

Kontext a východiská pre bližšie stanovenie cieľa výzvy *Zvyšovanie zručností zamestnancov 2*

Strategický a socio-ekonomický kontext

- Vysokokvalifikovaná pracovná sila je základom európskeho hospodárstva, hnacou silou produktivity, inovácií a kvalitných pracovných miest a aktivátorom spravodlivej zelenej a digitálnej transformácie.
- Ľudský kapitál a zručnosti orientované na budúcnosť sú dôležité pri zvyšovaní konkurencieschopnosti a strategickej autonómie Únie, posilňovaní pripravenosti a podpore udržateľnej prosperity.
- V nadväznosti na globálne trendy, najmä digitalizáciu, automatizáciu, robotizáciu a prechod na klimaticky udržateľné hospodárstvo, dochádza k zásadnej transformácii ekonomických štruktúr a charakteru pracovných činností. Uvedené trendy vedú k zmene kvalifikačných požiadaviek na pracovnú silu a zvyšujú tlak na kontinuálnu adaptáciu zručností zamestnancov počas celého pracovného života.
- Podľa analýz EK a OECD je významná časť pracovných miest vystavená riziku automatizácie alebo podstatnej transformácie, pričom tento podiel je v podmienkach SR nadpriemerný.
- SR zároveň dlhodobo zaostáva v účasti dospeljej populácie na celoživotnom vzdelávaní, najmä v segmente zamestnancov malých a stredných podnikov.

Problémová definícia

- EÚ čelí pretrvávajúcemu nedostatku pracovníkov a zručností. Tento nedostatok je značný vo všetkých členských štátoch, regiónoch a odvetviach a má vplyv na spoločnosti všetkých veľkostí. Miera voľných pracovných miest v EÚ, ktorá je zástupným ukazovateľom pri meraní nedostatku pracovnej sily, zostáva vysoká. Nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily brzdí aj investície a inovácie.
- Niektoré odvetvia a povolania čelia veľkému nedostatku pracovnej sily a zručností. V roku 2024 sa najrozšírenejšie povolania s nedostatkom pracovnej sily v EÚ týkali technických profilov vo výrobe a v stavebníctve (vrátane zvaračov a rezačov kovov plameňom, stavebných a prevádzkových elektrikárov, inštalatérov a montérov potrubárov, stavebných klampiárov). V súvislosti so zelenou transformáciou bolo vo viacerých členských štátoch identifikovaných 24 povolaní s nedostatkom pracovnej sily vrátane izolatérov, stavebných inžinierov a mechanikov klimatizačných a chladiarenských zariadení, stavebných technikov a strechárov. Európa bude musieť rozvíjať kapacity v kľúčových úlohách obehového hospodárstva, ktoré sa musia

prispôbiť z lineárnych na obehové systémy a trhy. Tieto zručnosti sa týkajú všetkých povolání a stupňov vzdelania, od architektov a inžinierov až po zberačov a triedičov odpadu.

- Nedostatok zručností v uvedených odvetviach sa v nadchádzajúcich rokoch pravdepodobne zintenzívni, čo bude spôsobené starnutím obyvateľstva a rastúcim dopytom po pracovnej sile v odvetviach, ktoré majú pre EÚ strategický význam (pokročilé digitálne technológie; prechod na čistú energiu a dekarbonizácia priemyslu vrátane obehového hospodárstva; zdravie a biotechnológie, ako aj obranný priemysel a vesmír). Tieto výzvy budú vyvíjať značný tlak na hospodárstva a trhy práce, čo zvýrazňuje naliehavú potrebu konať proaktívne. Preto je v súčasnosti nevyhnutné udržať a posilniť ľudský kapitál EÚ prostredníctvom cielených a pružných politík a investícií do vzdelávania a zvyšovania úrovne zručností.
- Zamestnanci nie sú dostatočne pripravení na meniace sa technologické a organizačné podmienky výkonu práce, pričom do ich vzdelávania a zabezpečenia potrebných zručností investuje vlastné zdroje len jeden z troch zamestnávateľov.
- V dôsledku automatizácie a dekarbonizácie hospodárstva sa zvyšuje riziko zániku pracovných miest.

Zdôvodnenie intervencie

- Vzhľadom na potrebu posilniť adaptabilitu zamestnávateľov a zamestnancov je nevyhnutné podporiť cielené vzdelávanie organizované priamo zamestnávateľmi, ktoré reflektuje špecifické potreby pracovných pozícií a technologických procesov. Takáto intervencia je plne v súlade so špecifickým cieľom ESO4.4, ktorý zdôrazňuje potrebu podpory adaptácie pracovníkov a podnikov na zmeny, ako aj vytvárania vhodne prispôbeného pracovného prostredia.
- Podpora vzdelávania na pracovisku predstavuje efektívny nástroj na zmierňovanie negatívnych dopadov štrukturálnych zmien a na podporu udržateľnej zamestnanosti.

Zámer a cieľ výzvy

Zámerom výzvy je

- podporiť lepšiu adaptabilitu zamestnávateľov a zamestnancov na zmeny na trhu práce,
- prispieť k zníženiu rizika straty zamestnania a podporiť udržanie zamestnanosti,

- zvýšiť účasť zamestnancov na ďalšom vzdelávaní, a to najmä v prípade zamestnancov malých a stredných podnikov, ako aj samostatne zárobkovo činných osôb,
- podporiť aktívne a zdravé starnutie pracovnej sily.

Cieľom výzvy je

- podporiť vzdelávanie organizované zamestnávateľmi pre ich zamestnancov zamerané na získavanie a rozvoj zručností zamestnancov relevantných pre digitálnu a zelenú transformáciu hospodárstva, ako aj na získavanie a rozvoj zručností zamestnancov potrebných v nadväznosti na identifikované a relevantné zmeny u zamestnávateľa;
- prioritne sa zamerať na sektory a činnosti s vysokou mierou expozície voči automatizácii a technologickým zmenám, najmä v oblasti priemyselnej výroby a znalostne náročných služieb;
- podporiť vzdelávanie organizované zväzmi a združeniami, ktoré združujú zamestnávateľov alebo samostatne zárobkovo činné osoby, pre svojich členov alebo zamestnancov svojich členov, a to v kontexte digitálnej a zelenej transformácie hospodárstva a v kontexte spoločne identifikovaných zmien, ktoré si vyžadujú zabezpečenie nových zručností alebo ich rozvoj.