifikáciu, nie je ich problém zamestnanosť. To čo je podľa respondenta problémom je práve „zákoník práce a jeho lehoty, zmena legislatívy v roku 2019²¹² prispela len k administratívne náročnejšiemu a komplikovanejšiemu prijímaniu cudzincov“.

Problém v súvislosti so získavaním pracovnej sily zo zahraničia je podľa slov jedného z respondentov „zdlhavý legislatívny proces, kedy ak máte záujem zamestnať desať jednotlivcov napr. z Ukrajiny, musíte najprv nahlásiť vytvorenie pracovného miesta, na ktorého schválenie čakáte cca 20 pracovných dní, potom musíte zmeniť zamestnávateľa, kde schvaľovanie trvá cca 3 mesiace a kým teda zamestnáte človeka zo zahraničia prejdú 4 mesiace. Pokiaľ chceme byť flexibilní a reagovať na požiadavky je nutné hľadať iné riešenia pri zamestnávaní osôb zo zahraničia“.

²¹²Zákon, ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

Ďalší z respondentov uviedol, že „pri nižšie kvalifikovaných pozíciách je práve riešením nariadenie²¹³, ktoré bolo prijaté vládou a súvisí práve s menšou administratívnou náročnosťou prijímania takejto pracovnej sily“.

Oslovení respondenti sa zhodli, že v takmer všetkých odvetviach národného hospodárstva sa stretávame s nedostatkom kvalifikovanej pracovnej sily spôsobenej najmä nesprávnym nastavením ponuky stredoškolského vzdelávania, kedy ponuka nekorešpondovala s trendami na trhu práce. Ako uvádza jeden z respondentov „v realite tak máme viac absolventov gymnázií a vysokých škôl ako skutočne potrebujeme“. Súčasne „v priebehu 5 rokov je možné z technológií, ktorá bola kedysi len v plienkach spraviť mainstreamovú technológiu, na čo školy nie sú pripravené a nedokážu flexibilne zareagovať“ uvádza jeden z respondentov. Následne, ako dodáva ďalej „absolvent príde do zamestnania nepripravený, kedy 50 % jeho nadobudnutých znalostí a zručností je už zastaralých a zamestnávateľ ho musí následne dovzdelávať, čo sa prejaví v nižšej mzde“.

5.2.5 Nedostatok kvalifikovaných zamestnancov a dôvody nedostatočnej kvalifikácie zamestnancov

Za hlavný dôvod nízkej kvalifikácie považujú podniky napr. „nízke možnosti pracovných príležitostí uplatnenia sa v našom regióne a slabé finančné ohodnotenie (podnik z odvetvia potravinárstva). Súčasne podnik uvádza, že v prípade podnikov z odvetvia potravinárstva „sú v mnohých podnikoch na západe Slovenska častokrát nižšie mzdy ako v iných priemyselných podnikoch, čo spôsobuje odliv zamestnancov a žiakov na iné stredné školy“. Jednou z možností, ktorou je možné vykryť nedostatok pracovnej sily v odvetví je „prijímanie zamestnancov z tretích krajín, ktorí sú väčšinou ale prijímaní len na sezónne práce (zber ovocia a zeleniny), resp. na práce vyžadujúce nízku kvalifikáciu“.

Podnik v odvetví elektrotechniky uvádza, že problémom je „úpadok úrovne vzdelávania základného a stredoškolského odborného školstva. Odborné časti vzdelávania nedostatočne reagujú na potreby priemyslu“.

Za dôvody nízkej kvalifikácie jeden respondent uviedol: „hlavným dôvodom je štruktúra vzdelávania ale aj to, že podniky neponúkajú kvalifikované pracovné miesta. Napríklad mnohokrát podniky nechcú prijímať do zamestnania ľudí s vyššou kvalifikáciou z mzdových dôvodov, resp. je pre nich prijateľnejšie zobrať človeka a zacvičiť ho s nižším mzdovým ohodnotením. Súčasne na zamestnanca nie sú kladené požiadavky na zvyšovanie jeho kvalifikácie“. Respondent dodáva, že uvedené je aj výsledkom štúdie OECD. „To čo sa následne prejaví, je že ľudia nechcú ísť študovať lebo nezarobia“ dodáva respondent.

Podľa odpovedí jedného z respondentov je „iným prípadom je, že ľudia nemajú dostatočnú prax, a v praxi sa to prejavuje tak, že „nemáš prax, nemôžem ti dať vysoký plat. Možno by pomohlo, keď by človek s technickým odborom nastúpil do podniku, a napr. na dva roky by mu mohol štát odpustiť odvody a tým by tú prax získal. Ďalším problémom je, že aj keď idú žiaci na prax tak ich k drahým zariadeniam nepustia, lebo je obava, že ich pokazia“.

Podľa vyjadrenia iného z respondentov, „nie je ani tak problém v kvalifikácii ľudí po 30, pretože tí už majú niečo za sebou, ale problémom sú práve pracovné preferencie mladých ľudí“.

²¹³ Nariadenie vlády č. 113/2023 Z. z. Nariadenie vlády Slovenskej republiky o záujme Slovenskej republiky udeliť národné vízum vybraným skupinám štátnych príslušníkov tretích krajín

Respondenti sa zhodujú, že „súčasná situácia je vyvolaná spoločenským blahobytom, kedy nielen na Slovensku, ale aj v okolitých krajinách je problém získať zamestnancov, pretože mladí ľudia sa skôr vidia na pracovných miestach v košeliach a kravate, ako by mali pracovať rukami, resp. sú radšej influenceri a neláka ich chodiť pravidelne do práce“ alebo „chcú byť youtuberi, influenceri, vykonávať atraktívne povolania a nemajú záujem o tradičné povolania, na ktoré to vytvára tlak“.

Problém s preferenciami mladých ľudí zaznamenali oslovení respondenti aj z iných odvetví, kedy si podľa slov z jedného respondentov „mladí ľudia preferujú skôr čistejšie prostredie, kde nie sú rôzne riziká, hluk, vysoká teplota. V prípade, že sa rozhodujú medzi priemyselnou výrobou radšej si vyberú automobilový závod, resp. závod venujúci sa výrobe automobilových súčiastok ako hutnícky alebo zlievarenský podnik.“

Podľa slov respondenta je druhý problém súvisiaci s nedostatočnou kvalifikáciou, resp. chýbajúcou kvalifikáciou spôsobený samotnou kvalitou a kvantitou vzdelávania, ktorá nie je orientovaná na potreby na trhu práce. „Máme obrovské množstvo stredných škôl, gymnázií a vysokých škôl, ktoré však nie sú prepojené na potreby na trhu práce. Riešením je redukovať vzdelávaciu sústavu, pretože máme o 100 % stoličiek na stredných školách, t. j. viac ako reálne potrebujeme, pričom riešením by bolo možno vytvoriť kampusy s 5 000 študentmi tak ako je v zahraničí namiesto škôl s 200 až 400 žiakmi“ dodáva respondent.

Iný z respondentov uvádza, že problémom je samotný spôsob predefinovania požiadaviek, pričom ide o „beh na dlhú trať“. Dodáva, že ak „chceme urobiť zmenu v odbore, tak sa táto zmena 6 až 8 mesiacov schvaľuje na MŠVVaŠ SR, následne sa spúšťa pilotné testovanie, kedy prví prváci nastupujú 1,5 roka po stanovení požiadavky a prvého absolventa máme po 5,5 roku, pričom pôvodné požiadavky sú už dávno zastaralé. V podnikoch revidujeme štandardy každé dva až tri roky a podobne flexibilne by mali reagovať aj školy“. Nedostatočná kvalifikácia respondentov nie je problémom len Slovenska, ale ako uviedol jeden z respondentov „ale ide o komplexný problém, ktorí riešia mnohé krajiny. Problém je, že vzdelávací proces nedokáže pružne reagovať na potreby na trhu práce. Pokiaľ trh práce nedáva v dostatočnom predstihu inputy, signály, akých absolventov bude potrebovať v nasledujúcich piatich rokoch vzdelávací proces na to nedokáže zareagovať. Je nutné si uvedomiť, že pre podniky je obdobie 5 rokov, kedy Vám vyjde absolvent zo strednej školy častokrát dlhé obdobie, aby dokázal presne predikovať svoje potreby“. Ako dodáva respondent, potrebné je „aby existovali možnosti pre zvyšovanie kvalifikácie a rekvalifikácie, ktoré by mohli byť do istej miery dotované štátom“. V minulosti bolo jednoduchšie človeka získať napr. aj v odvetví IT. V súčasnosti sa to podľa slov respondenta „snažíme riešiť najímaním pracovnej sily zo zahraničia alebo z iných lokalít, kedy do istej miery pomohlo aj zavedenie istej flexibility pri práci napr. prácou z domu. Problémom však pri tomto type práce je, že zamestnanec stráca kontakt s podnikom“.

Ďalším problémom je podľa mnohých respondentov aj to, že „i keď pri niektorých pozíciách vieme nájsť človeka do pár týždňov a zaškoliť ho, pokiaľ chceme kvalifikovaného človeka na niektorú pozíciu je akýmsi diamantom a každý si ho chráni“. Jednou z možností ako dodáva respondent je práve realizácia „interných rekvalifikácií, dokvalifikácií, zvyšovanie kvalifikácií, či už interne alebo externe“. Iným problémom je aj to, že „Slovensko je malá krajina, málo atraktívna s relatívne malým trhom práce a ak si chceme udržať kvalifikovanú pracovnú silu riešením je sústrediť sa na špecifické oblasti v IT sektore možno GDPR a bezpečnosť, ktoré nie sú prenositeľné napr. do Indie.“

Ďalším z riešení je vytvorenie určitej „premostiteľnosti“ u absolventov a študentov, resp. „sústrediť sa v školách skôr na získané zručnosti a nie až tak na diplomy, ktoré sú v mnohých prípadoch izolované od sveta a skôr zabezpečiť, aby mal jednotlivec aj zručnosti, ktoré využije v inom odbore akým je napr. agilita“.

Problémom je podľa respondentov aj to, že „v mnohých prípadoch čelia podniky tomu, že zamestnávateľ žiaka, resp. zamestnanca vyškolí a ten odíde ešte v priebehu skúšobnej doby. Buď mu nevyhovuje plat alebo práca na smeny a pod.“

Oslovení respondenti uvádzajú, že na riešenie „fluktuácie zamestnancov zavádzajú aj finančné benefity (príspevky do tretieho piliera) a nefinančné benefity ako sú teambuildingové aktivity, športové vouchery, motivujú ich podporou celoživotného vzdelávania, aby dokázali udržať fluktuáciu pracovnej sily na prijateľnej úrovni“.

5.2.6 Duálne vzdelávanie, resp. iné praktické vzdelávanie

Z oslovených podnikov (9 podnikov) participuje na duálnom vzdelávaní podľa zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave v znení neskorších predpisov. Podľa vyjadrení jedného z respondentov „duálne vzdelávanie je kľúčovým nástrojom pre odbornú prípravu odborne zdatných ľudí“.

Respondent z odvetvia cestovný ruch a gastro uviedol, že dané odvetvie patrí k v duálnom vzdelávaní k tým lepším, kedy sa niečo cez 2 500 študentov vo všeobecnosti zapája do duálneho vzdelávania“. Respondent dodáva, že tu „existuje jeden fenomén, kedy zamestnávateľia síce pochopili zmysel duálneho vzdelávania a chcú sa do neho zapájať, ale doteraz sa nenaplnili všetky certifikované miesta. Treba preto robiť výraznú osvetu aj na strane rodičov a väčší dôraz by sa mal klásť aj na výchovných poradcov a ich úlohu pri výbere strednej školy, keďže medzi jednotlivými výchovnými poradcami existujú výrazné rozdiely“.

Podnik z odvetvia drevo a papier uviedol, že u nich funguje duálne vzdelávanie v plnej miere až od druhého roka štúdia na strednej škole, vzhľadom na to, že nemajú kapacity, aby sa žiakom venovali od začiatku štúdia a naučiť ich podľa vyjadrenia respondenta „celú abecedu“, to je úloha majstrov na strednej škole. Respondent však dodáva, že „je dôležité, aby si žiak vytvoril puto so zamestnávateľom (dostane oblečenie, štipendium), a preto prvý rok chodí k zamestnávateľovi jeden deň v mesiaci, kde sa stretne aj so žiakmi z vyšších ročníkov a od druhého roku sa realizuje praktické vzdelávanie u zamestnávateľa“. Respondent z podniku z odvetvia drevo a papier uvádza, že „zatiaľ čo v minulosti robili nábor na praktické vzdelávanie, dnes robia výber“.

V prípade odvetvia kovovýroba a hutníctvo respondent uvádza, že „len málo podnikov sa dnes z tohto odvetvia už nezapája do duálneho vzdelávania. Problém môže nastať v prípade, že kraj má iné preferencie v oblasti odborného vzdelávania a samotné podniky si musia svojpomocne zabezpečiť študentov, kedy na nich necielia už vo všeobecnosti, ale naopak vyberajú si práve tých schopných, ktorí sa vedú dané remeslo naučiť“. Ako dodáva respondent „v mnohých podnikoch v odvetví kovovýroba a hutníctvo prichádzajú kandidáti, ktorí nemajú ani pracovnú ani vzdelávaciu históriu, resp. sú vyučení čašníci alebo kuchári, ktorí sa uchádzajú o prácu v zlievarenskej firme, kde za 6 mesiacov ho samotný podnik dokáže dovzdelávať a mať z neho plnohodnotného zamestnanca“.

Podľa slov respondentov „by si mala aj naša krajina, resp. vláda povedať, aké ma priority a dané zmeny sa musia aj skutočne dostať do praxe, vyvolať zmenu legislatívy, financovania a pod.“ Respondent z odvetvia IT uviedol, že „snahou duálneho vzdelávania by malo byť vytvorenie flexibilného, adaptabilného, rozhládenejšieho uchádzača o zamestnanie, resp. aj zamestnanca, ktorí by bol menej náchylnejší stratiť prácu. Namiesto toho, že by prácu stratil sa pretransformuje na inú zručnosť, ktorú nadobudol v priebehu vzdelávania, resp. zamestnania. Zmyslom by malo byť pretransformovať vzdelávanie z encyklopedického typu vzdelávania, kedy sa učím len o nejakej technológii na vzdelávanie zamerané na využívanie danej technológie. Väčšina oslovených podnikov neparticipuje na „duálnom vzdelávaní“ iným

spôsobom, ako podľa zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave v znení neskorších predpisov. Jeden podnik uviedol, že „v minulosti sme prevádzkovali vlastné odborné učilište, avšak bolo to ekonomicky neudržateľné.“ V súčasnosti podnik participuje na vzdelávaní len poskytovaním priestorov pre odborné vzdelávanie.

Jeden z respondentov však uviedol, že v prípade odvetvia cestovný ruch a gastro je možné stretnúť sa „s fungovaním v štátnom systéme, kedy sa povinná odborná prax uskutočňuje len v nejakých intervaloch, avšak je to na ústupe, pretože zamestnávateľia zisťujú, že žiaci sú veľakrát rozchytaní a čoraz viac podnikov chce prejsť na systém duálneho vzdelávania“.

Podnik z odvetvia sprostredkovanie uviedol, „že nakoľko sú personálnou agentúrou zabezpečujú ľudí pre zamestnávateľov aj cez brigádnickú prácu študentov“. Ako dodáva respondent, „ak sa niekto osvedčí u zamestnávateľa a majú na neho dobré referencie a je spoľahlivý, rozhodneme sa s ním uzavrieť spoluprácu, resp. ho zamestnáme“.

Respondent z odvetvia potravinárstva uviedol, že „práve duálne vzdelávanie je riešením nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily. Na jednej strane nám starne pracovná sila avšak súčasne moderné technológie rýchlo napredujú a preto je nevyhnutné, aby sa aj žiaci počas duálneho vzdelávania stretávali s novými technológiami, t. j. aby školy spolupracovali s podnikmi a do podnikov tak prišli vyškolení ľudia“. Ako dodáva respondent okrem „vyškolených žiakov potrebujeme aj vyškolených učiteľov, ktorí budú nové technológie poznať“.

5.2.7 Návrhy na zlepšenie duálneho vzdelávania

Mnohé z oslovených podnikov vnímajú momentálne nastavenie duálneho vzdelávania pozitívne, vzhľadom na to, že došlo k odbúraniu časti administratívnej náročnosti a celý proces sa značne zjednodušil novelou zákona o duálnom vzdelávaní (Zákon č. 413/2021 Z. z. zákon, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 209/2018 Z. z.).

Na druhej strane ako dodáva jeden z respondentov, „problémom je, že duálne vzdelávanie by sa malo stať flexibilnejšie a nemalo by to byť len v zmysle toho naplniť štátne plány“. Súčasne, ako uvádza respondent „za dva týždne sa žiak nič nenaučí a skôr by sa mal na praktickom vzdelávaní zúčastňovať vo väčšej miere, aby si vytvoril návyk, disciplínu a aby sa zachovala konzistencia“. Dôvody, pre ktoré podniky nemajú záujem zapojiť sa do duálneho vzdelávania je napr. „nízka fluktuácia zamestnancov“ (podnik z odvetvia potravinárstva).

Jeden z respondentov uviedol, že „realizácia duálneho vzdelávania je náročná pre podnik, pretože musí na to vyčleniť ľudí, priestory, technológiu, stojí to peniaze a pre malé a stredné podniky je duálne vzdelávanie dosť problémové“. Respondent navrhuje, že v takom prípade „sa musia hľadať iné mechanizmy ako je možné zabezpečiť duálne vzdelávanie. Možnosťou je zriadiť centrá, ktoré by mohli byť riešením, napr. štvrtý alebo piaty ročník by sa vzdelával v takomto centre, v ktorom sú najmodernejšie technológie aj vzdelávacie aj digitálne, súčasne by si podnik mohol zadať projekt, ktorí chce riešiť a čo chce, aby sa ten študent naučil. V takýchto centrách by už prebiehalo dovzdelávanie človeka na mieru s dostatočnými zdrojmi. Forma centier je cesta pre získanie praxe a praktických skúsenosti, ktorú riešia aj iné krajiny“.

Za iné dôvody, prečo sa respondenti nezapájajú do duálneho vzdelávania sú napr. chýbajúce pozitívne výsledky duálneho vzdelávania „kedy sa venujete žiakovi avšak on u vás neostane“, možnosť administratívnej chyby, kedy jeden z respondentov uviedol, že „poznám situáciu, kedy podnik zapojený do duálneho vzdelávania nedostal finančnú náhradu, pretože úradník ju poslal na zlú emailovú adresu“, alebo ako uviedol respondent z odvetvia cestovný ruch a gastro „v

gastro podnikaní je nejasná situácia na trhu, kedy nevíete ako dlho budete podnikat', a preto sa nechcete zaväzovať“.

Iným dôvodom práve v odvetví cestovný ruch a gastro je ten, keď sa tomu venuje niekto, kto nemá odborné kompetencie, resp. podľa vyjadrení respondentov „nemá background v hotelierstve, ale je to jedna z podnikateľských aktivít, ktorú robia a majú pocit, že práve vzdelávanie má pripraviť ľudí do praxe alebo nevedia ako vôbec začať so školou spolupracovať, resp. chýba im odborná a personálna pripravenosť poskytovať praktické vyučovanie“.

Ako uvádza jeden z respondentov jedným z problémov duálneho systému vzdelávania je, že „tak ako sa podniky správajú trhovo, aj žiak zapojený do duálneho vzdelávania sa správa trhovo a po ukončení školy sa môže zamestnať u iného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nemá teda garantované, že ak investoval čas do žiaka, že sa mu to aj vráti“. Iným problémom je aj to, že „podnik musí častokrát vyčleniť človeka, ktorí sa bude žiakom venovať, čím následne dochádza k blokovaniu jednej pracovnej sily.“

5.2.8 Návrhy na zlepšenie systému stredoškolského a vysokoškolského vzdelávania

Podľa vyjadrení podnikov by bolo možné zlepšiť systém stredoškolského a vysokoškolského vzdelávania napr. „výberom absolventov na základe ich študijných výsledkov“, podnik z odvetvia elektrotechniky uvádza, že „začať treba od základnej školy, vrátiť vážnosť učiteľskému povolaniu a riešiť systém financovania. Riešenia na päť rokov nefungujú. Školstvo a vzdelávanie sa musí stať skutočnou prioritou štátu (nie iba deklaratívne). Od roku 1993 máme 21. ministra školstva, čo vyzerá skôr na trafikku ako serióznou inštitúciu“.

Za spôsoby, ktorými možno zlepšiť systém stredoškolského a vysokoškolského vzdelávania podnik z odvetvia elektrotechniky uviedol „je nutné začať masívne motivovať podniky k spolupráci s univerzitami a strednými školami, tak aby si to mohli dovoliť aj menšie podniky, zaviesť daňové úľavy, štipendiá, atraktívne pôžičky na digitálne a technologické investície a odborných špecialistov“.

Ďalší z respondentov uviedol, že „pre zlepšenie je nutné zmeniť systém financovania vysokých škôl, snažiť sa koncentrovať kvalitu, prípadne spoplatniť štúdium na vysokých školách“. Respondent dodáva, že „na vysokých školách by sa mali vytvoriť bakalárske programy s ročným / polročným sťahovým pobytom v zamestnaní pred posledným ročníkom štúdia, ktoré by bolo napr. 4 ročné“.

Iný respondent uviedol, že podľa jeho názoru sú „školy už dosť autonómne, pričom niekedy je táto autonómnosť až priveľmi veľká“. Podľa jeho názoru by sa „školy mohli zlučovať a vytvoriť celky s 1 500 až 2 000 žiakmi, pričom by bolo možné cez digitálne procesy zdieľať zdroje. V praxi by to vyzeralo asi tak, že v jednej škole môžete mať špecialistov na nejakú oblasť a on by kludne mohol na diaľku vzdelávať žiakov aj v druhej lokalite, pričom je zabezpečená kvalita“. Respondent ďalej navrhuje, že „takéto vzdelávanie, by umožnilo žiakom si po istom čase vybrať špecializáciu, ktorá ich skutočne zaujíma. Vo veľkej škole je možné zmeniť odbor a vybrať si tak ten, ktorý ich viac zaujíma. Problémom je, že často sa deti rozhodujú alebo idú študovať len v blízkosti domova, avšak možno si v skutočnosti vyberajú školu, ktorú v realite ani nechcú študovať. Najlepším riešením by bolo, aby v každom kraji existovala špičková priemyselná škola s internátom, ktorá by bola centrom dobrej praxe, t. j. v praxi by vzdelávala ľudí pre špičkový priemysel.“ Respondent dodáva, že „zhruba 15 až 20 % priemyslu bude na Slovensku vysoko technologicky intenzívnym a vytvárajúcim pridanú hodnotu a bude nutné pre tento priemysel zabezpečiť ľudí, pretože ak to neurobíme dá sa očakávať, že tieto podniky odídu. Možnosťou je práve budovanie týchto moderných centier,

tzv. vzdelávacích fabrík po vzore Nemecka, Španielska, kde na čele by mal byť manažér z priemyselnej praxe s dostatočnými špičkovými technológiami. Súčasne tieto centrá nebudú fungovať len ako vzdelávacie inštitúcie, ale budú fungovať aj ako inovačné centrá a vytvárať tak prepojenie s MSP, ktoré by tam mohli realizovať čas svojej produkcie“. Podobný názor zastáva aj respondent z iného odvetvia, kedy „z hľadiska autonómnosti by mali nastať zmeny v školskom vzdelávacom programe a obsah by mal byť tvorený v spolupráci so zamestnávateľmi a v súlade s ich potrebami, resp. profesijnými združeniami“. Ako dodáva respondent „existuje množstvo krásnych odborov, avšak v konečnom dôsledku žiak nevie ani variť ani obslúžiť, ani na maturitu nechce ísť, súčasne sú tieto odbory duplicitné, ničí to trh a nič inovatívne to neprináša. Školy by mali mať preto radšej menšiu autonómnosť a viac komunikovať so zamestnávateľmi“. Ďalší z respondentov uvádza, že „snahou vzdelávacieho systému nie je ani tak kvalita, ako skôr kvantita a mnohým zo študentov by stačilo ukončiť vzdelávací proces po absolvovaní bakalárskeho stupňa.“ Jednou z alternatív ako dodáva respondent „je pomaturitné štúdium, ktoré je ekvivalentom bakalárskeho stupňa štúdia. V súvislosti s tým, ale vzniká problém, kedy si takéto štúdium nemôže jednotlivец zapísať v podobe titulu do občianskeho preukazu a tak je pre neho neatraktívne, resp. z pohľadu zamestnávateľov je vnímaný ako nekvalifikovaný“.

Práve v tejto oblasti by podľa vyjadrení respondentov bolo nutné urobiť zmenu vysokoškolského vzdelávania a „namiesto toho, aby vysoké školy chrlili ľudí, ktorých nie vždy je možné považovať za kvalifikovaných, aby systém zabezpečil určitú priestupnosť. Ak jednotlivец nemá schopnosti alebo kompetencie na zvládnutie daného odboru malo by mu byť umožnené pokračovať v inom, bez toho aby sa mu už strávené roky, kredity na vysokej škole nezapočítali“. Na margo toho dodáva respondent „možno by nebol odborníkom v danom odbore a nemal na diplome, že diplomovaný psychológ a pod., ale získal by len diplom, čiže niečo podobné ako to funguje napr. vo Veľkej Británii“.

Iný respondent navrhuje prehodnotiť počet gymnázií a stredných odborných škôl. Ako dodáva „snahou by malo byť zatriaktívnenie odborného školstva“. Pri vysokých školách je nutné podľa respondenta „zvrátiť odliv talentov zo Slovenska do zahraničia. Ak sa aj jednotlivец rozhodne odísť, mali by existovať motivačné nástroje, ktoré mu umožnia sa na Slovensko vrátiť“. Ako dodáva respondent nie je to len o „finančnej motivácii, ale pre generáciu Z sú dôležité aj iné faktory ako je možnosť kariérneho rastu, worklife ballance, možnosť učiť sa a používať nové technológie, mať flexibilitu v práci. Avšak dôležitá je aj politicko-ekonomická situácia v štáte“. „Vo výsledku by sme sa tak nemali snažiť prilákať len talenty z tretích krajín, ale mali by sme prilákať aj tých, ktorí odišli zo Slovenska kvôli získaniu lepšieho vzdelania v zahraničí“ dodáva respondent.

V prípade vysokých škôl navrhujú respondenti väčšiu komunikáciu so zamestnávateľmi pri tvorbe bakalárskych programov, kedy by „pri množstve manažérskych pozícií stačil prvý stupeň vysokoškolského vzdelania a radšej nech študent získa odbornú prax“ uvádza respondent.

To v čom sa respondenti zhodujú, je „zamerať sa práve na školy, ktoré majú úspešných absolventov a nielen z hľadiska toho, že sa absolvent po škole zamestná, ale že sa uplatní v odbore, v ktorom študoval“.

5.2.9 Duálne vzdelávanie na vysokých školách

Mnohé z podnikov by pozitívne vnímali možnosť zavedenia duálneho vzdelávania aj na vysokých školách, resp. lepšie prepojiť vysoké školy s praxou, pričom „práve finančná motivácia študentov by mohla pomôcť s prepojením, získaním a zabezpečením kvalifikovaných absolventov, kde podniky by tak získali podporu zo štátu a študent, by získal

garantované pracovné miesto po škole“ (podnik z odvetvia potravinárstva). Jeden z respondentov uviedol, že „školám by sa mal dať priestor na čiastočné podnikanie a tvorbu spoločných komerčných projektov s firmami, čo je v EÚ, mimo Slovenska, bežné“. Jednou z možností je podľa respondenta „v závislosti od odboru by mal študent absolvovať povinnú prax pred tým ako ukončí vzdelávací cyklus. Znamená to, že v praxi musí preukázať, či to za čo sa vyučil vie aj vykonávať a až potom by mal byť pripustený k záverečnej skúške. Súčasne by to bol znak kvality vysokoškolského vzdelávania aj pre zamestnávateľov“.

V prípade zavedenia duálneho vzdelávania na vysokej škole, jeden respondent uviedol, že „riešením by mohlo byť podnikové štipendium, kedy ten kto prejde druhý a tretí ročník a je predpoklad, že školu dokončí by sa mal zapojiť do takéhoto vzdelávania a získať tak podnikové štipendium. Problémom však je, že pri momentálnom nastavení legislatívneho prostredia a využiti takéhoto štipendia je zmluva právne nevymožiteľná, t. j. študent dostane štipendium, ale odborného vzdelávania na neúčastní. Z toho dôvodu je nutné zmeniť občiansky zákonník“.

Iný respondent uviedol, že podľa neho „v prípade niektorých vysokých škôl nie je možné realizovať úzko špecializované duálne vzdelávanie. Ak ide o lekára je samozrejmé, že absolvuje prax v nemocnici, avšak ak ide o napr. o ekonóma, ktorý môže vykonávať rôzne činnosti, nie je žiadúce, aby bol úzko špecializovaný“.

Podľa vyjadrení jedného z respondentov, by sa mal zmeniť systém financovania škôl, kedy „časť prostriedkov by mala byť naviazaná na uplatniteľnosť absolventov, pretože veľakrát sa stretávame s tým, že školy nespokupujú so zamestnávateľmi a niekedy dokonca až konkurujú podnikom, pričom neriešia, či sa ten žiak po škole uplatní alebo nie“.

Obdobne sa vyjadril aj iný respondent, ktorý uvádza, že „plánujme a financujeme vzdelávanie podľa uplatneného absolventa, ak sa absolvent uplatní treba ho zafinancovať“.

Ďalší respondent dodáva, že podľa neho neexistuje vláda, ktorá by sa rozhodla naviazať financovanie škôl len na uplatnenie absolventov v praxi. Za nevyhnutné podľa neho je ovplyvniť aj rodičov, detailnejšie s nimi pracovať, informovať ich o možnostiach uplatnenia, pretože ako dodáva „mnoho rodičov chce mať z detí právnikov, ekonómov a pritom nám chýbajú remeslá“. Možnosť zavedenia financovania na základe počtu absolventov uplatnených v odbore je podľa daného respondenta možné len čiastočne, kedy „časť financovania škôl bude naviazaná na tento ukazovateľ“. Pre zlepšenie uplatniteľnosti absolventov by bolo možné na vysokých školách „zaviest' odbornú prax, po ktorej absolvovaní získa študent certifikát, ktorý bude akceptovateľný. Vo výsledku mu to neprinesie titul, ale získa napr. kredity, ktoré vykompenzujú iný predmet“ uvádza jeden z respondentov.

Ďalší z respondentov uviedol, že „potrebná je reforma vzdelávacieho systému, ktorá bude produkovať kvalitných absolventov a nebude vyžadovať, aby sa absolventi, ktorí momentálne ukončili vzdelávanie potrebovali rekvalifikovať na inú profesiu“.

Zapájanie podnikov do komisií na fakultách, obnovenie správnych rád vysokých škôl môže podľa jedného z respondentov „prispieť ku zlepšeniu študijných programov pripomienkovaním predmetov, tak aby boli relevantné pre prax“.

Okrem zavedenia praxe, ktorá sa pri niektorých študijných programoch realizuje aj v podnikoch, je podľa jedného z respondentov aj „možnosťou vypracovania práce na študentskú vedeckú aktivitu alebo vypisovaním bakalárskych a diplomových prác na vysokých školách podnikmi“. Ako dodáva respondent „podnik pôsobiaci napr. v pozícii konzultanta si následne bude môcť podchytiť šikovných študentov a zamestnať ich vo svojom podniku“.

V prípade duálneho vzdelávania by bolo ďalším riešením zaviesť „sabatikal v podobe spolupráce medzi školami a podnikmi. Ak si chce dať zamestnanec v podniku na rok voľno

mohol by ho tráviť tým, že pôjde učiť na školu, zmení prostredie, súčasne premietne do vzdelávania praktické skúsenosti, ktoré získal v podniku a pod. Ak je učiteľ na škole pred vyhorením mal by mať možnosť zmeniť prostredie a zapojiť sa napr. do práce v podniku, kde zažije iné situácie, nadobudne iné skúsenosti a bude vedieť porovnať čo chýba v škole a čo v praxi.“ Problémom je, ako dodáva respondent, že „len málo ľudí si môže dovoliť dať si na rok pauzu bez práce, pretože automaticky, ako ide mimo, mu prestáva zamestnávateľ platiť odvody a ak nemá úspory nemá z čoho vyžiť. Súčasne sú na učiteľov kladené požiadavky, aby sa zlepšovali, aby sa vzdelávali, ale je nutné si uvedomiť, že ani oni nemajú v mnohých prípadoch sa kedy vzdelávať, a práve takáto dualita s praxou by dokázala vypomôcť nielen na úrovni žiakov, ale aj učiteľov. Plán na zvyšovanie zručností a rekvalifikáciu zamestnancov v MSP

Podľa odpovedí respondentov v mnohých oslovených podnikoch nemajú, resp. len čiastočne majú vypracovaný plán alebo spôsob zameraný na identifikovanie oblastí, kde potrebujú zvýšiť kvalifikáciu zamestnancov, prípadne rekvalifikovať zamestnancov. Avšak na druhej strane, všetky oslovené podniky, bez ohľadu na to či majú alebo nemajú vypracovaný plán, podporujú buď formálne alebo neformálne vzdelávanie, kde zamestnanci majú možnosť napr. využiť kurzy alebo školenia.

V podniku v odvetví elektrotechnika majú „konkrétne vzdelávacie a školiace programy podľa potreby a ekonomických možností“. V odvetví sprostredkovania respondent uviedol, že „pokiaľ celoživotné vzdelávanie vychádza z nárokov na pracovnú pozíciu podieľajú sa na ňom aj finančne“.

Jeden z respondentov uvádza ako dôvod: „v praxi by to malo fungovať tak, že podnik má vypracovaný plán avšak nemyslím si, že to vo väčšine podnikov tak funguje. Dôvodom je, že ani školy ani podniky nie sú uzročené s kompetenčnými modelmi, napr. v podniku potrebujeme pozíciu operátor stroja, pričom v podniku vedia, aké zhruba kompetencie potrebujú na dané pracovné miesto, avšak nejdú podľa nejakých rámcov a modelov a to je problém“. Respondent navrhuje, že „možno by to mala byť úloha nejakého inštitútu pre malé a stredné podnikanie, aby sa táto osвета šírila, aby sa urobila metodológia a aby boli aj poradenské firmy, ktoré budú podnikom ukazovať, aké kompetencie potrebujú v podniku. Napríklad Nemci alebo Briti majú zavedený takýto systém a tým pádom dokážeme aj ľudí porovnávať. Súčasne si vie sám jednotlivec ohodnotiť, v ktorých kompetenciách je dobrý, kde ešte musí pridať, prípadne ak chce zmeniť zamestnanie vie si určiť, aké kompetencie musí nadobudnúť, aby sa mohol posunúť ďalej“.

Podniky sa skôr stotožňujú s prístupom, že pokiaľ sa niečo vyskytne, zamestnanca na to pripraví, resp. vyškolia. Jeden z respondentov uviedol, že „v podniku sa zamýšľajú nad kvalifikačnými požiadavkami u všetkých administratívnych aj výrobných pozíciách, pričom vykonávame hodnotenie cieľov, máme aj systém na hodnotenie zručností a snažíme sa identifikovať medzery vo vzdelávaní a podľa toho prispôbiť vzdelávanie. Pokiaľ existuje možnosť určíme zdroje a prostriedky, resp. skombinujeme interné a externé vzdelávanie“. Respondent dodáva, že „u samotných zamestnancov musí nastať mentálna zmena, kedy štyridsať a viac roční zamestnanci nemôžu len naťahovať ruku a čakať kedy mi niečo podá zamestnávateľ alebo štát, ale mali by sa sami aktívne zapájať, vyvolávať potrebu, resp. zapájať sa do vzdelávania samoštúdiom“. Podpora celoživotného vzdelávania a problémy s celoživotným vzdelávaním

Mnohé z oslovených podnikov potvrdili, že problémom pri celoživotnom vzdelávaní je na jednej strane absentujúca, resp. nízka miera motivácie vzdelávať sa na strane zamestnancov a na druhej strane absentuje flexibilná a finančná podpora zo strany štátu. Za výhody podniky

považujú rôzne formy a spôsoby, ako sa vzdelávať, ktoré sú dostupné 24 hodín, v rôznych jazykových mutáciách a formáte.

Ako uviedol jeden z respondentov „v podniku majú vypracovaný vlastný vzdelávací systém, kde každý zamestnanec si vytvára svoj profil, ktorý sa porovnáva s ideálnym profilom danej pozície, pričom sa porovnáva nesúlad medzi profilom zamestnanca a ideálnym profilom a na základe toho sa zamestnanec ďalej vzdeláva. Identifikovaním medzier, spoločným dialógom s nadriadeným sa následne pre zamestnanca určí plán vzdelávania a vyberú sa interné alebo externé školenia“.

Podľa vyjadrenia jedného z respondentov „v podniku vyvíjame aj naše kurzy a školenia a súčasne využívame aj externé ponuky, pokiaľ potrebujeme, aby zamestnanec po ich absolvovaní získal certifikát“. Z odpovedí respondentov vyplýva, že je dôležité zamerať sa aj na „budúce požiadavky a orientovať tak celoživotné vzdelávanie zamestnancov nielen na súčasné podmienky, ktoré máme v podniku, ale v zmysle zavádzania Priemyslu 4.0., digitalizácie, automatizácie a zelenej transformácie sa zamerať aj na tie, ktoré budeme mať v budúcnosti v podniku, t. j. aby jeho pracovná pozícia zostala relevantná a aby aj on ako človek zostal relevantný“.

V nadväznosti na to ako uvádza respondent, je podstatné, aby medzi zamestnancom a nadriadeným prebehla určitá reflexia, zhodnotenie toho ako sa mu darí naplňovať jeho plán, či postupuje alebo nepostupuje, čo mu chýba alebo čo treba zmeniť“.

Súčasne v odvetví IT ako uviedol jeden z respondentov „sa môžu zamestnanci rozvíjať aj individuálne, bez súhlasu manažéra, kedy majú k dispozícii rôzne e-learningové kurzy a školenia, na ktoré im podnik buď prispeje, dá im kredit v podobe voucheru alebo im uhradí certifikát. Podstatným je, že „zamestnanec alebo študent, ktorý získal štipendium pochopí zmysel celoživotného vzdelávania a má motiváciu sa ďalej vzdelávať a nezostane len pasívne sedieť. V mnohých prípadoch, pokiaľ sa zamestnanec rozhodne pre takéto neformálne vzdelávanie sám a zapojí sa do vzdelávacieho programu, podnik nečaká, že si to zamestnanec zaplatí celé sám, ale skôr je pre neho prínosné keď vzdelávanie dotiahne do konca, čo je benefitom aj pre samotný podnik“ dodáva respondent.

Podľa slov jedného z respondentov, by „školám určite pomohlo zavedenie tzv. mikrokreditov a portfólia kompetencií. Škola má vzdelávací program, ktorý je nejakým spôsobom regionálne nastavený, ale je často závislý od samotných učiteľov. Tím, že vývoj ide veľmi dopredu, je vhodné, aby sa učitelia aj žiaci vzdelávali online a získali kvalifikáciu k nejakej technológii aj mimo učebných osnov. Pokiaľ by žiak alebo učiteľ absolvoval takéto vzdelávanie dostane za to mikrokredit a vie si tak vytvárať svoje portfólio. Následne si napr. cez Europass zapíše takéto vzdelávanie, z ktorého získal osvedčenie a bude to aj ukážkou pre podnik, v ktorom sa uchádza o zamestnanie, že okrem absolvovania vzdelávania na strednej škole získal aj iné osvedčenie“.

Podľa názoru respondenta „práve toto zaväži aj v celoživotnom vzdelávaní, pretože ak sa bude chcieť jednotliviec posunúť alebo ísť robiť na iné pracovné miesto, alebo do iného zamestnania, je neskoro s celoživotným vzdelávaním začínať až po skončení strednej školy, treba žiakov naučiť robiť s takýmito kurzami, pričom aj učitelia by ich mali poznať a robiť s nimi. Bežia európske programy a je to cesta ako sa celoživotne vzdelávať“.

Podobne to vníma aj iný respondent, podľa ktorého „by bolo vhodné zaviesť určité „legové modely“, kde by mal jednotliviec určené, aké kompetencie, aké zručnosti musí nadobudnúť pre konkrétnu rolu, resp. pozíciu. Veľakrát sa totižto stane, že zamestnanec získa trochu tu, trochu tam, čo spôsobí, že v zásade sa tak v ničom nezlepšia. Nutné by bolo preto zadefinovať, aké zručnosti a v na akej úrovni sú potrebné na určitej pozícii“.

Problémom je ako dodáva respondent aj to, že „sa urobilo veľa návrhov, veľa odporúčaní, zadalo sa veľa otázok, ktoré by bolo zodpovedať avšak na konci je to len teória, ktorá v praxi nefunguje“. V praxi by to podľa respondentov znamenalo „určité nasmerovanie zamestnanca, ktorý si bude vedieť pre danú pozíciu vyskladať školenia“. Za problematickú mnohé podniky z oslovených považujú cenu vzdelávacích kurzov a nesúlad s pracovným rozvrhom zamestnanca, kde riešením je zabezpečenie vzdelávania v mieste výkonu práce a zmeny intenzity kurzu napr. z denného intenzívneho na kurz trikrát do týždňa. Iný respondent uviedol, že „vo veľkých podnikoch je celoživotné vzdelávanie bežnou súčasťou, no v malých podnikoch je problematické“.

Existujú však aj prípady, kedy si zamestnávateľ uvedomuje potrebu vzdelávania svojich zamestnancov, avšak zamestnanci si takúto potrebu neuvedomujú, resp. nemajú motiváciu pre ďalšie vzdelávanie. „Na druhej strane však môže nastať aj situácia, kedy si niektorí zamestnávatelia povedia, že to nie je ich úloha a nereflektujú na situáciu na trhu a nemajú dlhodobú stratégiu vo vzťahu k zamestnancov“ uvádza jeden z respondentov.

5.2.10 Návrhy na zlepšenie celoživotného vzdelávania

Podľa oslovených podnikov by bolo možné zlepšiť systém celoživotného vzdelávania v zmysle návrhu odporúčaní, ktoré nebudú zvyšovať verejné výdavky napr. podľa jedného z respondentov „formou odpočítateľnej položky a úľavy zo mzdy pracovníka, čo si myslím, že by viedlo k zvýšenému záujmu zo strany zamestnancov“, iný respondent uviedol „daňové a administratívne úľavy“.

Ďalší respondent uviedol, že „práve stredné odborné školy a vysoké školy, ktoré disponujú personálom, priestormi, materiálnym vybavením by mali byť tým nosným prvkom v celoživotnom vzdelávaní“. To čo je problémom celoživotného vzdelávania je podľa jedného z respondentov nesúlad medzi formálnym a neformálnym vzdelávaním. Respondent uvádza, že „na jednej strane máte napr. odbor Kaderníčka, kde žiak študuje 3 roky a na druhej strane máte kurzy, kde Vás za kaderníka vyučia za 40 až 50 hodín, čím existuje veľká nerovnováha medzi formálnym a neformálnym vzdelávaním, pričom s rovnakým problémom sa stretávame aj v iných odboroch.“ Druhá vec je zamerať sa aj na „úľavy pre zamestnávateľov, ktorí preukážu, že svojich zamestnancov vzdelávajú, možno na odvodoch alebo podobne. Pokiaľ by zamestnávateľ preukázal, že napr. v minulom roku som u viac ako polovici realizoval vzdelávanie, mohol by to štát oceniť nejakou úľavou“. Respondent však dodáva „že to nemôže byť len naoko, ale musí byť preukázaná relevantnosť vzdelávania“.

Jeden z respondentov uviedol, že „možnosťou je zaviesť v prípade vzdelávania podobný systém ako funguje napr. pri treťom pilieri, kedy si zamestnanec prispeje určitou čiastkou a súčasne by mu prispel aj zamestnávateľ, pričom nemusí ísť o pomer 1:1, ale v závislosti od možností zamestnávateľa by mu mohol prispieť aj viac napr. 1:3 alebo 1:4“. Jednou z možností pre zlepšenie systému by mohlo byť podľa jedného respondenta aj to, že „učitelia si musia sami uhrádzať takéto vzdelávanie, týkajúce sa napr. ich atestácie, kedy jednou z možností, ako rozšíriť svoje vzdelanie, aktualizovať si ho a v nadväznosti na to upraviť aj vzdelávací proces by mohlo byť zabezpečenie ich vzdelávania v podnikoch, ktoré napr. disponujú internými školiteľmi“. Ďalším zmieneným problémom Slovenska a vzdelávania na Slovensku „je práve nedostatok flexibility vo vzdelávacom procese“.

Iný respondent uviedol, že „malé podniky majú problém častokrát zvládnuť vlastný cash flow, konkurenciu a vysporiadať sa s ňou, a preto možno v niektorých prípadoch nemajú záujem o zavádzanie alebo riešenie vzdelávania zamestnancov. To čo by im mohlo pomôcť sú financie z EÚ fondov alebo národných fondov“.

Ďalším z riešení pre malé a stredné podniky je podľa jedného z respondentov „zavedenie externého poradenstva na úrovni profesijných združení, ktoré budú pomáhať identifikovať malým a stredným podnikom v akých kompetenciách by mali byť zamestnanci zaškolení a v nadväznosti na to možno poskytovať vouchre alebo školenia na úrovni štátu“.

Jeden z respondentov upozornil na to, že zatiaľ čo v minulosti bol pracovný trh viac orientovaný na role a pozície, s jasne definovaným popisom práce, t. j. čo tá rola robí, aké zručnosti musí mať, dnes je skôr podstatné akými zručnosťami jednotliviec disponuje. V praxi to napr. znamená „možno máme človeka, ktorý je projektový manažér avšak ak participoval na projekte, kde robil dátovú analýzu a táto zručnosť je pre nás podstatná môžeme mu ponúknuť inú pozíciu, kde už neberieme do úvahy či 4 roky pôsobil na tejto pozícii, ale disponuje inými zručnosťami, ktoré môžeme využiť. Výhodou tak je, že človek z iného odboru sa môžu vzdelávať v inej oblasti, bez toho aby v nej bol formálne vzdelaný. Podnik namiesto investovania finančných prostriedkov do získavania cudzích zamestnancov tak investuje do svojich zamestnancov“. Investícia do svojich zamestnancov je ako dodáva respondent „jedna z možností, ako riešiť nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily, pričom u zamestnancov dochádza aj k budovaniu lojality“.

Na otázku „Nenapadá Vás nejaký druh jednoduchšej legislatívnej alebo politicko-ekonomickej zmeny ktorá by Vám pomohla či už interne (rekvalifikácia, zvyšovanie kvalifikácie) alebo externe pri zabezpečovaní kvalifikovanej pracovnej sily?“ jeden z oslovených podnikov uviedol „progresívne znižovanie odvodov s dĺžkou zamestnania u jedného zamestnávateľa. Ak mám nového zamestnanca dlhšie ako 12 mesiacov napr. znížiť odvody o 20 %. Ak dlhšie ako 24 mes. znížiť odvody štátu o 30 %. Tým má podnik záujem zamestnanca udržať a aj vzdelávať“.

Podľa slov iného respondenta „je správnym krokom zákon o celoživotnom vzdelávaní a zavedenie vzdelávacích účtov, keď sa táto vec rozhodne je to krok správnym smerom“.

Iný respondent navrhol myšlienku „tzv. súkromno-prospešných prác“. Podľa slov respondenta, by „podobne ako verejnoprospešné práce mohli fungovať aj súkromno-prospešné práce, kedy ľudia bez pracovných návykov budú robiť jednoduché činnosti, časť mzdy by bola dotovaná a jednotliviec by tak získal pracovné návyky“.

Podľa respondentov by to vo všeobecnosti chcelo menej komplikácií, menej podmienok, úpravu lehôt, kratšie vyhodnocovanie žiadostí a odbúranie byrokratických prekážok. Iný názor respondenta je „zrušiť všetky zákony v tejto oblasti a na základe praxe a skúseností nastaviť nové pravidlá, ktoré budú funkčné a budú platiť v danom čase, zrušiť zastaralé zákony, ktoré nás brzdia a radšej použiť zdravý sedliacky rozum“. Ďalšou z možností je podobne ako pri výskume zaviesť „super odpočet, kedy náklady na vzdelávanie nebudú vstupovať so 100 % hodnotou, ale mohli by vstupovať s hodnotou 200 % alebo 300 %. Nutné by bolo urobiť systém motivačný, prípadne odmeňovať tých, ktorí investujú práve do vzdelávania a do zručností budúcnosti tzv. „future oriented skills“ vo vzťahu k Priemyslu 4.0., digitalizácii, umelej inteligencii a zelenej transformácii. Pre podnik to bude motiváciou, aby svojich zamestnancov vzdelával. Súčasne je možné očakávať, že len s miliónom orientovaným do vzdelávania je možné urobiť veľa a dá sa realizovať obrovský výkon a podnikom to dá informáciu, že nemajú čakať s natiahnutou rukou, že im štát niečo dá, ale sami sa budú podieľať“.

Inou alternatívou by mohli byť daňové úľavy na „interných trénerov, kedy náklady na vzdelávanie sú nižšie, súčasne je systém efektívnejší, pretože poskytuje školenia, ktoré sú v súlade so stratégiou podniku, resp. nejakým iným spôsobom ich daňovo zvýhodniť“. Ďalšou z navrhovaných možností respondenti je vytvorenie verejno-súkromného partnerstva (ďalej len PPP projektov), napr. vytvorením centra excelentnosti v blízkosti strednej alebo vysokej školy. Mnohé z podnikov vedia poskytnúť svoje know-how, linky, stroje, poskytnúť trénerov, t. j.

vytvoriť investíciu, avšak nevedia to urobiť sami a potrebujú k tomu partnera, ktorým by bol verejný sektor v podobe štátu a školy. „Potrebné, ale aj v tomto prípade je aby to realizoval niekto kto vie preniesť Slovensko do digitálneho veku, bude pracovať s reálnymi ľuďmi, v určitom časovom rozsahu a nebude realizovať len abstraktné výskumy a tvoriť veci s vyššou pridanou hodnotou. Ukončenie výroby spaľovacích motorov by nemalo byť brzdou, ale naopak príležitosťou, kedy by sme mali zaškoľovať nie na to čo máme, ale naopak hľadať skôr to čo sem príde a byť tak konkurencieschopný, resp. vytvárať veci s pridanou hodnotou“ uvádza jeden z respondentov. Iným problémom je podľa respondentov aj nízka transparentnosť napr. pri osobných vzdelávacích účtoch²¹⁴. Návrhom respondenta je „namiesto podpory niektorých veľkých elektropredajcov v podobe poukazu na nákup PC bude mať každý žiak nárok na získanie karty (poukazu), resp. sa mu vytvorí účet, kde bude mať finančné prostriedky, ktoré bude môcť investovať len do vzdelávania. Podobne aj „v prípade národných projektov by bolo nutné prehodnotiť, čo má byť reálnym výstupom týchto projektov“, ako dodáva jeden z respondentov a podľa jeho slov „výsledkom by nemalo byť len vytvorenie materiálu, ale skôr napr. prevzdelali sme 10 000 ľudí a malo to zmysel“. Nechať vzdelávanie čisto len na štát bude pomalé a drahé, pričom podpora štátu by mala byť v tom, že motivuje podniky do spoluinvestovania v oblasti vzdelávania podobne ako to urobila Čína, čím je to benefitom pre štát a môže tak riadiť aj inovácie“ uvádza jeden z respondentov. Návrhy na zlepšenie slovenskej legislatívy týkajúcej sa zamestnávania tuzemských a zahraničných osôb

V prípade otázky „Akým spôsobom Vás limituje súčasná platná slovenská legislatíva týkajúca sa zamestnávania tuzemských a zahraničných osôb a akým spôsobom podľa Vás ovplyvňuje trh práce? Akým spôsobom by sa dali tieto obmedzenia odstrániť, resp. čo je z vášho pohľadu nutné zmeniť?“ respondenti uviedli napr. „Komplikované pracovno-právne vzťahy v oblasti pracovných zmlúv a často neprimeraná právna "ochrana" lajdákov na pracovisku a odvodové zaťaženie je dôvodom prečo sa tisíce ľudí tvária ako živnostníci“.

Nakoľko mnohé z podnikov priamo²¹⁵ nezamestnávajú zahraničné osoby nevedeli sa vyjadriť k tomu, akým spôsobom by sa dala zlepšiť súčasná platná slovenská legislatíva týkajúca sa zamestnávania zahraničných osôb.

V prípade odvetvia cestovný ruch a gastro navrhoval respondent „odbúrať administratívne prekážky, zmierniť podmienky a nekomplikovať to. Počas utečeneckej krízy sme robili všetko preto, že ich tu nechceme a množstvo Ukrajincov len prešlo cez Slovensko, pretože mali vytvorené komunity a lepšie podmienky už v iných krajinách. To čo sa vyžaduje v gastronómii je zdravotný preukaz a osvedčenie²¹⁶, keďže nič z toho nemali museli si ho vybaviť. RÚVZ sa dalo rýchlo dohodnúť a dokonca aj preložili materiály, avšak získanie zdravotného preukazu nedokázalo nič urýchliť, nakoľko nájsť si všeobecného lekára nie je jednoduché. Je to také strieľanie do vlastnej nohy, ktoré by chcelo omnoho jednoduchšie procesy“.

Ďalší z respondentov uviedol „problémom Slovenska je, že len v malej miere sa využíva čiastočný pracovný pomer. Máme to historicky zakódované, že buď robím na plný alebo na čiastočný. Je nutné zmeniť zmýšľanie, kedy ak mám viac čiastočných úväzkov, dokážem si aj

²¹⁴ Na Slovensku zatiaľ inštitút „Individuálnych vzdelávacích účtov“ nie je zavedený, avšak sú predmetom diskusie. Podľa odporúčani Rady EÚ zavedenie tohto inštitútu zvýši účasť na kontinuálnom vzdelávaní a súčasne napomôže jednotlivcov nadobúdať nové zručnosti, vedomosti a kompetencie, ktoré sú na dnešných meniacich sa pracovných trhoch potrebné.

²¹⁵ Niektoré z podnikov uviedli, že využívajú personálne agentúry na zabezpečenie pracovnej sily, resp. si najímajú službu

²¹⁶ Osvedčenie o odbornej spôsobilosti na vykonávanie epidemiologicky závažných činností pri výrobe, manipulácii a uvádzaní do obehu potravín a pokrmov.

z nich vyskladať potrebný príjem. V zmysle toho, by mala byť upravená aj legislatíva, že ak mám viac pracovných pomerov, živnosť alebo dohodu mohol by som dostať aj nejaké úľavy, alebo jednoduchšie ich evidovať.“ Ako dodáva respondent, „ak sa snažím a mám príjem z viacerých strán, nemusel by som z každého pracovného pomeru platiť aj odvody, resp. mohlo by to byť viac „friendly“ pre zamestnancov“. Snahou v prípade legislatívneho procesu „by malo byť naučiť ľudí správať sa trhovo, pokiaľ uprednostním človeka zo zahraničia je to asi z nejakého dôvodu“ dodáva jeden z respondentov.

Iný respondent uviedol, že „Slovensko zatiaľ nezačalo organizovaným spôsobom získavať zahraničnú pracovnú silu a už vôbec nie kvalifikovanú. Doteraz boli legislatívne procesy nastavené tak, že na Slovensku nechceme zahraničnú pracovnú silu a legislatíva v tejto povahe tomu pomáhala. V súčasnosti si ale aj podniky uvedomujú, že je nutné zmeniť legislatívu pretože v mnohých sektoroch je nedostatok pracovnej sily a práve pracovná sila zo zahraničia by mohla byť riešením“.

5.3 Výsledky kvalitatívneho prieskumu – vzdelávacie inštitúcie

Názory respondentov za vzdelávacie inštitúcie ohľadom pripravenosti vzdelávacieho systému na Priemysel 4.0., digitálnu a zelenú transformáciu, ich prípadné pozitíva alebo negatíva sú rôznorodé. Vyplýva to najmä z rôznorodej štruktúry respondentov zapojených do prieskumu. Preto aj odpovede na otázky v prieskume budú rôznorodé. Súčasne je nutné zdôrazniť, že v niektorých prípadoch respondenti uviedli, že položené otázky v rozhovore sú mimo ich oblasti pôsobenia.

5.3.1 Vplyv Priemyslu 4.0., digitálnej a zelenej transformácie na vzdelávací systém

Na jednej strane sú respondenti, ktorí si myslia, že „súčasný vzdelávací systém je pripravený na zmeny vyvolané Priemyslom 4.0., digitálnou a zelenou transformáciou“ a na druhej strane sú respondenti, ktorí zastávajú voči daným zmenám skôr skeptický postoj.

Podľa vyjadrení niektorých respondentov, „Priemysel 4.0. a digitálna transformácia ovplyvňovala, ovplyvňuje a aj bude ovplyvňovať vzdelávací systém, pričom zmena sa v istej miere bude prejavovať v každom študijnom odbore“.

V nadväznosti na to, podľa vyjadrení jedného respondenta „by sa mali školy vo väčšej miere venovať aj rozvoju digitálnych zručností napr. formou stáží alebo praxe v podniku, aby sa Priemysel 4.0. dostal aj do mysle študentov“.

Iné respondent uviedol, že „Priemysel 4.0 a digitálna transformácia veľmi významne ovplyvnia vzdelávací systém. Školy už mali na to zareagovať, pretože tieto procesy idú veľmi rýchlo a podniky už teraz požadujú digitálne pripravených absolventov“. Žiaľ ako dodáva respondent „na mnohých stredných aj vysokých školách ešte so zaradením týchto tém ani nezačali a teda ani o 5 rokov nebudú mať digitálne pripravených absolventov“.

Respondenti to vo všeobecnosti pripisujú chybe riadenia, absencii inovácií obsahu študijných programov, nezáujmu učiteľov, ich nedostatočnej špecializácii a pod.

V spojitosti so zavádzaním digitálnej transformácie jeden z respondentov uviedol, že „výsledkom digitálnej transformácie je hybridný vzdelávací systém na všetkých úrovniach škôl a častokrát dochádza k tomu, že väčšou transformáciou prejdú vzdelávaní ako tí, ktoré v konečnom dôsledku vzdelávajú, čo môže vyústiť v neschopnosť reagovať na výzvy transformácie“. Digitálna transformácia ako uviedol jeden z respondentov „bude prehľbovať aj rozdiely medzi jednotlivcami, najmä medzi jednotlivcami z marginalizovaných komunít“.

Podľa vyjadrenia jedného z respondentov, je pojem Priemysel 4.0. „high-tech termín, ktorí sa dookola opakuje, avšak digitalizáciu nepovažujem za nejaký zázračný liek, ktorý zrazu zmení a zlepši vzdelávanie“. Podľa daného respondenta „je dôležité to, čo sa odohráva v triede, ako učiteľ komunikuje so žiakmi, aký obsah sprostredkováva žiakom a ako ho má pripravený, či ide o dominujúcu alebo naopak spolupracujú osobnosť učiteľa“.

Podľa iného respondenta „školy nie sú plošne pripravené na Priemysel 4.0. a digitálnu transformáciu“.

„Najviac sú pripravené školy, kde je súčasťou výučby širší rozsah informatiky“ uvádza jeden z respondentov. Avšak na druhej strane podľa respondentov, školy a fakulty, ktoré nemajú vlastný potenciál sa s tým významne nezaobierajú. Dôvodom je ako uvádzajú respondenti, že „nemajú personál, kapacitu v študijných plánoch, vymedzený obsah a rozsah“.

Ako uvádza jeden z respondentov „mnohí nevedia ako na to, kde to zaradiť, či to učiť ako jeden predmet alebo v každom predmete, ktorého sa to týka a v ktorom je v budúcnosti digitalizácia uplatniteľná“.

Vzdelávací systém a priemysel by mali podľa slov jedného z respondentov fungovať ako „prepojené nádoby s určitou hranicou, pričom by sa na jednej strane sledovalo to, či vzdelávací systém reaguje na potreby priemyslu, ale na strane druhej nemôže sa vzdelávací systém premeniť len na prípravu flexibilnej pracovnej sily“. Ako dodáva respondent „v systéme by mala byť nastavená dobrá spolupráca, ktorá bude znamenať, že v prípade požiadaviek z praxe dokáže tieto požiadavky vzdelávací systém zabezpečiť a nielen na úrovni tvorby flexibilnej pracovnej sily, ale aj v podobe realizácie vedeckej práce a zadávaním úloh praxe školám“.

Problémom je, podľa respondenta že „súčasný vzdelávací systém nie je pripravený na Priemysel 4.0., kde učitelia sú síce vo svojom odbore skúsení, ale nevedia študentom a žiakom podať nové zručnosti a vedomosti, ktoré bude táto zmena priemyslu vyžadovať, resp. nevedia ich zakomponovať do predmetov. Ak totižto učiteľ učil niečo 30 rokov, nemá záujem o zmenu, ktorú po ňom vyžadujú“. Ďalším problémom je, ako dodáva respondent, že „prax medzi vysokými školami a podnikmi nie je natoľko rozvinutá a realizuje sa len vo forme exkurzií, čo si vyžaduje vyššie zapojenie zainteresovaných strán“.

„Pandémia COVID-19 nastavila vzdelávaciemu systému zrkadlo a poukázala na to, ako sme na digitalizáciu a jej zavádzanie do škôl neboli pripravení“ dodáva jeden z respondentov. Na druhej strane išlo podľa jeho slov aj o príležitosť, „ktorú vzdelávací systém využil na urýchlenie využívania digitálnych technológií vo vyučovacom procese, kedy školy na všetkých formálnych úrovniach prešli transformáciou a súčasne sa umožnila transformácia aj neformálneho vzdelávania“. V spojitosti s tým, je dôležité zdôrazniť, že „ovplyvnené boli všetky skupiny jednotlivcov bez ohľadu na vek a povolanie“. Respondent však upozorňuje, že „je nutné si uvedomiť, že technológie majú slúžiť ľuďom a nie naopak, aby ľudia slúžili technológiám. Vzdelávací systém by ich mal účelne, zmysluplne využívať avšak ruka v ruku s tým sa musí u jednotlivcov rozvíjať aj kritické myslenie a každý by mal mať minimálnu úroveň kritického myslenia, pretože v inom prípade je kvalita spoločenského života a znalostnej ekonomiky ohrozená“. Ako dodáva respondent problémom je, že „ľudia inklinujú k senzáciám, spochybňujú vedu a odbornosť, odborné argumenty, pričom protiargumenty nemajú. Podstatným je preto kultivovať ľudskosť, resp. posilňovať to čo robí človeka človekom ako je napr. aj umenie, šport“.

Ako uvádza jeden z respondentov „zavádzanie digitalizácie si predstavme asi takto, digitalizácia je ako liečba antibiotikami, kedy ku každým antibiotikám Vám lekár predpíše aj probiotiká. Antibiotiká v tomto prípade, digitálne technológie, chrlia obrovské množstvo

informácií a človek pre zachovanie určitej duševnej rovnováhy potrebuje aj tie probiotiká, ktoré môžu byť napr. v podobe umenia alebo športu“.

Ďalší z respondentov uviedol, že podľa jeho názoru „si školy neuvedomujú ako ich Priemysel 4.0. a digitálna transformácia ovplyvní. Kľúčové pre odborné školy je práve práca s dátami, pretože keď pracujem s dátami digitálne a viem ich vyhodnocovať a dostanem ich do digitálneho dvojčata viem s nimi pracovať. Toto je zatiaľ to, čo som na stredných školách nevidel, pričom v nasledujúcich rokoch bude práca s dátami, digitálna gramotnosť a kybernetická bezpečnosť pre podniky kľúčová.“

Podobne uvažuje aj iný respondent, ktorý uviedol, že „je veľký nesúlad vo vybavenosti vzdelávacieho prostredia technológiami. Problémom je, že školy môžu mať častokrát mylnú predstavu o úrovni digitalizácie zamestnávateľských subjektov a teda samotné vzdelávanie častokrát nemusí reagovať na požiadavky praxe. Je nevyhnutné, aby boli školy flexibilné a ochotné využívať digitálne technológie. Na druhej strane okrem digitálnej technológie je nutné vo vzdelávacom procese sa pozrieť aj na transformáciu vyvolanú zavádzaním umelej inteligencie a na to ako ovplyvní vzdelávací proces, resp. ho už ovplyvňuje“.

Z pohľadu pripravenosti „Podľa momentálneho nastavenia vzdelávacieho systému je podľa Vás vzdelávací systém pripravený na Priemysel 4.0. a digitálnu transformáciu? Kde vidíte prípadné pozitíva alebo negatíva?“ si jeden z respondentov myslí, že „školy sú zatiaľ slabšie pripravené.“ Podľa jeho slov však existujú výnimky, ktoré majú zavedený „špecializácia na digitálny podnik (napr. SOŠ informačných technológií Banská Bystrica), ktorý je tým správnym smerom a ostatné školy by sa mali inšpirovať a pripraviť sa“.

5.3.2 Pozitíva a negatíva súčasného formálneho vzdelávania

Podľa slov jedného z respondentov „pozitíva aj negatíva vzdelávacieho systému spolu súvisia a za pozitívum je možné označiť prípravu kurikulárnej reformy, ktorá reaguje súčasne aj na negatíva. Znamená to, že štát sa konečne zobudil a uvedomuje si, že meniace sa spoločenské podmienky a meniaci sa životný štýl ľudí aj vplyvov globalizácie nedáva slovenskému školstvu inú možnosť iba sa zreformovať.“ V súvislosti s kurikulárnou reformou, ale respondent dodáva, že je nutné „použiť rozdielny meter na technické odbory a na humanitné odbory“.

Ako uvádza jeden z respondentov „i napriek dlhodobému nedostatkovému financovaniu, nie v zmysle materiálne-technického zabezpečenia, ale z pohľadu vynakladania HDP do kvalitatívnych zmien na horizontálnej a vertikálnej úrovni v školstve, ešte stále existujú v školstve kvalitní ľudia, ktorí ho neopustili“.

Za iné pozitíva možno považovať „vybudovanú infraštruktúru, školy, personál, kde pôsobia učitelia s praxou a vedia študentov učiť, je už však otáznym obsah samotného vzdelávania. Významným pozitívom je uznávanie certifikátov, resp. výučných listov, maturitných listov alebo iných dokladov o ukončení štúdia, ktoré majú svoju váhu a sú rešpektované“. Respondent uvádza, že v súvislosti s tým „ide ruka v ruku aj negatívum, kedy rozdielne študijné programy majú aj rozdielnu váhu a v závislosti od toho sú tieto „certifikáty“ vnímané aj zamestnávateľmi.“ Ďalším z negatív je podľa respondentov. „aktuálna poplatnosť, resp. dopyt po daných študijných programoch, vychádzajúci z aktuálnych moderných trendov, kedy namiesto dôležitosti samotnej výroby sa do pozornosti dostáva len čiastkový odbor súvisiaci s ňou, ktorým je napr. recyklácia materiálov a vznikla tak Fakulta materiálov, metalurgie a recyklácie TUKE“.

Ďalší z respondentov uviedol za pozitíva súčasného formálneho vzdelávacieho programu „otvorenosť a flexibilitu vo vzdelávaní, globálnejšie vzdelávanie a možnosť duálneho vzdelávania“.

Iný názor zastáva respondent, ktorý uviedol, že „zažíva najmä z priemyselných kruhov, že škola by mala pripraviť žiaka tak, aby prišiel do podniku a hneď bez akejkoľvek adaptácie bude vedieť využívať technológiu a stroje v podniku“. Podľa názoru respondenta, „vždy to však bude úloha podnikateľa, dovzdelávať si svojich zamestnancov a nemala by to byť ani úloha vzdelávacieho systému, že človek príde do firmy a hneď bude vedieť pracovať“. Dodáva však, že je nutné „aby bol vzdelávací systém prepojený s praxou, kde to nie je už len úloha škôl, ale aj podnikateľov“.

Za pozitíva súčasného vzdelávacieho systému možno podľa vyjadrení jedného z respondentov „považujem to, že žiaci sa naučia čítať, písať počítať, keďže výsledky PISA tomu nenasvedčujú“. V prípade vysokých škôl je možné za pozitívum označiť určitú signalizačnú funkciu. Podľa respondenta „ide o signál, že tí, ktorí úspešne ukončia vysokú školu, by mali byť kvalitnejší a mať nejaké schopnosti alebo vlastnosti, ktoré im umožnia sa uplatniť na trhu práce, i napriek tomu, že v čase sa táto funkcia zhoršuje a momentálne dochádza k tomu, že sa outsourcinguje na zahraničné vysoké školy, kde predpokladáme, že sa dostanú práve tí lepší“.

Iný respondent uviedol, za pozitíva „že je dôležité, že beží dialóg medzi RÚZ a digitálnou koalíciou, ktorá sa snaží komunikovať s odborným vzdelávaním a presadiť zmeny vo vzdelávaní aj u učiteľov aj v rozvoji digitálnych kompetencií.“

Ďalší z respondentov uviedol „za pozitívum je možné považovať počet absolventov vysokých škôl“. Dodáva však, že „je otázne, či je to v konečnom dôsledku pozitívom, alebo nie.“

Za negatívum jeden respondent považuje napr. to, že „deti sú do istej miery domestikované“. Podľa jeho slov to znamená „existuje nejaký systém, v ktorom je nutné prejsť určitými krokmi. Pokiaľ tieto kroky splnia dostanú sa na strednú školu a potom na vysokú školu, pričom súčasné nastavenie systému v nich zabíja akúkoľvek iniciatívu, keďže ciele vzdelávania sú vopred nalinkované a počas rokov vzdelávania nemajú priestor pre to, aby robili to čo ich baví, resp. to čo chcú robiť. Po ukončení štúdia sú následne prekvapení, že čo ďalej, keď nemajú vybudované portfólium aj iných zručností“. Respondent dodáva, „je otázne do akej miery je to spôsobené kultúrnou mentalitou alebo samotným školstvom“.

Ďalšie negatíva, ktoré vnímajú respondenti sú „časté zmeny koncepcií výučby“. Ako uvádza jeden z respondentov „výsledkom týchto zmien sú rôzne problémy súvisiace jednak so zabezpečením finančných prostriedkov, nedostatkom učiteľov, rôznou úrovňou pripravenosti škôl, nižším stupňom digitalizácie, spôsobov sprístupňovania učiva a prejavujú sa aj v nedostatočnom prepojení na zručností a kompetencie“.

Za problematické jeden z respondentov považuje, že „súčasný štandard, ktorý sú nastavené, sa dlho prijímajú, následne ak experiment prejde a schváli sa prejde 5 rokov a zrazu je návrh zastaralý. Problémom sú normy alebo procesy, ktorú sú veľmi strnulé a nedokážu tak rýchlo reagovať, ako by to bolo potrebné.“ Problémom podľa daného respondenta je aj veľká autonómnosť škôl. Respondent navrhuje zriadiť určitý medzičlánok, ktorý by výraznejšie a metodicky riadil stredné školy. Existuje školská inšpekcia a kraje z pozície finančného zabezpečenia, avšak tieto inštitúcie nemajú dostatočnú kapacitu na ďalšie riadenie škôl.“ Navrhoval by preto „zlúčenie škôl, kde by im boli určité služby poskytované centrálné, najmä digitálne služby. Napríklad Česi majú štruktúry, ktoré pomáhajú školám pri uplatňovaní metodík. Možno by boli potom školy motivované sa sieťovať, pričom časť normatívu by mohla

byť alokovaná na sieťovanie, napr. by si dokázali zaplatiť nejaké spoločné zdroje, ktoré by využívali viacerí.“

Ďalším negatívom podľa respondenta je starnutie populácie učiteľov, nízke mzdové ohodnotenie a post učiteľa. Respondent navrhuje „finančne ohodnotiť najmä tých, ktorí pracujú v odboroch s vysokou pridanou hodnotou, aby sme dokázali učiteľov presvedčiť prísť učiť na tieto odborné školy.

Iným príkladom je možnosť sabbaticalu, kedy by učitelia mohli vyjsť zo školy a ísť sa pozrieť do podnikov ako to funguje. Tieto mechanizmy je nutné lepšie nastaviť, aby celoživotné vzdelávanie nebolo nastavené len, že si ho urobím formálne ale musí byť prepojené aj s kvalitou.“ Podľa vyjadrení respondenta je problémom aj pedagogické minimum, na ktoré sa treba pozrieť očami dnešnej doby a urobiť to tak, že „ak je na škole dobrý žiak, ktorý chce na nej zostať aj naďalej a učiť, mali by sme hľadať mechanizmy po tom ako absolvuje vysokú školu, aby sa vrátil naspäť, napr. odpustením odvodov, finančným zabezpečením, aby dokázali títo mladí ľudia existovať, keďže práve začínajúci učitelia majú nízke platy“. To čo si niekedy neuvedomuje a nedoceňujeme, ako uvádzajú respondenti „je aj kvalita duševného zdravia, kedy málo pracujeme s emóciami detí, učiteľov, rodičov, nepedagogických zamestnancov, ale aj so samosprávou a odbormi školstva. Ľudský mozog sa učí vtedy, keď sa cíti bezpečne“.

Iným negatívom je ako uvádza jeden z respondentov „slovenské školstvo ustrnulo a stále využíva tereziánske štruktúry vzdelávania, t. j. najmä memorovanie teoretických poznatkov bez schopnosti ich prakticky aplikovať“. Snahou by podľa slov jedného z respondentov malo byť aj odbúranie „selekcie detí, kde máme matematikov, informatikov, nadaných, športovcov a táto selekcia detí často vedie k segregácii. I keď máme jasne zadefinovanú víziu toho ako by inkluzívne vzdelávanie malo vyzeráť, v praxi to vyzerá len tak, že sú prijaté balíky opatrení, ktoré sa v praktickej rovine nerealizujú aj vzhľadom na to, že chýbajú finančné prostriedky“.

Problém podľa respondentov „sú nejasné podmienky selekcie uchádzačov, ktoré by sa mali odvíjať od toho aké má uchádzač predpoklady pre danú školu, aké sú kritériá a požiadavky na trhu práce pre konkrétnu profesiu, t. j. aby sa v praxi nestávalo, že študent, ktorý nemá kvalifikačné predpoklady na to, aby úspešne absolvoval vysokú školu sa na ňu rozhodne ísť, pričom možno by sa lepšie uplatnil v nejakej inej pozícii, resp. stačilo by mu ukončiť len stredoškolské vzdelávanie.“ V nadväznosti na to, ako dodáva respondent „nevhodný systém financovania vysokých škôl, ktorý sa odvíja od počtu študentov, núti mnohé vysoké školy do rušenia prijímacích konaní, na ktoré sa tak v konečnom dôsledku dostane práve uchádzač s nízkymi predpokladmi.“

Nízky sociálno-ekonomický status učiteľov je ďalším z problémov. Ako uvádza jeden z respondentov „nestačí len investovať do budov, techniky, materiálu, ale je nutné si uvedomiť, že práve učiteľ je nenahraditeľný. Ak viem, čo by mi malo vzdelávanie priniesť, aké potreby by malo uspokojiť musím mať nastavený aj systém financovania, ktorý bude motivačný a priláka mladých učiteľov naspäť do škôl“. Problémom je ako dodáva jeden z respondentov „aj nízky počet lídrov v školstve. Musíme si uvedomiť, že nie každý riaditeľ je líder a súčasne nie každý líder je riaditeľom.“

Podľa jedného z respondentov musí nastať vo vzdelávaní „generačná výmena učiteľov, ktorá ale musí byť sprevádzaná motivačným systémom financovania“.

Podľa vyjadrení jedného z respondentov, by bolo možné zlepšiť systém stredoškolského a vysokoškolského vzdelávania napr. „navýšením financovania a rôznymi možnosťami preplácania kurzov“.

Iný respondent uviedol, že by sa mohli zaviesť tzv. „autonómne, charter školy“²¹⁷, ktoré získajú väčšiu slobodu a voľnosť, napr. zrušia známkovanie a nebudú nútiť deti plniť stanovené ciele. Samozrejme tieto školy musia mať aj zodpovednosť za výsledky, napr. v získavaní základnej gramotnosti, kedy po nejakom období musia žiaci vedieť čítať, avšak to ako to dosiahnu je na nich“. V prípade vysokých škôl respondenti napr. navrhli, že „podobne aj vysoké školy by mali mať zodpovednosť za výsledky. V praxi by to znamenalo, že financovanie by bolo naviazané na to, či si absolvent našiel zamestnanie, ktoré vyžadovalo vysokoškolské vzdelanie. V závislosti od toho by to indikovalo, či je daná vysoká škola kvalitná alebo naopak produkuje nadmerný počet absolventov, bez lepšieho uplatnenia na trhu práce“ tzv. už spomenutá signalizačná úloha.

Väčšina respondentov sa avšak zhoduje v tom, že vyššia autonómnosť škôl nepovedie k zlepšeniu formálneho vzdelávania ani k zlepšeniu systému, pretože by viedla len k rozdielom medzi študentami. Jeden z respondentov uvádza, že „autonómnosť škôl by viedla k nastavovaniu rôznych neporovnateľných kritérií kvality“. A dodáva, že „v základných parametroch by sa školy nemali odlišovať“.

To čo by podľa respondentov pomohlo, je zmena financovania najmä vysokých škôl. Respondenti sa zhodujú, že „vysoké školy dnes musia robiť miesto výberu nábor, čo je na úkor ich vlastných finančných zdrojov a samozrejme kvality. Jedným z riešení podľa respondentov by mohlo byť „nastavenie vysokej školy na určité počty študentov s napr. ± 20 % odchýlkou a mali by mať jasne zadefinované kritéria kvality.“

Respondenti sa zhodujú, že systém vzdelávania a financovanie vzdelávania by malo byť naviazané na úspešnosť absolventov v odbore. Za ďalšie kritéria, ktoré by sa mali sledovať respondenti napr. uviedli „koľkí sa zamestnali, koľkí zostali nezamestnaní a koľkí mali zamestnanie skôr ako ukončili VŠ“.

Iným zlepšením by mohlo byť zlepšenie spolupráce medzi základnými a strednými školami, resp. strednými a vysokými školami. Ako uvádza jeden z respondentov „v mnohých prípadoch je situácia taká, že jednotlivé úrovne medzi sebou súťažia namiesto toho, aby spolupracovali. Lepšia spolupráca by sa premietla aj do transparentnejších prijímacích konaní“.

V nadväznosti na to iný respondent uvádza, že „za negatívum je možno považovať nízku mieru spolupráce medzi školami a súkromným sektorom a súčasne nízku mieru spolupráce medzi školami navzájom. V nadväznosti na to respondent za negatívum považuje aj nízku mieru prepojenia medzi jednotlivými stupňami vzdelávania. Uvádza, že „je nutné lepšie prepojiť jednotlivé stupne vzdelávania, kedy súčasným problémom je, že každý si rieši len svoje problémy a vyšší stupeň sa odvoláva na to, že na nižšom stupni je nižšia kvalita“.

Jeden z respondentov uvádza, že „to čo by sa malo zmeniť je aj spôsob maturitnej skúšky. Model maturitných skúšok je veľmi zastaralý a málo flexibilný. Riešením by mohli byť IB diplomy (z org. International Baccalaureate Diploma Programme), kde si jednotliviec vyberie z rôznych predmetov, rôznej obťažnosti, rôznych spôsobov hodnotenia a celý posledný ročník by bol venovaný ukončeniu štúdia“. Respondent za pozitívne v tomto prípade považuje to „že zmena maturit by možno priniesla aj vyššiu mieru absolvovania prírodovedných predmetov a súčasne by to skompletizovalo stredoškolské vzdelanie“.

Je nutné si uvedomiť ako dodáva jeden z respondentov „problémom je financovanie vysokých škôl a v spojitosti s tým aj snaha o čo najväčší počet publikácií v zahraničí. Je nutné

²¹⁷ Školy, ktoré sú financované štátom avšak fungujú nezávisle

si ale uvedomiť, že u nás sa teórie netvorí a málokoho zaujíma niečo v takej krajine ako je Slovensko. Radšej by sme sa mohli venovať národnému výskumu a byť nápomocní tomu, čo vzdelávacie prostredie a trh potrebuje“.

Iný respondent uviedol, že „zmena systému financovania vysokých škôl je nevyhnutná a možno by časť dotácie mala byť naviazaná na spoločenské potreby“. Súčasne ako dodáva „by bolo nutné zachovať aj školám určitú stabilnú zložku. V praxi by to znamenalo, že touto stabilnou zložkou vám garantujeme napĺňanie vašej vízie, t. j. niečo s čím môžete počítať a môžete to investovať“. To čo je podľa respondenta nutné zmeniť pri vysokých školách je „práve výkonové financovanie, kedy výkonová zložka dnes predstavuje len nejakých 10 %. Každá škola by sa mala rozhodnúť čo chce robiť a podľa toho by mala byť aj financovaná, môže ísť napr. len o učenie, alebo bude chcieť robiť svetovú vedu, tak musí riešiť granty alebo chce spolupracovať s praxou tak bude riešiť projekty s praxou“.

5.3.3 Duálne vzdelávanie, návrhy na zlepšenie duálneho vzdelávania a zavedenie duálneho vzdelávania na vysokých školách

To čo by podľa respondentov pomohlo zlepšiť systém duálneho vzdelávania na stredných školách je napr. podľa vyjadrení respondentov „je potrebná vyššia miera flexibility a súčasne by pomohla aj spolupráca škôl so súkromnými spoločnosťami“. Iný respondent udáva, že „i napriek tomu, že sa toho veľa urobila z pohľadu škôl aj zamestnávateľov, problémom sú práve mladí ľudia a ich rodičia, u ktorých treba zlepšiť marketing a zatriktívniť dané pracovné miesta, ktoré môžu mať tiež dobré uplatnenia na trhu práce“.

Iný respondent uviedol, že „možno by sme sa mali pozrieť na Maďarov, ktorí tiež rozbiehali systém duálneho vzdelávania. Nevychádzali pritom zo vzoru Nemcov ani Rakúšanov, ale každá organizácia musí prispievať na duálne vzdelávanie nejakou malou sumou, pričom sa o to starajú obchodné komory. Na Slovensku máme šesť zamestnávateľských zväzov, čo môže byť problémom. Podľa posledných čísel nás dokonca aj Maďari aj Česi predbehli a možno práve toto je cesta akou ísť ďalej.“

Podľa slov jedného z respondentov je „dôležité vytvoriť tzv. co-creation, resp. zainteresovať ľudí k spolupráci, sieťovaniu, podpore sieťovania a budovaniu komunit. Možno vytvorením jednej sieťovej organizácie, ktorá bude komunikovať v malých a stredných podnikoch, rozpráva sa s nimi, zavádza metódy v zručnostiach, akými je napr. európsky rámec pre digitálne kompetencie, vysvetľuje im o čo ide, zbiera spätnú väzbu a pod.“

„Potrebujete mať nejakú sieťovú organizáciu, ktorá vlastne organizuje komunikáciu v tých malých a stredných podnikoch, rozpráva sa s nimi, zavádza metódy v rámci zručností napr. európsky rámec pre digitálne kompetencie, hovorí tým podnikom o čo ide, zbiera spätnú väzbu, pracuje s klastrom, v Košiciach je a ten sa výrazne posúva, ja by som videl silnú podporu programov na podporu sieťovania, budovania kapacít, bez toho sa nepohne, aby ľudia boli zainteresovaní, tzv. co-creation, aby sa ľudia naučili, že ich hlas má význam, treba participovať a spoločne tvoriť (napr. klaster v Košiciach je spojený z rôznych partnerov)“ uvádza jeden z respondentov.

To v čom sa respondenti zhodujú v súvislosti s duálnym vzdelávaním je, že „vzdelávanie je ovplyvnené tak zo strany nastavenia strednými školami ako aj zo strany rodičov a ich žiakov. Nastavenia môže byť akokoľvek dobré, pokiaľ nebudú rodičia a žiaci presvedčení o jeho nevyhnutnosti nebudú mať o duálne vzdelávanie záujem. Je potrebné hľadať cesty a spôsoby motivácie stredoškolákov a vysvetľovať im čo im môže zapojenie sa do duálneho vzdelávania v živote priniesť“.

Za problém duálneho vzdelávania na stredných školách je podľa vyjadrenia jedného z respondentov považovať aj to, že „v prípade veľkých podnikov nie je problém, aby bol vyčlenený jeden človek, ktorý sa bude žiakov venovať, avšak v prípade podnikov, ktoré majú 40 až 50 zamestnancov je niekedy náročné sa popri práci venovať aj žiakom. To čo chýba je finančná motivácia pre takéto podniky. Na druhej strane problémom je „úzka špecializácia duálneho vzdelávania, kedy z neho vyjde človek, ktorý je zameraný len na jednu činnosť a častokrát nemá na výber, aby sa zamestnal aj inde, pretože nič iné robiť nevie“.

Iný respondent za problém uviedol, že „momentálne v systéme existujú nezvládnuté dáta, t. j. nikto nevie čo kto študuje, kde a keď niekto tieto dáta potrebuje je to administratívne veľmi náročné ich získať“.

Iný respondent uviedol, že „problémom samotného školstva a v nadväznosti na to, je aj kvalita ľudského potenciálu. V minulosti stačilo len vedieť držať štetec a mohli ste maľovať, dnes každá jedna činnosť vyžaduje určitý stupeň expertízy. Praktická príprava by preto nemala byť len o tom rýchlo pripraviť nejakého človeka pre dané povolanie, v zmysle flexibilnej pracovnej sily, ale naopak mala by mať hlbší zmysel vytvoriť osobnosť človeka, ktorý sa bude vedieť flexibilne prispôbiť aj v zmysle toho, že bude mať nadobudnuté univerzálne zručnosti. Problémom je, že pokiaľ si ako podnik kúpim napr. drahý traktor, nepustím ku nemu hocikoho, ale musím toho človeka najprv zaučiť a odborne vyškoliť.“ Ako dodáva respondent „nepripravujeme stroje, ale ľudí, ktorí sa dokážu zamestnať na trhu práce a odbornou prácou si dokážu zarobiť na svoj život. Zmyslom života nie je žijem preto aby som pracoval, ale pracujem preto, aby som v nejakej kvalite prežil svoj život.“

Z pohľadu niektorých respondentov je zavedenie duálneho vzdelávania na vysokých školách problematické, resp. vyžadovalo by si hlbšiu diskusiu a možno zavedenie finančného motivovania. Iný respondent uviedol, že „už dávno malo byť zavedené duálne vzdelávanie aj na vysokých školách, či už to bude formou praxe, stáže alebo riešenia projektu.“ „Zaujímavé by bolo naviazať financovanie vysokých škôl aj na počet projektov s praxou, koľko stáží alebo projektov by študenti vysokej školy mali, resp. koľko projektov pre prax by vysoké školy riešili v nadväznosti na to by dostali aj finančné prostriedky“ uvádza jeden z respondentov.

Iný respondent uvádza, že „zavedenie duálneho vzdelávania na vysokých školách je možné najmä tam, kde sú študijné programy, ktoré sa dajú dobre prepojiť s praxou“. Súčasne dodáva, že „tam kde sa to dá by malo byť zavedenie praxe samozrejmosťou, pretože by sa tým zvýšila kvality odbornej prípravy, študenti by si overili poznatky v praxi a zároveň by si takto možno našli aj potenciálnych zamestnávateľov“.

Iný respondent uvádza, že „zavedenie duálneho vzdelávania na vysokých školách bolo dlho tabu. V súčasnosti je to znovu na stole a začína sa tomu venovať hlbšia diskusia“. Dodáva však, že „nutné je zmeniť financovanie, nastaviť synergiu so zamestnávateľmi v konkrétnych sektoroch, kde budú zamestnávatelia ľudí motivovať, aby nešli po bakalárovi ďalej študovať, ale naopak aby išli do praxe. Nevyhnutná je, ako upozorňuje respondent „aj komunikácia voči verejnosti. Je nutné odstrániť mylný dojem, že bakalár je neúplná kvalifikácia“.

Ako uvádzajú respondenti „doterajší systém vzdával študentov od praxe, a tí si takto nemohli dostatočne overiť najmä praktické zručnosti“. Jeden z respondentov uvádza, že „sú však aj vysoké školy, ktoré sa tomu bránia najmä z obavy zníženého záujmu, potreby hľadať relevantné podniky, spôsob kontroly a určite aj pre nedostatočne zadefinované budúce zručnosti a kompetencie“.

Jeden z respondentov dodáva, „že ak je pri určitom programe na vysokej škole vyžadovaná prax, štát ju musí aj finančne zabezpečiť. V praxi to napr. znamená, že napr. v programe učiteľstvo štát finančne garantuje n-počet hodín praxe, avšak v prípade vychovávateľa,

u ktorého je taktiež vyžadovaná prax ju finančne negarantuje. Vo výsledku tak vysoká škola uzavrie zmluvu so školou jednak na pozíciu cvičného učiteľa, kde dostane cvičný učiteľ finančnú kompenzáciu, ale pri cvičnom vychovávateľovi, cvičný vychovávateľ nedostane nič a robí to len za „ďakujem pekne“. V tomto prípade už niekedy ani vášň pre povolanie nestačí“. Ako dodáva respondent „všade nakupujeme tovary a služby a tak by to malo byť aj vo vzdelávaní“.

5.3.4 Pozitíva a negatíva súčasného neformálneho vzdelávania

Za pozitíva súčasného neformálneho vzdelávania respondenti považujú napr. „predovšetkým odovzdávanie praktických znalostí študentom, oproti teórii, ktorú si vedia naštudovať“. Pozitívum neformálneho vzdelávania sa podľa slov respondentov prejavuje aj v možnosti osobnostného rastu jednotlivca, kedy ten kto chce rásť môže cez kurzy, konferencie, stáže a pod.

Jeden z respondentov uviedol, že za prípadné pozitíva považuje možnosť využívať napr. „možnosti online lektorovania, ktoré mu umožňujú prilákať viac účastníkov neformálneho vzdelávania“.

Iný respondent uviedol „že neformálny vzdelávací systém je v mnohých prípadoch satureovaný zapojením sa mimovládnych organizácií, ktoré trefne reagujú na potreby na trhu“.

Další z respondentov uviedol, že „je veľmi ťažké zhodnotiť pozitíva neformálneho vzdelávania, nakoľko sú v ňom veľké rozdiely pokiaľ ide jednotlivé oblasti vzdelávania podľa odborov. Ako dodáva respondent „ten kto potrebuje neformálne vzdelávať svojich zamestnancov tak si ho zorganizuje sám tak, aby spĺňalo požadované kritéria. Množstvo inštitúcií poskytujúcich neformálne vzdelávanie nemá požadovanú kvalitu, rozsah a obsah vzdelávania. V tomto je potrebné urobiť zmeny a nastaviť kritéria“.

Na druhej strane za negatíva neformálneho vzdelávania považujú napr. „málo praktických informácií“. Jeden z respondentov uviedol, že „súčasný neformálny vzdelávací systém je veľmi slabý a takmer úplne závislý na Eurofondoch. Problémom je, že podniky zatiaľ nepochopili zmysel neformálneho vzdelávania, ale práve zmenou legislatívy a zavedením vzdelávacích účtov by mohli“. Iným negatívom je „práve cena kurzov a nízka informovanosť o tom, aké kurzy, školenia sú k dispozícii.“ Problémom je aj neuznávanie certifikátov vydaných týmito vzdelávacími inštitúciami zamestnávateľom.

Jeden z respondentov vníma za negatívum to, že „niekedy ani štátna moc nedoceňuje prínosy neformálneho vzdelávania. Dokonca niekedy ako keby medzi formálnym a neformálnym vzdelávaním existovala súťaž, kde namiesto toho by mal systém fungovať skôr na princípe približovania, identifikovania prienikov a vzájomnej pomoci“.

Iným negatívom je podľa slov respondenta to, že „chýba systém hodnotenia pracovníkov na základe celoživotného vzdelávania, napr. prepojenie na získavanie bodov, zvyšovanie platovej triedy a pod.“ Problémom je podľa respondentov aj to, že neformálne vzdelávanie nie je organizované, vzdelávacie inštitúcie nemajú oň záujem a legislatíva je viac menej len formálna.

Iný respondent uviedol, že „problémom je aj to, že neformálne vzdelávanie sa zameriava len na elity, ide po výnimočných ľuďoch a v ich prípade vie využiť aj súkromné zdroje, problémom je práve to, že nemá plošný efekt, čo sa následne preklápa aj do celoživotného vzdelávania“.

5.3.5 Akreditácia vzdelávacích kurzov

Proces akreditácie vzdelávacích programov vnímajú niektorí respondenti ako „proces ktorý je občas prekombinovaný“.

Jeden z respondentov sa nevedel vyjadriť k skúsenostiam k akreditácii vzdelávacích programov, nakoľko ich programy nie sú akreditované a zároveň uviedol, že nie všetky programy je možné akreditovať.

Ďalší respondent uviedol, že proces akreditácie je v mnohých prípadoch „administratívne náročný, byrokratický a v mnohých prípadoch aj netransparentný“.

Iný respondent uviedol, že „ide o veľmi formálny proces, ktorý je zatiaľ alokovaný na ministerstve školstva, ale je treba vytvoriť profesionálnu inštitúciu, ktorá by akreditovala tieto programy aj pre odborné vzdelávanie, kde by boli zapojené aj podniky aj vzdelávacie inštitúcie.“

Ďalší z respondentov uviedol, že „akreditácia vzdelávacích programov by mala priniesť zmysluplné programy, ktoré budú reagovať na určitú spoločenskú potrebu, ktorá bola zosnímaná“.

Otázna ale ako uvádzajú respondenti zostáva „otázka kontroly kvality, kde niekedy sú programy, ktoré absolvujete bez toho aby ste ich platili a na druhej strane sú podobne zamerané programy, za ktoré si ale musíte zaplatiť a niekedy si ich ani jednotlivci nemôžu dovoliť“.

Za problém považujú jednotlivci aj to, že „súčasná akreditácia vysokoškolských programov skôr len formálne napĺňa požiadavky praxe, v zmysle len doloženia, resp. potvrdenia nejakého papiera“. Súčasne to, čo podľa respondentov chýba je „spätná väzba k výsledkom akreditácie, kedy výsledky akreditácie ešte stále neboli zverejnené“. Čiže ako dodávajú respondenti „nevieme či akreditácia povedie k zmene alebo naopak nie“.

5.3.6 Zapojenie a nezapojenie sa do celoživotného vzdelávania

Za hlavné dôvody, kvôli ktorých sa jednotlivci zapájajú do celoživotného vzdelávania sú „nevyhnutná potreba získať nové poznatky pre svoju prácu tak, aby sa zamestnanec stal neustále využiteľným. Nárast poznatkov je veľmi rýchly a súvisí predovšetkým s digitalizáciou, transformáciou, inováciami a samozrejme s konkurencieschopnosťou“.

Za iné dôvody zapájania sa respondenti uviedli „zmena spoločenských potrieb prinesie v istom okamihu zvýšený alebo znížený dopyt po daných profesiách, prípadne ľudia majú potrebu rozšíriť si svoju expertízu tzv. mať niečo v zálohe, ak sa niečo stane, do istej miery môže predchádzať syndrómu vyhorenia, prípadne chcú byť ľudia in, byť informovaný. V konečnom dôsledku ide o saturáciu osobnej potreby, byť pripravený pre potreby trhu a vedieť flexibilne reagovať“.

Iní respondenti uviedli, že „zapájajú sa tí ľudia, ak to organizácia po nich chce, to je hlavná príčina prečo sa zapájajú a to je málo, vo vyspelejšej Európe to funguje inak, kedy ľudia aktívnejšie vyhľadávajú takéto možnosti, u nás ak stratíte prácu idete na úrad práce a vtedy vás rekvalifikujú“.

Za dôvody, prečo sa jednotlivci nezapájajú do celoživotného vzdelávania možno podľa vyjadrení respondentov označiť, že „ak im vzdelávanie negarantuje zamestnanie dá sa to istej miery považovať za zbytočné. Daný problém je možné riešiť napr. podobným spôsobom ako v zahraničí, kde je systém doplnkového odborného vzdelávania, nastavený tak, že inštitúcie, ktoré vzdelávajú, sú závislé aj od toho, či sa absolvent uplatní na trhu práce (tzv. income share

agreement v USA, UK). Časť poplatku za vzdelávanie je uhradená až po tom, ako si absolvent nájde zamestnanie“.

Iným dôvodom je napr. aj kultúrna mentalita alebo osobné nastavenie daného jednotlivca. Podľa slov jedného z respondentov „môže byť dôvodom aj charakter práce, ktorý vyžaduje aby sa jednotlivec pravidelne vzdelával v nejakej oblasti“. Dodáva však: „neznamená to, že keď niekto robí v Kii tak sa má celý život učiť, avšak aj u ľudí, kde je práca opakujúca sa, by mali títo ľudia zvyšovať svoju hodnotu na trhu a musia hľadať ako byť užitoční, resp. mali by mať nejaké zadné vrátka“.

Ďalej respondenti uviedli, že „problémom je, že podniky netlačia na celoživotné vzdelávanie, napr. neexistuje informačný systém, ktorý by regionálne ukazoval, aká je cena práce v rôznych povolaniach, napr. chcel by som zarábať viac, mal by dostať relevantnú kvalitnú informáciu, aká je perspektíva, čo sa deje, kde sa dokážem posunúť, pričom v zahraničí takéto systémy existujú“. Prípadne „podniky radšej investujú do reklamy alebo do agentúry, ktorá im ľudí dovezie, namiesto toho, že by si vyškolili ľudí v blízkom okolí podniku. Problémom je v tomto prípade ako dodáva respondent „zlá personálna politika“.

Vo všeobecnosti patrí medzi dôvody nezapájania sa podľa respondentov „nedostatočná kontrola kvality, ekonomická nedostatočnosť, resp. cena vzdelávacích kurzov, geografická nedostupnosť, ktorá zvyšuje v konečnom dôsledku náklady pre účastníka“.

Ako dodáva jeden z respondentov „základnou príčinou je chýbajúci tlak so strany zamestnávateľov na zamestnancov, nedostatok času na vzdelávanie, nízka motivácia, nedostatočná ponuka so strany vzdelávacích inštitúcií.“

Podľa výsledkov jedného z prieskumov uvedeného respondentom „až 80 % pracovnej sily na trhu práce sa nechce vzdelávať, čo bude pre zamestnávateľov predstavovať problém a zároveň riziko“.

5.3.7 Návrhy na zlepšenie systému vzdelávania (vzdelávací systém, celoživotné vzdelávanie)

Systém celoživotného vzdelávania v zmysle návrhu odporúčaní, ktoré nebudú zvyšovať verejné výdavky by bolo podľa respondentov možné zlepšiť napr. „jednoznačne flexibilnejším prispôbovaním vzdelávacích programov“.

Vzdelávací systém je pritom nutné zladit' s trhom práce, súčasne by mali existovať flexibilnejšie spôsoby a administratívne menej náročné spôsoby prijímania pracovnej sily.

Podľa jedného z respondentov pre prijímanie zahraničnej pracovnej sily by pomohlo „vytvorenie jednoduchšej štruktúry jazyka s určitými slovami, aby dokázali zahraniční pracovníci porozumieť jazyku a podniky by nemuseli venovať čas na vysvetľovanie“.

Iný respondent uvádza, že práve systém „mikro-kreditov by mohol zlepšiť systém celoživotného vzdelávania“. Súčasne to čo by mohlo pomôcť „je identifikovanie, ktoré neformálne vzdelávanie by mohlo byť napr. kvalitatívne substitúciou formálneho vzdelávania a titulov, súčasne aké kompetencie budú mikro-kreditmi pokryté a ktoré budú zamestnávateľmi akceptované“. Vo výsledku ako dodáva respondent bude „nutné pristúpiť aj k zmene dĺžky vysokoškolských programov“.

Jeden z respondentov uvádza, že „niekedy sa vo výrobní sfére nepracuje korektne s motiváciou a udržateľnosťou. O pracovnú silu sa treba starať, pričom nejde len o formu finančnú, ale sú to aj iné benefity, či už v podobe vzdelávania alebo poskytnutia sabatikalu. Ak máme drahý stroj, chceme k nemu postaviť človeka, ktorý bude vedieť čo má robiť a nebudeme

mať obavu, že ho pokazí. Motiváciou a zveľadňovaním pracovnej sily dokážeme vytvárať pridanú hodnotu, ktorá bude podniku vracat' investovaný kapitál a bude ho pomáhať zveľadňovať“. Preto je nevyhnutné, ako dodáva respondent „zladit' systémy vzdelávania s trhom práce a nevzdialit' sa pritom od hodnoty zmyslu vzdelania“.

6 Odporúčania

Na základe zistení z tejto analýzy vyplynulo niekoľko odporúčaní, ktoré by mohli zlepšiť v budúcnosti situáciu na trhu práce na Slovensku.

Preukázali sme, že globálne trendy vedú k zapájaniu Priemyslu 4.0 a Priemyslu 5.0 do globálnej ekonomiky. Tieto trendy bude musieť reflektovať vzdelávací systém a trh práce. Je potrebné zamerať sa na výchovu a vzdelávanie, ktoré bude prepojené na rozvoj potrebných zručností. Zmeny musia pokračovať v obsahovej náplni vzdelávania. Potrebný je ústup od memorovania smerom k vzdelávaniu soft skills. Potrebu týchto zručností potvrdzujú aj dáta Profesia.sk

Trh práce ovplyvňujú nové technológie, medzi ktoré sme zaradili technológiu Big Data, Internet vecí a umelú inteligenciu. Všetky tieto nové technológie treba začleniť do vzdelávacieho systému a budú sa s ním musieť vysporiadať MSP.

Odporúčania sú aj smerom k zelenej ekonomike. Podiel zelených zamestnaní stúpa a preto sa javí, že je dnes zbytočné vzdelávať napríklad baníkov, no treba sa zamerať na služby, ktoré súvisia so zamestnaním v zelených sektoroch ekonomiky.

Zásadným problémom sa stáva demografický vývoj. Ten je problematický na celom svete, Slovensko nevynímajúc. Je potrebné prijať legislatívne zmeny, ktoré budú reflektovať demografické zmeny. V tejto súvislosti sa ukazuje byť problémom predčasný odchod do dôchodku po 40 odpracovaných rokoch. Túto dobu je treba predĺžiť. Tiež je potrebné pokračovať v predlžovaní veku odchodu do dôchodku v zmysle priemernej dĺžky dožitia. Tiež je potreba udržania pôrodnosti na súčasnej úrovni, resp. jej zvýšenia. Pomôcť trhu práce by mohli aj opatrenia zamerané na skorší návrat matiek z materskej dovolenky, skorší nástup mladých na trh práce (napríklad skrátením doby štúdia na vysokých školách, či zrušením 9. ročníka). Témy vyžadujú spoločenskú diskusiu, ktorá by mala začať.

Ďalším odporúčaním by mohlo byť zamerať sa na riešenie dlhodobej nezamestnanosti. Väčšina z evidovaných nezamestnaných sú dlhodobo nezamestnaní. Je potrebné zavádzanie rekvalifikačných programov a zamerať sa na odstraňovanie dlhodobej nezamestnanosti. Vzdelanostná úroveň dlhodobo nezamestnaných je podpriemerná, zväčša sú to ľudia so základnou školou. Majú aj stratené pracovné návyky.

Dobрым trendom sa javí byť prílev zahraničných občanov na slovenský trh práce. Paradoxne takémuto prílevu najviac pomohlo rozpútanie vojny na Ukrajine vo februári 2022, kedy prílev ukrajinských občanov výrazne narástol. Je potrebné pokračovať v priateľských politikách voči migrantom a ich zamestnaniu.

Ďalšiu problematiku predstavuje školstvo, ktoré je previazané s trhom práce. Počet slovenských vysokoškolských študentov v Českej republike prekvapivo klesá. Napriek tomuto zisteniu možno konštatovať, že zlepšovaním kvality slovenského vysokoškolského prostredia je možné očakávať zníženie odlivu slovenských študentov z krajiny. Odchod asi 16 % absolventov slovenských stredných škôl do zahraničia každoročne nie je udržateľný trend.

Ďalším odporúčaním by mohlo byť lepšie regulovanie stredných a vysokých škôl. Na stredných školách klesá počet učiteľov a počet žiakov na učiteľa stúpa, na vysokých školách je trend opačný. Počty vysokoškolských učiteľov neklesajú. To znamená, že na vysokoškolského učiteľa pripadá čoraz menej študentov. Vysoké školy majú nevyužitú kapacitu. Opatrenie by malo byť zamerané na optimalizáciu počtu vysokých škôl, fakúlt a počtov vysokoškolských učiteľov.

Opačná situácia je na stredných školách a špeciálne na stredných odborných školách. Školy majú čoraz väčší problém nachádzať odborníkov na niektoré oblasti, najmä technického a remeselného zamerania (majstri odbornej výchovy, učitelia odborných predmetov). Tu je naopak potreba posilnenie. Demografia sa dotýka aj učiteľov a je potrebné, aby príslušné authority na to mysleli.

Pri dátovej analytike sme zistili, že nie je možné samostatne extrahovať dáta pre MSP. Pritom podľa nášho názoru ide o informáciu, ktorá by mala byť relevantným orgánom dostupná. V pracovných miestach môže vzniknúť diskrepancia medzi požiadavkami veľkých zamestnávateľov a MSP. Odporúčame zlepšenie zberu dát zo strany UPSVaR aj podľa veľkosti kategórie zamestnávateľov.

Pri odporúčaní vychádzame aj z názorov respondentov, ktorí uvádzali svoje skúsenosti na trhu práce súvisiacich so zabezpečením zvýšenia kvalifikácie a rekvalifikácie zamestnancov a taktiež zo skúsenosti vzdelávacích inštitúcií, resp. expertov pôsobiach na Slovensku.

V analýze sme poukázali na výrazný nesúlad na trhu práce, kedy ponuka študijných programov na stredných a vysokých školách nezodpovedá požiadavkám zo strany zamestnávateľov. Dôvodom môže byť nízka miera spolupráce medzi strednými, vysokými školami a praxou, ale súčasne aj medzi školami na rôznych úrovniach. Jedným z možných riešení je zavedenie väčšej miery spolupráce medzi školami napr. zapájaním podnikov do komisií na fakultách škôl a obnova správnych rád vysokých škôl v zmysle pripomienkovania študijných programov relevantných pre prax.

Iným odporúčaním súvisiacim so strednými školami a aj existujúcim nesúladom je momentálne nastavený typ maturitných skúšok, ktoré zatiaľ nereflektovali meniace sa požiadavky na trhu práce. Jedným z riešení by mohli byť IB diplomy, kedy si jednotlivec vyberie z rôznych predmetov, rôznej obťažnosti, rôznych spôsobov hodnotenia a celý posledný ročník by bol venovaný ukončeniu štúdia. Absolvovaním IB školy by mali byť napr. všetci absolventi schopní kriticky myslieť a riešiť komplexné problémy, mali by byť schopní lepšie sa adaptovať na dynamicky sa meniace prostredie okolo nich.

Ďalším identifikovaným problémom v analýze je aj momentálne nastavený systém financovania stredných a vysokých škôl, kedy sú školy financované na základe počtu študentov a nie na základe uplatnenia absolventov v odbore. Financovanie stredných a vysokých škôl by malo byť priamo naviazané na uplatnenie absolventov.

Z rozhovorov s respondentami vyplynulo aj ďalšie odporúčanie a to je zavedenie istej formy „duálneho“ vzdelávania na vysokých školách. Navrhovanými spôsobmi sú napr. absolvovanie praxe v podniku, resp. v organizácii v závislosti od študijného programu ako jedného z predmetov, za ktoré študent získa kredity. Súčasne je ale nutné preukázať, že prax sa nerobí len formálne v zmysle splnenia kritérií, ale študent reálne preukáže, že to čo sa naučil vie aj vykonávať. Súčasne respondenti odporúčajú, že ak chce štát, aby sa študenti zapájali do praktickej formy výučby v podobe praxe musí túto prax aj finančne podporovať. Inou z možností je zavedenie funkčných podnikových štipendií.

V systéme duálneho podnikania je častokrát problém v prípade malých podnikov zapojiť sa do duálneho podnikania, nakoľko častokrát tieto podniky nemajú pracovnú silu navyše, ktorá by mohla „styčným“ dôstojníkom pre žiakov zapojených do duálneho vzdelávania. Z toho dôvodu sa tieto podniky mnohokrát nezapájajú do duálneho vzdelávania, i keď podľa respondentov ide o jeden zo spôsobov ako riešiť nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily. Odporúčaním je teda napr. po vzore Nemecka vytvárať na úrovni vyšších územných celkov

vzdelávacie centrá²¹⁸, resp. v blízkosti strednej alebo vysokej školy, ktoré by mohli disponovať najnovšími vzdelávacími a digitálnymi technológiami a poskytovali by vzdelávanie pre tretí až štvrtý ročník, resp. pre prvý alebo druhý stupeň vysokých škôl, pričom podniky by mohli do takýchto centier zadávať svoje projekty a určiť čo sa riešením má žiak, študent naučiť. V takýchto centrách by už prebiehalo dovzdelávanie človeka na mieru s dostatočnými zdrojmi. Forma centier je cesta pre získanie praxe a praktických skúseností, ktorú riešia aj iné krajiny²¹⁹.

Ďalšou alternatívou by bolo vytvorenie PPP projektov, napr. vytvorením centra excelentnosti v blízkosti strednej alebo vysokej školy. Mnohé z podnikov vedia poskytnúť svoje know-how, linky, stroje, poskytnúť trénerov, t. j. vytvoriť investíciu, avšak nevedia to urobiť sami a potrebujú k tomu partnera, ktorým by bol verejný sektor v podobe štátu a školy.

Z pohľadu nedostatku pracovnej sily je odporúčaním vytvoriť tzv. súkromno-prospešné práce, ktoré by fungovali podobne ako verejnoprospešné práce, avšak realizovali by sa v podnikoch. Ľudia bez pracovných návykov alebo dlhodobo nezamestnaní by v podnikoch vykonávali jednoduché činnosti, kedy by mohla byť časť mzdy dotovaná a výhodou pre jednotlivca by bolo práve získanie pracovných návykov.

Z pohľadu celoživotného zamestnania je odporúčaním vytvoriť digitálny nástroj, podobne po vzore napr. Estónska, zameraný na identifikáciu profilu zručností jednotlivca a jeho kariérny možnosti. Tento nástroj by mal jednotlivcom poskytnúť informáciu o jeho možnostiach a spôsoboch získania dodatočných zručností a v nadväznosti na to stanoviť formálne a neformálne aktivity pre ich získanie. Pokiaľ by tento nástroj súčasne porovnával aj cenu práce v jednotlivých profesiách a uvádzal, aké zručnosti sú v danej profesii potrebné, bolo by možné, aby jednotlivec cieľným spôsobom zmenil svoju profesiu. Uvedený nástroj by bol súčasne pomôckou aj pre podniky nakoľko by pomohol identifikovať, aké zručnosti sú vyžadované od jednotlivca na danej pozícii, resp. aké kompetencie podnik potrebuje napr. po vzore Nemecka a Veľkej Británie. Výhodou nástroja by bolo aj porovnávanie jednotlivcov a profesií, a súčasne by a akým spôsobom by mal podnik realizovať zvyšovanie kvalifikácie

Iným odporúčaním je v prípade celoživotného vzdelávania zaviesť úľavy pre zamestnávateľoch buď v podobe úľav na odvodoch alebo daňových úľav, kedy v prípade, že zamestnávateľ preukáže, že u viac ako polovici zamestnancov realizoval relevantné vzdelávanie vo vzťahu k predmetu činnosti, štát by jeho snahu ocenil úľavou.

Ďalším odporúčaním je podobne ako pri výskume zaviesť „super odpočet, kedy náklady na vzdelávanie nebudú vstupovať so 100 % hodnotou, ale mohli by vstupovať s hodnotou 200 % alebo 300 %. Nutné by bolo urobiť systém motivačný, prípadne odmeňovať tých, ktorí investujú práve do vzdelávania a do zručností budúcnosti tzv. „future oriented skills“ vo vzťahu k Priemyslu 4.0., digitalizácii, umelej inteligencii a zelenej transformácii. Pre podnik to bude motiváciou, aby svojich zamestnancov vzdelával.

²¹⁸ Vyšší územný celok nemusí byť nevyhnutne zriaďovateľom

²¹⁹

https://web.berlinsbi.com/generic-programmes?source=google&medium=cpc&campaign=B:BSBI_S:Google_N:Search_G:Non-Visa_P:Generic_C:Berlin&term=study%20in%20germany&device=c&adposition=&creative=631043895014&loc_physical_ms=9062585&cq_net=g&cq_plt=gp&cq_src=google_ads&cq_term=study%20in%20germany&cq_cmp=18715691658&gad_source=1&gclid=Cj0KCQiAoeGuBhCBARIsAGfKY7x9ZmByfNBCJ_W11V3gtQdP_QyUL9LDbrnTj0GOFI6TEt5ioCVecV2QaAi_rEALw_wcB#Why%20Choose%20BSBI?

Inou alternatívou by mohli byť daňové úľavy na „interných“ trénerov, kedy náklady na vzdelávanie sú nižšie, súčasne je systém efektívnejší, pretože poskytuje školenia, ktoré sú v súlade so stratégiou podniku.

Za problematickú respondenti považujú aj súčasná platnú legislatívu zameranú na prijímanie zahraničnej pracovnej sily, kedy sú súčasné podmienky prijímania zahraničnej pracovnej sily značne demotivačne tak pre podnik ako aj pre jednotlivca. Odporúčaním je skrátiť najmä štátom stanovené lehoty viažuce sa k prijímaniu pracovnej sily (lehota úradu a cudzineckej polície SR).

Záver

Analýza o trhu práce v kontexte malých a stredných podnikov (MSP) v spojení s globálnymi zmenami, ako je zelená transformácia, nástup priemyslu 5.0 a demografické trendy ponúka pohľad na aktuálnu situáciu a výzvy na Slovensku. Tento prehľad reflektuje zložitosť a dynamiku moderného trhu práce, zdôrazňujúc rozhodujúce faktory, ktoré ovplyvňujú MSP a pracovníkov v kontexte aktuálnych globálnych trendov.

Dlhodobá nezamestnanosť na Slovensku ostáva výzvou, pričom je nevyhnutné venovať pozornosť nesúladu medzi vzdelávaním a potrebami trhu práce. Vysoká nezamestnanosť je často spojená s nedostatočnou prispôbivosťou pracovníkov, nevyhovujúcim vzdelaním a stratou pracovných návykov.

Rozvoj MSP môže byť kľúčom k riešeniu tejto situácie. Podporovanie MSP je nielen ekonomicky prospešné, ale tiež prispieva k tvorbe nových pracovných miest. Avšak, úspech MSP závisí od schopnosti prispôbiť sa novým podmienkam, čeliť konkurencii a implementovať udržateľné postupy.

Globálne zmeny vytvárajú nové príležitosti pre MSP, najmä v oblasti obnoviteľných zdrojov energie, zavádzaniu progresívnych technológií a udržateľného manažmentu. Vytváranie stimulov a politík, ktoré podporujú MSP v týchto odvetviach, môžu mať pozitívny dosah na trh práce, ktorý musí reflektovať aj vzdelávací systém.

Demografické zmeny predstavujú ďalšiu dimenziu, ktorá ovplyvňuje trh práce. Starnutie populácie a nedostatok kvalifikovaných pracovníkov môžu viesť k nedostatku pracovnej sily, čo by mohlo obmedziť rast MSP. Zvyšovanie investícií do vzdelávania, odbornej prípravy a podporovanie inovácií môže pomôcť zmierniť tieto výzvy a prispievať k udržateľnému ekonomickému rozvoju.

V závere možno konštatovať, že trh práce na Slovensku a vo svete stojí pred komplexnými výzvami, ktoré si vyžadujú koordinované úsilie zo strany verejného a súkromného sektora. Podpora MSP, priemyslu 5.0 a zelených technológií a zároveň primeraná reakcia na demografické trendy môžu vytvoriť udržateľné a inkluzívne prostredie pre rast a inovácie. Je nevyhnutné, aby sa politiky a stratégie zameriavali na vyvážený rozvoj, ktorý zohľadňuje ekonomické, sociálne a environmentálne aspekty, aby sme dosiahli trvalo udržateľný rozvoj v oblasti trhu práce.

Zoznam použitej literatúry

AiNova. (2023). AKO SA STAŤ UČIACIM SA MESTOM (LEARNING CITY)? Dostupné na internete: https://leap2local.eu/ELEARNING/SK/Platform_SK/assets/files/2023-06learningcitiesweb01.pdf

Alvarez P. (2023) Charted: The World's Aging Population from 1950 to 2100, dostupné na internete: <https://www.visualcapitalist.com/cp/charted-the-worlds-aging-population-1950-to-2100/>

Amaglobeli D., Dabla-Norris E., Gaspar V. (2020) Getting Older but not poorer, International Monetary Fund, dostupné na internete: <https://www.imf.org/en/Publications/fandd/issues/2020/03/impact-of-aging-on-pensions-and-public-policy-gaspar>

Andras. (20174). What characterises Estonia? Dostupné na internete: https://andras.ee/digituur25/en/portfolio_page/4-what-characterises-estonia/

BBSK. (2020). Koncepcia rozvoja školstva Banskobystrického samosprávneho kraja na roky 2021-2025. Dostupné na internete: https://www.bbsk.sk/storage/app/media/strategicke-dokumenty/skolstvo/KR%C5%A0BBSK2021_2025.pdf

BBSK. (2022). Regionálna stratégia výchovy a vzdelávania v Banskobystrickom samosprávnom kraji na roky 2023 a 2024. Dostupné na internete: https://www.bbsk.sk/storage/app/media/strategicke-dokumenty/skolstvo/rsvv_bbsk_2023-2024.pdf

Bleha B., Šprocha B., Vaňo B. (2013) Prognóza vývoja obyvateľstva Slovenska 2012 – 2060, Bratislava: Výskumné demografické centrum, bez ISBN, dostupné na internete: <https://narodnybl.6f.sk/kriminalita/obr/prognoza2012-2060.pdf>

BSK. (2023). Koncepcia rozvoja športu a mládeže v podmienkach Bratislavského samosprávneho kraja 2022-2026. Dostupné na internete: <https://bratislavskykraj.sk/wp-content/uploads/2022/10/koncepcia-rozvoja-sportu-a-mladeze-v-podmienkach-bsk-2022-2026.pdf>

Cazzaniga M. et al. (2024) Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work, International Monetary Fund, ISBN 979-8-40026-254-8 Dostupné na internete: <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2024/01/14/Gen-AI-Artificial-Intelligence-and-the-Future-of-Work-542379?cid=bl-com-SDNEA2024001>

CEDEFOP. (2020). Cedefop country fact sheet Adult population with potential for upskilling and reskilling Slovakia. Dostupné na internete: https://www.cedefop.europa.eu/files/slovakia_country_factsheet.pdf

Cigánová et al.. (2020) Príručka pre samosprávy vznikla na základe záverečnej správy z 3. fázy projektu: Odporúčania pre verejnú politiku vzdelávania dospelých na Slovensku. Dostupné na internete: <https://www.nocka.sk/wp-content/uploads/2020/08/Prirucka-pre-samospravy-Odporucania-pre-verejn%C3%BA-politiku-vzdel%C3%A1vania-dospel%C3%BDch.pdf>

Cornerstone editors. (2023). Understanding the difference between reskilling, upskilling and new skilling. Dostupné na internete: <https://www.cornerstoneondemand.com/resources/article/difference-between-reskilling-upskilling-new-skilling/>

CVTI. (2008). Uplatnenie absolventov vysokých škôl v praxi. Dostupné na internete: https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/upatnenie_absolventov_v__na_trhu_prace_-_vystup_2008.pdf

CVTI. (2013). Prechod absolventov vysokých škôl na trh práce - výsledky z prieskumu uplatnenia absolventov vysokých škôl na trhu práce. Dostupné na internete: https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/absvs_v_grafoch_web.pdf

CVTI. (2022). Záverečná správa zo zamestnávateľského prieskumu. Dostupné na internete: https://www.cvtisr.sk/buxus/docs//VS/absolvent/2022/Zamestnavatel_zaverecna_sprava.pdf

DARES. (2022). Insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS 6 mois après leur sortie d'études en 2021. Dares Résultats, N°66. Dostupné na internete: https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/0d6bfa62c30f97c560aefcfe876ecfb/DR_Inserjeunes_apprentis_6%20mois.pdf

DARES. (2022). Troisième rapport du comité scientifique de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences. Dostupné na internete: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/616f7a757ed28ba50327277f520ffe2e/Troisi%C3%A8me%20Rapport%20CS-%20PIC.pdf>

European Commission (2024), What is Industry 5.0? Dostupné na internete: https://research-and-innovation.ec.europa.eu/research-area/industrial-research-and-innovation/industry-50_en

European Commission. (2023). 2023 Country Report – France. SWD(2023) 610 final. Dostupné na internete: <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX:52023SC0610>

Európska komisia (2023). Education and Training Monitor 2023. Dostupné na internete: <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2023/en/country-reports/country-reports.html>

Európska komisia (2023). Education and Training Monitor 2023. Dostupné na internete: <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2023/en/country-reports/country-reports.html>

Európska komisia (2023). Education and Training Monitor 2023. Dostupné na internete: <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2023/en/country-reports/country-reports.html>

Európska komisia (2023). Education and Training Monitor 2023. Dostupné na internete: <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2023/en/country-reports/country-reports.html>

Európska komisia. (2020). Oznámenie Komisie Európskemu Parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu Výboru a výboru Regiónov. Európsky program v oblasti zručností

pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť. Dostupné na internete: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0274&>

Európska komisia. (2022). Decision (EU) 2023/936 of the European Parliament and of the Council on a european year of skills 2023. Dostupné na internete: https://commission.europa.eu/document/download/6b94d873-3516-4f89-8cf2-148ee3267a8c_en?filename=COM_2022_526_1_EN_ACT_part1_v6.pdf

Európska komisia. (2022). Decision (EU) 2023/936 of the European Parliament and of the Council on a european year of skills 2023. Dostupné na internete: https://commission.europa.eu/document/download/6b94d873-3516-4f89-8cf2-148ee3267a8c_en?filename=COM_2022_526_1_EN_ACT_part1_v6.pdf

Európska komisia. (2022). Decision (EU) 2023/936 of the European Parliament and of the Council on a european year of skills 2023. Dostupné na internete: https://commission.europa.eu/document/download/6b94d873-3516-4f89-8cf2-148ee3267a8c_en?filename=COM_2022_526_1_EN_ACT_part1_v6.pdf

Európska komisia. (2022). Study supporting the evaluation of the Council Recommendation of 19 December 2016 on Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults.

Európska komisia. (2022). Study supporting the evaluation of the Council Recommendation of 19 December 2016 on Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults.

Európska komisia. (2022). Study supporting the evaluation of the Council Recommendation of 19 December 2016 on Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults.

Európska únia. (2018). Podpora vzdelávania dospelých na pracovisku. Dostupné na internete: <https://www.minedu.sk/data/att/16470.pdf>

Európsky Parlament (2021) Ageing policies - access to services in different Member States
Zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení
niektorých zákonov, dostupné na internete:
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662940/IPOL_STU\(2021\)662940_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662940/IPOL_STU(2021)662940_EN.pdf)

Európsky parlament, Rada a Komisia. (2017). Európsky pilier sociálnych práv. Dostupné na internete: https://commission.europa.eu/system/files/2017-12/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_sk.pdf

Eurostat. (2018). Labour Force Survey in the EU, candidate and EFTA countries. Dostupné na internete: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/7870049/10227633/KS-FT-19-008-EN-N.pdf/b7e61862-511f-2bce-a0bf-d1e16761e354?t=1578039508000>

Eurostat: edat_lfse_03.

Georgieva, K. (2024). AI Will Transform the Global Economy. Let's Make Sure It Benefits Humanity. International monetary fund. Dostupné na internete: <https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2024/01/14/ai-will-transform-the-global-economy-lets-make-sure-it-benefits-humanity>

Giovannini, L. (2019). The skills revolutions. Manpower group. Presenttion.

Government of Estonia. (2021). Education Strategy 2021–2035. Dostupné na internete: https://www.hm.ee/sites/default/files/htm_eesti_keelee_arengukava_2020_a4_web_en.pdf

Habodászová, L., Studená, I. (2021). Marečku, podejte mi pero! MF SR, Komentár 2021/16. Dostupné na internete: <https://www.mfsr.sk/files/archiv/22/Formalne-vzdelavanie-dospelych-na-Slovensku.pdf>

<https://monitoringmsp.sk/wp-content/uploads/2022/10/Analyza-zmien-na-trhu-prace-a-zamestnavania-cudzincov-na-Slovensku-v-rokoch-2019-2021.pdf>

<https://tcu.sk/>

<https://www.kursuok.lt/en>

<https://www.uciacasatrnava.sk/>

https://www.upsvr.gov.sk/buxus/generate_page.php?page_id=363584

Iberdrola. (2023). Reskilling and upskilling: work training in the digital transformation era. Dostupné na internete: <https://www.iberdrola.com/talent/reskilling-upskilling>

ILO (2024) Skills strategies for future labour markets, dostupné na internete: <https://www.ilo.org/skills/areas/skills-training-for-poverty-reduction/lang--en/index.htm>

Industry 5.0 Community of Practice Pilot Members, dostupné na internete: https://research-and-innovation.ec.europa.eu/system/files/2023-11/ec_rtd_industry5-cop-members.pdf

INEKO. 2017. Porovnanie terciárnych vzdelávacích systémov v SR a krajinách OECD

INESS. (2023). Investičné stimuly V rokoch 2017- 2022. Dostupné na internete: https://iness.sk/sites/default/files/documents/pdf/INT/2023/investicne_stimuly_v_rokoch_2017-_2022.pdf

IVP. 2016. Analýza nesúladu kvalifikácie a zručností s požiadavkami na trhu práce

Jardine J. (2020) MasterControl Industry 5.0: Top 3 Things You Need to Know, dostupné na internete: <https://www.mastercontrol.com/gxp-lifeline/3-things-you-need-to-know-about-industry-5.0/>

Komisia európskych spoločností. (2009). Brusel, 24.11.2009. KOM(2009) 649 v konečnom znení. Pracovný dokument komisie podkladový materiál európskej komisie pre radu pre zamestnanosť, sociálnu politiku, zdravie a spotrebiteľské záležitosti kríza v oblasti zamestnanosti trendy, politické reakcie a kľúčové opatrenia. Dostupné na internete: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0649:FIN:SK:PDF>

Kopčanová, A. (2021). Zvyšovanie kvalifikácie a rekvalifikácie: Kde všade pomáha? Dostupné na internete: <https://www.beidhuman.com/post/zvysovanie-kvalifikacie-a-rekvalifikacia-pomahaju-nielen-dostat-sa-z-krizy>

KSK. (2020). Regionálna stratégia výchovy a vzdelávania v stredných školách v Košickom samosprávnom kraji 2021 – 2025. Dostupné na internete: <https://web.vucke.sk/files/sk/kompetencie/skolstvo/koncepcne-materialy/rsvav.pdf>

Leap. (2024). Dostupné na internete: https://leap2local.eu/ELEARNING/SK/Platform_SK/index.html

LinkedIn. (2021). Difference Between Upskilling and Reskilling. Dostupné na internete: <https://learning.linkedin.com/resources/upskilling-and-reskilling/upskilling-reskilling>

Marr B. (2022) The Top 10 Most In-Demand Skills For The Next 10 Years, dostupné na internete: <https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2022/08/22/the-top-10-most-in-demand-skills-for-the-next-10-years/?sh=68940b3917be>

Martinák D., Varsik S. (2020) Odliv mozgov I: Necestuj tým vlakom!, Bratislava: Inštitút vzdelávacej politiky Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR, dostupné na internete: <https://www.minedu.sk/data/att/18017.pdf>

McKinsey & Company (2018). Unlocking success in digital transformations. Dostupné na internete: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/unlocking-success-in-digital-transformations#/>

Ministry of Education and Research. (2022). Oskuste sústiem seob haridus- ja töömaailma paidlikumalt ühte (A skills system that links education and work more flexibly). Dostupné na internete: <https://hm.ee/uudised/oskuste-sustiem-seob-haridus-ja-toomaailma-paindlikumalt-uhthe>

MŠVVaM SR. (2021). Stratégie celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2021 – 2030. Dostupné na internete: <https://www.minedu.sk/data/att/22182.pdf>

MŠVVaŠ SR. (2020). OECD Národná stratégia zručností pre Slovensko. Dostupné na internete: https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/ivp_oecd_sumar.pdf

MŠVVaŠ SR. (2023). Ministerstvo školstva podporí odborné vzdelávanie a jeho prepojenie s trhom práce. Projekty sú určené pre Prešovský a Banskobystrický samosprávny kraj. <https://www.minedu.sk/ministerstvo-skolstva-podpori-odborne-vzdelavanie-a-jeho-prepojenie-s-trhom-prace-projekty-su-urcene-pre-presovsky-a-banskobystricky-samospravny-kraj/>

MŽP SR. (2022). Analýza vplyvov balíka Fit for 55. Dostupné na internete: https://www.minzp.sk/files/iep/iep_analyza_fit_for_55_.pdf

Nariadenie vlády č. 113/2023 Z. z. Nariadenie vlády Slovenskej republiky o záujme Slovenskej republiky udeliť národné vízum vybraným skupinám štátnych príslušníkov tretích krajín

NSK, (2023). Regionálna stratégia výchovy a vzdelávania v stredných školách v NSK pre školský rok 2024/2025. Dostupné na internete: <https://www.unsk.sk/Files/ShowFile/98118>

OECD (2020), Zvyšovanie účasti na vzdelávaní dospelých: Learning from Successful Reforms, Getting Skills Right (Zvyšovanie účasti na vzdelávaní dospelých: Poučenie sa z úspešných reforiem, správne získavanie zručností). Paríž : OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/cf5d9c21-en>.

OECD. (2020). Skills Strategy Slovak Republic ASSESSMENT AND RECOMMENDATIONS. Dostupné na internete: <https://www.oecd.org/skills/centre-for-skills/OECDSkillsStrategySlovakRepublicReportSummaryEnglish.pdf>

OECD. Stat (2024) Pensions at a Glance 2021, dostupné na internete: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=111939>

Osborne M. (2017) The Future of Skills: Employment in 2030, Oxford Martin School, dostupné na internete: <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/publications/the-future-of-skills-employment-in-2030/>

OSN (1982) Report of the World Assembly on Aging, dostupné na internete: <https://www.un.org/esa/socdev/ageing/documents/Resources/VIPEE-English.pdf>

OSN (2019) World Population Ageing 2019, New York, dostupné na internete: <https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/ageing/WorldPopulationAgeing2019-Highlights.pdf>

OSN (2022) World Population Prospects 2022: Summary of Results, dostupné na internete: https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/undesa_pd_2022_wpp_key-messages.pdf

OSN (2024) Global Issues: Population, dostupné na internete: <https://www.un.org/en/global-issues/population>

OSN (2024) Shifting Demographics, dostupné na internete: <https://www.un.org/en/un75/shifting-demographics>

OSN. (2023). Take Action for the Sustainable Development Goals. Dostupné na internete: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>

OSN. (2023). What Is Goal 4 – Quality Education. Dostupné na internete: https://www.un.org/sustainabledevelopment/wp-content/uploads/2023/09/Goal-4_Fast-Facts.pdf

Povlsen K. (2023) A New Generation of Robots Can Help Small Manufacturers, Harvard Business School, dostupné na internete. <https://hbr.org/2023/11/a-new-generation-of-robots-can-help-small-manufacturers>

Protimonopolný úrad SR. (2022). S p r á v a o poskytnutej štátnej pomoci v Slovenskej republike za rok 2021. Dostupné na internete: https://www.antimon.gov.sk/data/files/2015_1_vlastny-material_2021.pdf?csrt=14664729131897124198

Protimonopolný úrad SR. (2023). S p r á v a o poskytnutej štátnej pomoci v Slovenskej republike za rok 2022. Dostupné na internete: https://www.antimon.gov.sk/data/files/2014_1_vlastny-material_2022.pdf?csrt=14664729131897124198

Rada EÚ. (2020). 8323/1/20 REV 1. Rekvalifikácia a zvyšovanie úrovne zručností ako základ pre zvyšovanie udržateľnosti a zamestnateľnosti v kontexte podpory oživenia hospodárstva a sociálnej súdržnosti. Dostupné na internete: <https://www.minedu.sk/data/att/16643.pdf>

Republiková únia zamestnávateľov. (2018). Analýza prepojenia absolventov stredných a vysokých škôl s potrebami trhu práce v kontexte financovania vzdelávania v SR. Dostupné na internete:

https://www.ia.gov.sk/data/files/NP_CSD_II/Analzy/RUZ/RUZ_Analyza_Analyza_prepojenia_absolventov_strednych_a_vysokych_skol_s_potrebami_trhu_prace_v_kontexte_financovania_vzdelavania.pdf

Republiková únia zamestnávateľov. (2018). Návrhy RÚZ na zmeny v oblasti ďalšieho vzdelávania v rámci systému celoživotného vzdelávania na Slovensku 2018. Dostupné na internete: <https://www.ruzsr.sk/media/9842418c-7dc2-408d-9966-a20d81c8e225.pdf>

Republiková únia zamestnávateľov. (2022). Analytické a prognostické podklady k očakávanému vývoju zamestnanosti do roku 2030+. Strategický materiál práca 4.0. Dostupné na internete: <https://www.ruzsr.sk/media/a7c13cf5-3c45-4bd6-abac-76bf0cfa4833.pdf>

Service-public.fr. (2024). Personal Training Account (PTA) of a Private Sector Employee. Dostupné na internete: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10705?lang=en>

Schreiber-Shearer, L. (2024). Upskilling, reskilling, and preparing for the future Exploring different skill-building strategies and the role they'll play in our next chapter Dostupné na internete: <https://gloat.com/blog/upskilling/>

SITA. (2020). V Prešovskom kraji sa skvalitnia stredné odborné školy, projekt má prepojiť vzdelávanie s trhom práce. Dostupné na internete: <https://sita.sk/vskolstve/v-presovskom-kraji-sa-skvalitnia-stredne-odborne-skoly-projekt-ma-prepojit-vzdelavanie-s-trhom-prace/>

Sociálna poisťovňa (2024) Štatistické údaje z oblasti dôchodkového poistenia na rok 2024, 2023, 2022, 2021, 2020, dostupné na internete: <https://www.socpoist.sk/sp-transparentne/statistiky>

STRATA, (2020), Mokymasis visą gyvenimą. Įpročiai, patrauklumas, barjerai, naudos suvokimas, (Lifelong learning. Habits, attractiveness, barriers, perception of benefits), Government Strategic Analysis Centre. Dostupné na internete: <https://strata.gov.lt/images/tyrimai/2020-metai/svietimo-politika/20200108-MVG.pdf>

Štatistická ročenka školstva

Štatistický úrad SR (2024) Výberové zisťovanie pracovných síl, dostupné na internete: <https://zber.statistics.sk/vyberove-zistovanie-pracovnych-sil>

Štatistika ČSÚ počet študentov v ČR

Tran Vu Viet Anh (2023) Big Data: A Game Changer for SMEs, dostupné na internete: https://www.linkedin.com/pulse/big-data-game-changer-smes-tran-vu-viet-anh-xwqoc/?trk=public_post_main-feed-card_feed-article-content

Transition Report 2023 Transitions Big and Small, Labour Markets in the Green Economy

TTSK. (2021). Regionálna stratégia v stredných školách územnej pôsobnosti Trnavského samosprávneho kraja: Aktualizácia pre školský rok 2022/2023. Dostupné na internete: <https://trnava-vuc.sk/wp-content/uploads/2021/11/19632.pdf>

TTSK. (2021). Regionálna stratégia výchovy a vzdelávania v TSK na roky 2021 - 2025. Dostupné na internete: <https://www.tsk.sk/dokumenty/regionalny-rozvoj/strategicke->

dokumenty/srsos-stredne-skolstvo/regionalna-strategia-vychovy-a-vzdelavania-v-trencianskom-samospravnom-kraji-na-roky-2021-2025.html?page_id=860774

TWI (2024) What is Industry 5.0? (Top 5 Things you need to know), Dostupné na internete: <https://www.twi-global.com/technical-knowledge/faqs/industry-5-0#WhatisIndustry50>

UIS UNESCO 2023 Global Flow of Tertiary-Level Students, dostupné na internete: <https://uis.unesco.org/en/uis-student-flow>

UNESCO. 2021. Skilling, upskilling and reskilling of employees, apprentices & interns during the COVID-19 pandemic Findings from a global survey of enterprises. Dostupné na internete: https://unevoc.unesco.org/pub/skilling_upskilling_and_reskilling_during_covid-19.pdf

Upsvar štatistiky

ÚPSVaR. 2022. Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2021. https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/SSZ/OAOTP/Vyhodnotenie_AOTP/Vyhodnotenie_AO_TP_za_rok_2021.pdf

ÚPSVaR. 2023. Vyhodnotenie uplatňovania aktívnych opatrení na trhu práce za rok 2022. Dostupné na internete: https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/SSZ/OAOTP/Statistiky/Vyhodnotenie_AOTP_za_rok_1.pdf

ÚPSVaR. 2024. Nástroje aktívnych opatrení na trhu práce. Dostupné na internete: https://www.upsvr.gov.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-na-trhu-prace.html?page_id=13313

Vancouver Island works Project (2024) A Shift in Skills: Comparing Workers of 1990 to Today's Workforce, dostupné na internete: <https://viwproject.com/micro-cred-2/>

Vandeplas A., Vanyolos I., Vigani M., Vogel L. 2022 The Possible Implications of the Green Transition for EU Labour Market, Brusel: European Commision, Discussion Paper 176, ISBN 978-92-76-52944-6 ISSN 2443-8022, dostupné na internete: https://economy-finance.ec.europa.eu/system/files/2022-12/dp176_en_green%20transition%20labour.pdf

Vanetti M. et al. (2020). Dostupné na internete: <https://www.digitalsme.eu/digital/uploads/SBS-SME-Hot-Guide-2020.pdf>

Vyhláška 97/2010 Z. z. ktorou sa ustanovujú podrobnosti o dokumentácii akreditovaného vzdelávacieho programu ďalšieho vzdelávania, o obsahu žiadosti o akreditáciu vzdelávacieho programu ďalšieho vzdelávania a o projekte vzdelávacieho programu ďalšieho vzdelávania, o osvedčení o absolvovaní akreditovaného vzdelávacieho programu ďalšieho vzdelávania, o náležitostiach osvedčenia o čiastočnej kvalifikácii a osvedčenia o úplnej kvalifikácii

Vyhláška č. 435/2020 Z. z. Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky o štruktúre a obsahu správ o výchovno-vzdelávacej činnosti

Vyhláška č. 75/2023 Z. z. Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky o podrobnostiach o požiadavkách na zariadenia pre deti a mládež

Vyhláška č.223/2022 Z. z. MŠ SR o základnej škole

Vyhláške č. 339/2023 Z. z. Vyhláška Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky o pedagogickej dokumentácii a ďalšej dokumentácii.

World Economic Forum. 2019. Data Science in the New Economy. Dostupné na internete: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Data_Science_In_the_New_Economy.pdf

World Economic Forum. 2016. The future of Jobs. Dostupné na internete: https://www3.weforum.org/docs/WEF_FOJ_Executive_Summary_Jobs.pdf

World Economic Forum. 2020. The future of Jobs. Dostupné na internete: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

World Economic Forum. 2023. The future of Jobs. Dostupné na internete: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf

Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 269/2018 Z. z. o zabezpečovaní kvality vysokoškolského vzdelávania a o zmene a doplnení zákona č. 343/2015 Z. z. o verejnom obstarávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 569/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve

Zákon č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 61/2015 o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon, ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

ZSK. (2022). Koncepcia rozvoja práce s mládežou v Žilinskom samosprávnom kraji do roku 2028(2030) Na1Vlne so všetkými mladými v kraji www.na1vlne.sk. Dostupné na internete: https://www.zilinskazupa.sk/files/0_2022/4_april/4.4/10-koncepcia-psm_zsk_final.pdf

ZSK. (2023). Regionálna stratégia výchovy a vzdelávania v stredných školách v Žilinskom samosprávnom kraji 2023-2027. Dostupné na internete: https://www.zilinskazupa.sk/files/0_2022/10_oktober/26.10/zaucime-regionalna-strategia-vychovy-vzdelavania-strednych-skolach-zsk-2023-2027.pdf