

PROGNÓZY VÝVOJA NA TRHU PRÁCE V SR II



Kvantifikácia disparít na trhu práce
a z nich vyplývajúce odporúčania
pre trh práce v SR a jej jednotlivých
regiónoch v roku 2017



ITMS 2014+ 312031N138

August 2018

Predhovor riešiteľského tímu

Disparity sú hlavné prekážky a bariéry, ktoré je nutné prekonať, aby bol dosiahnutý cieľ stratégie rozvoja každej krajiny, kde vzdelávací systém korešponduje s požiadavkami trhu práce. Sú výsledkom syntézy identifikovaných slabých stránok a ohrození. Disparity na trhu práce, vznikajúce v dôsledku nesúladu ponuky absolventov, končiacich vzdelávanie v odboroch, ktoré nie sú žiadané na trhu práce a dopytom zamestnávateľov, majú za následok ich neuspokojené požiadavky na odbornosť a dosiahnuté vzdelanie u budúcich zamestnancov, ako i negatívny vplyv na zamestnanosť. Nesúlad medzi očakávanými vedomosťami, schopnosťami, zručnosťami a dosiahnutým vzdelaním budúcich zamestnancov a ponúkanými pracovnými miestami, ako aj stagnujúce, prípadne klesajúce príjmy, narúšajú súdržnosť a sociálny model krajiny.

Nielen v Slovenskej republike, ale i v celoeurópskom priestore zaznieva verejná diskusia o budúcnosti práce a o vzdelávaní a odbornej príprave žiakov. Zmena je bezprostredná. Čelíme bezprecedentným výzvam – sociálnym, hospodárskym, environmentálnym, poháňaným zrýchlenou globalizáciou, digitalizáciou, migráciou, nepriaznivou demografiou, starnutím populácie a ekologizáciou hospodárstva. Tieto výzvy nám však poskytujú nekonečné množstvo nových príležitostí pre ľudský rozvoj. Zároveň sú príležitosťou na vyjadrenie sa v diskusiách a hľadanie odpovedí na otázky: Aká je budúcnosť odborného vzdelávania a prípravy? Aké teoretické, odborné vedomosti, zručnosti, postoje a hodnoty budú dnešní študenti potrebovať formovať, aby prosperoval ich svet v roku 2030, kedy budú dnešní mladí dospelí? Ako môžu vzdelávacie systémy rozvíjať požadované vedomosti, zručnosti, postoje a hodnoty efektívne?

Budúcnosť je neistá, nemôžeme ju predvídať, avšak môžeme byť otvorení a pripraviť sa. Najlepšia cesta pripraviť sa na svoju budúcnosť je vytvoriť si ju. Deti vstupujúce do školy v roku 2018 budú musieť upustiť od predstavy, že zdroje sú neobmedzené. Musíme ich vychovávať a vzdelávať tak, aby boli zodpovední, poznali a rešpektovali hodnoty spoločnej prosperity. Kvalitné vzdelávanie môže vybaviť žiakov požadovanými kľúčovými kompetenciami, aby mohli formovať svoj vlastný život a aktívne prispieť k životu druhých.

Školy čelia rastúcim požiadavkám na prípravu študentov na rýchle ekonomické, environmentálne a spoločenské zmeny a pre pracovné miesta, ktoré ešte neboli vytvorené, pre technológie, ktoré ešte neboli vynájdené, a na riešenie sociálnych problémov, ktoré ešte neboli očakávané.

Na zvyšujúce sa požiadavky zamestnávateľov musia školy pružne reagovať, nakoľko sú zodpovedné za ich vzdelávanie a odbornú prípravu. Avšak je tu aj spoločná zodpovednosť všetkých

zainteresovaných aktérov vo vzdelávaní – škôl, zamestnávateľov, akademických odborníkov, vzdelávacích inštitúcií, sociálnych partnerov využiť príležitosti, nájsť riešenia v rýchlo meniacich sa podmienkach na trhu práce, v novom ekosystéme vzdelávania a pripraviť absolventov tak, aby boli zamestnaní a úspešní, identifikovali sa s profesionálnym poľom, pretože zamestnanie nie je prácou, je kariérou.

Mení sa platforma práce, mení sa platforma zamestnancov, mení sa platforma vzdelávania. U študentov sa budú musieť rozvíjať zručnosti, ako sú zvedavosť, predstavivosť, odolnosť, rešpektovanie a ocenenie hodnôt druhých, schopnosť vedieť spolupracovať a vyrovnať sa s neúspechom a odmietnutím. Očakávaná je vyššia úroveň odborného vzdelávania a prípravy na všetkých úrovniach vzdelávania – projektové vyučovanie, difúzia technologických inovácií, digitalizácia, implementácia vedeckých poznatkov do vzdelávania, prinášajúca nové riešenia a príležitosti, inklúzia, flexibilita, mobilita, diverzita, kvalita. U absolventov sa očakávajú zručnosti 21. storočia, akceptované zamestnávateľmi.

Zamestnávatelia zverejňujú svoje očakávania, potreby, podmienky práce, aktívne participujú v oblasti odborného vzdelávania a prípravy v každom sektore. Ich požiadavky a nároky sú výrazne ovplyvňované inováciami vo vede a technike, novými technológiami, najmä v oblasti bio-technológií a umelej inteligencie, čo vyvoláva potrebu vytvoriť nové ekonomické, sociálne, inštitucionálne, vzdelávacie modely, sledujúce prosperitu pre všetkých.

Trh práce je miestom, kde pracovníci a zamestnávatelia vzájomne pôsobia. Na trhu práce zamestnávatelia súťažia o to najlepšie a zamestnanci súťažia o najlepšiu uspokojujúcu prácu. Pracovný trh v ekonomike funguje s dopytom a ponukou práce.

Uspokojením očakávaní potrieb zamestnávateľov za súčasného akceptovania a rešpektovania potrieb jedinca, kedy má každý žiak príležitosti rozvíjať sa ako individualita, plniť svoj potenciál a formovať spoločnú budúcnosť, sa napomôže k odstráneniu nesúladu medzi ponukou a dopytom na trhu práce.

Rozhodnutie Rady EÚ o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov zo dňa 11. júla 2018 (č. 10464/18) kladie osobitný dôraz na nevyhnutnosť zvyšovania ponuky kvalifikovaných pracovných síl a zlepšovanie prístupu k zamestnaniu, vedomostiam a zručnostiam obyvateľstva v kontexte technologických, environmentálnych a demografických zmien. Členské štáty EÚ majú v spolupráci so sociálnymi partnermi účinne podporovať **produktivitu a zamestnateľnosť ľudských zdrojov** prostredníctvom primeranej ponuky príslušných kompetencií v priebehu celého pracovného života ľudí tak, aby zodpovedali súčasným aj budúcim potrebám sveta práce.

V rámci realizácie strategických cieľov politiky zamestnanosti je nevyhnutné uskutočňovať efektívne investície do **počiatočného aj ďalšieho vzdelávania**, systematicky spolupracovať so sociálnymi partnermi, s poskytovateľmi vzdelávania a prípravy pre trh práce, podnikmi a ďalšími zainteresovanými stranami, a to s cieľom riešiť štrukturálne výzvy vo vzdelávaní a príprave pre trh práce a poskytovať kvalitné, inkluzívne vzdelávanie v súlade s potrebami a požiadavkami zamestnávateľských subjektov.

Členské štáty EÚ majú zabezpečiť každému občanovi primeranú **informovanosť o vývoji na trhu práce a jeho očakávaných budúcich potrebách**, primerané podmienky na lepšie prispôsobovanie sa novým požiadavkám a úspešné zvládanie nových pracovných činností, vďaka čomu má byť posilnená celková odolnosť hospodárstva voči ekonomickým výkyvom. V prípade zmeny pracovného miesta by sa jednotlivé štáty mali snažiť zabezpečiť jednotlivcom prenos ich nárokov na relevantnú odbornú prípravu a ďalšie profesijné napredovanie.

Členské štáty EÚ by mali celkovo zvyšovať úroveň vzdelávania a prípravy pre trh práce, osobitne v prípade najmenej kvalifikovaných osôb a vzdelávajúcich sa osôb zo znevýhodneného prostredia. Mali by zabezpečiť kvalitu výsledkov vzdelávania, posilniť rozvíjanie základných zručností, znížiť počet mladých ľudí, ktorí predčasne ukončujú školskú dochádzku a taktiež zvýšiť účasť dospelých na ďalšom vzdelávaní a odbornej príprave. Moderné európske spoločnosti by mali posilniť príležitosti na učenie sa prácou, a to aj prostredníctvom kvalitnej a efektívnej stredoškolskej odbornej prípravy, zvýšiť relevantnosť vysokoškolského vzdelania pre trh práce, zlepšiť **monitorovanie a prognózovanie vývoja v oblasti zručností na trhu práce**, lepšie zviditeľniť požadované zručnosti, zabezpečiť ich porovnateľnosť a príležitosti na uznávanie a potvrdzovanie kompetencií získaných mimo formálneho vzdelávania.

Členské štáty by taktiež mali zameriavať pozornosť na nízkokvalifikované osoby, aby si zachovávali alebo rozvíjali **dlhodobú zamestnatelnosť** zlepšovaním prístupu a využívania adekvátnych vzdelávacích príležitostí, a to najmä prostredníctvom zavádzania efektívnych spôsobov zvyšovania úrovne zručností, vrátane kvalifikovaného hodnotenia zručností a zabezpečenia ponuky vzdelávania a prípravy pre trh práce zodpovedajúcej perspektívnym pracovným príležitostiam.

V súlade s vyššie uvedenými odporúčaniami EÚ vo vzťahu k zabezpečeniu narastania kvalitatívnej úrovne nielen všeobecného, ale i odborného vzdelávania a prípravy, ako i zabezpečeniu kvalifikovanej pracovnej sily, vyhovujúcej požiadavkám zamestnávateľov, meniacemu sa environmentálnemu prostrediu, v záujme **eliminácie disparít medzi ponukou a dopytom na trhu práce** a znižovania štruktúrnej nezamestnanosti v Slovenskej republike, by sa mali systematicky realizovať komplexné stratégie rozvoja ľudských zdrojov, ktoré zahŕňajú individuálnu identifikáciu sa s profesionálnym

poľom, ako aj hĺbkové individuálne posúdenie pracovného potenciálu uchádzačov o zamestnanie. Otázka nezamestnanosti mladých ľudí a veľkého počtu mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, by sa mala aj naďalej riešiť prostredníctvom prevencie predčasného ukončenia školskej dochádzky a cieleného zlepšovania prechodu zo školy do zamestnania, vrátane plného uplatňovania **záruky pre mladých ľudí**.

V súlade s usmerneniami EÚ pre politiky zamestnanosti členských štátov zabezpečujú v podmienkach SR hodnoverné informácie o budúcich očakávaných požiadavkách trhu práce na kvalifikovaných zamestnancov originálne analýzy a prognózy vývoja na trhu práce, ktoré sú systematicky realizované v gescii **Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR** (ďalej tiež len „MPSVR SR“) podľa **Zákona č. 453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti** a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a **Zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti** a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Výsledky analýz a prognóz realizovaných v podrobných členeniach podľa zamestnaní, odvetví ekonomických činností, odborov vzdelania a regiónov umožňujú adresnejšie usmerňovať zameranie vzdelávania mladých ľudí na stredných a vysokých školách a nasadzovanie aktívnych opatrení na trhu práce v súlade s očakávanými budúcimi požiadavkami zamestnávateľov. Systémové opatrenia, navrhnuté na základe analýz a prognóz, zamerané na budúci rozvoj odborného vzdelávania a prípravy, by sa mali realizovať s rešpektom k ekosystému ako celku, v ktorom je samozrejmosťou transsektorálna spolupráca, smerujúca k odstráneniu disparít na trhu práce, zabezpečujúca plnú produktívnu zamestnanosť a sociálny pokrok.

Manažérske zhrnutie



Dopyt na trhu práce neposkytuje dostatočné informácie na určenie nedostatku pracovných síl. Na určenie tohto nedostatku je nevyhnutné dopyt a ponuku na trhu práce prepojiť.

V predchádzajúcich aktivitách projektu boli kvantifikované krátkodobé a strednodobé prognózy dopytu a ponuky na trhu práce. Izolovaný pohľad na tieto dve kategórie je síce veľmi dôležitý na účely identifikácie problémov špecifických pre každú z nich, avšak nie je postačujúci na určenie nedostatku a prebytku pracovných síl. Vysoký dopyt po špecifických pracovníkoch totiž ešte nemusí znamenať, že týchto pracovníkov je nedostatok a rovnako tak vysoký počet absolventov špecifických odborov vzdelania ešte nemusí indikovať ich prebytok. Disparity na trhu práce totiž vyjadrujú nesúlad medzi ponukou a dopytom na trhu práce. Môžu pritom vzniknúť dve základné kategórie nesúladu na trhu práce:

- ponuka na trhu práce je vyššia ako dopyt na trhu práce, vtedy hovoríme o prebytku pracovných síl,
- ponuka na trhu práce je nižšia ako dopyt na trhu práce, vtedy hovoríme o nedostatku pracovných síl.

Napriek tomu, že v súčasnosti je v podmienkach SR citelný nedostatok pracovných síl, stále existuje množstvo oblastí s prebytočným počtom vhodných pracovných síl. Makroekonomický pohľad totiž často maskuje vnútorné štruktúrne problémy, ale zároveň aj možnosti riešenia týchto problémov. Pri riešení akéhokoľvek problému je totiž nevyhnutné nájsť jeho pôvod na úrovni, kde vzniká, teda na vstupe a nie tam kde sa prejavuje, resp. na výstupe.

Snahy o ad hoc riešenie negatívnych tendencií na výstupe sú totiž často nákladné a odstraňujú len dôsledky kauzálneho problému, nie jeho podstatu. Na druhej strane riešenie problémov na úrovni, kde vznikajú, je omnoho efektívnejšie, pretože takéto riešenie je trvalejšie a zamedzuje vzniku negatívnych tendencií v budúcnosti. Preto je nevyhnutné pri analyzovaní súčasnej a budúcej situácie na trhu práce dbať predovšetkým o relevanciu a úroveň podrobnosti analytických poznatkov. Práve predkladaná analýza je výnimočná svojho druhu v podmienkach SR, ako aj vo svete, keďže prepája ponuku a dopyt od tých najagregovanejších členení na úrovni SR, krajov a kvalifikačného stupňa až po najpodrobnejšie členenia na úrovni jednotlivých zamestnaní SK ISCO-08 a odborov vzdelania KOV. Vďaka týmto

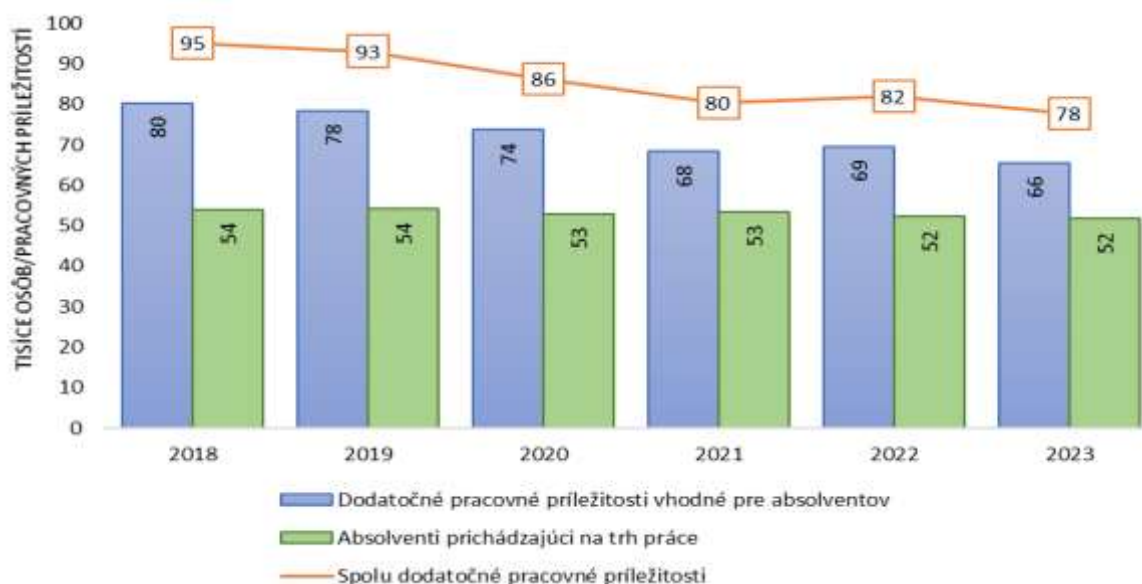
informáciám je možné získať komplexný pohľad na trh práce v SR v súčasnosti a v budúcnosti, ako aj nastaviť relevantné opatrenia na zlepšenie situácie v podmienkach SR zdola nahor.



Absolventi pokryjú maximálne 62 % celkových dodatočných pracovných príležitostí. Najvyšší nedostatok pracovných síl možno očakávať do roku 2020. Prináša to potenciál pre ďalšie znižovanie nezamestnanosti.

V období rokov 2018-2023 vznikne v SR spolu približne 514 tisíc dodatočných pracovných príležitostí, z ktorých bude približne 436 tisíc na pozíciách vhodných aj pre absolventov.¹ V rovnakom období príde na trh takmer 320 tisíc absolventov. To znamená, že absolventi pokryjú v najlepšom prípade 62 % z celkového počtu dodatočných pracovných príležitostí, resp. 73 % dopytu na pozíciách vhodných pre absolventov. Aj v prípade zamestnania sa všetkých absolventov prichádzajúcich na trh práce zostane v období nasledujúcich šiestich rokov² ďalších takmer 200 tisíc pracovných príležitostí neobsadených. Na tieto pracovné príležitosti budú musieť zamestnávateľia hľadať vhodných pracovníkov z ďalších zdrojov pracovných síl, predovšetkým z nezamestnaných osôb a potenciálnych pracovníkov zo zahraničia³. Množstvo z týchto dodatočných pracovných príležitostí sa vzhľadom na nedostatok pracovných síl pravdepodobne premietne do rastu počtu voľných pracovných miest.

Graf č. 1: Vývoj dopytu a ponuky na trhu práce do roku 2023 v Slovenskej republike



Zdroj: Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II

¹ Pozície, na ktoré sú pripravované osoby vo formálnom systéme vzdelávania. Táto kategória vylučuje predovšetkým nízkokvalifikované a pomocné pozície, ako aj vrcholový manažment.

² 2018 až 2023

³ či už príslušníkov iných krajín, alebo Slovákov pracujúcich v zahraničí

Aj v blízkej budúcnosti tak bude v podmienkach SR významný potenciál na znižovanie miery nezamestnanosti. Decízna sféra by preto mala využiť túto jedinečnú príležitosť a snažiť sa v čo najväčšej miere integrovať nezamestnané osoby do pracovného života. Rovnako tak bude vytváraný ďalší tlak na rast miezd. Decízna sféra musí v čo najväčšej miere napomôcť podnikateľom získať vhodné osoby na pracovné miesta. Musí však byť udržiavaná motivácia zamestnávateľov prioritne zamestnávať tuzemské pracovné sily. Zahraničné pracovné sily môžu napomôcť k realizácii významného ekonomického napredovania v súčasnosti a v budúcnosti, avšak musia byť prijaté len v oblastiach so skutočným nedostatkom pracovných síl. V opačnom prípade sa tieto pracovné sily stanú konkurenciou pre domáce obyvateľstvo a zamestnávateľa môžu takúto možnosť využiť pri obmedzovaní rastu miezd. Aj napriek tomu, že zamestnávateľské organizácie sa hlásia k podpore ekonomiky SR, je si potrebné uvedomiť, že každý individuálny zamestnávateľ sleduje svoje vlastné ciele a verejný záujem pre neho nie je prioritný, pokiaľ mu neprináša výhody. Pri zjednodušovaní zamestnávania cudzincov z tretích krajín je preto nevyhnutné, aby decízna sféra nepodľahla tlaku zamestnávateľov a vydala toto povolenie len skutočne v oblastiach s nedostatkom tuzemských pracovných síl. Tieto oblasti musia byť definované na základe disparít na trhu práce a **nie na základe voľných pracovných miest**. Vysoký počet voľných pracovných miest totiž evidujú aj zamestnávateľa ponúkajúci nekonkurencieschopnú mzdu v hospodárstve SR, pričom vhodných pracovných síl môže byť na tieto pozície dostatok.

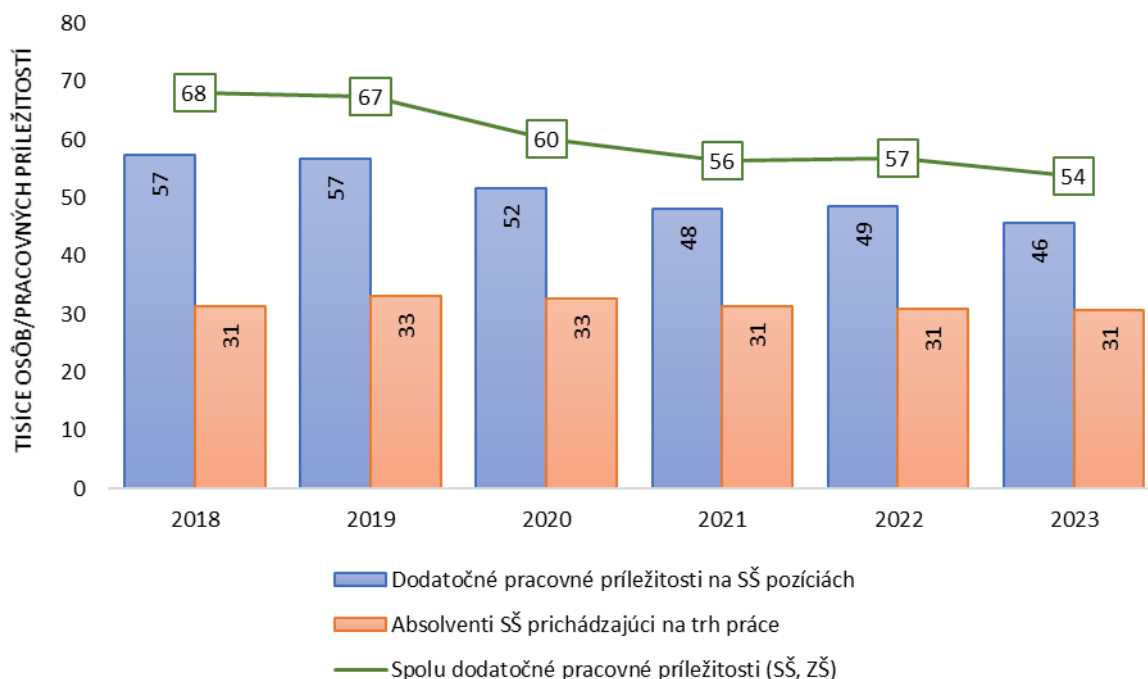


Až 70 % pracovných príležitostí bude vznikať na stredoškolských pozíciách, kde bude aj najväčší nedostatok pracovných síl.

Zatiaľ čo približne 70 % pracovných príležitostí v súčasnosti a v najbližších 6-tich rokoch bude na pozíciách určených pre stredoškolský alebo nižší stupeň vzdelania, stredoškooláci budú tvoriť menej ako 60 % z celkového počtu absolventov prichádzajúcich na trh práce. Je preto zrejmé, že nedostatok vhodných pracovných síl je a bude do roku 2023 citeľný v prvom rade na stredoškolských pozíciách, čo bude predovšetkým súvisieť s dopytom na trhu práce generovaným pretrvávajúcou štruktúrou ekonomiky. Počet dodatočných pracovných príležitostí na stredoškolských pozíciách bude do roku 2023 pozvoľne klesať, stále však bude výrazne prevyšovať počet absolventov stredných škôl prichádzajúcich na trh práce. Trh práce v SR by v roku 2018 dokázal zamestnať o 26 tisíc absolventov stredných škôl viac, ako ich reálne príde na trh práce. Ak k tomu prirátame ešte aj ďalších 11 tisíc pracovných príležitostí na stredoškolských a základškolských pozíciách, pre ktoré nevychováme

absolventov vo formálnom vzdelávacom systéme⁴, tak celkovo bude v roku 2018 chýbať približne 37 tisíc pracovníkov na stredoškolských pozíciách a pozíciách s postačujúcim základným vzdelaním. Podobný nesúlad sa očakáva aj v roku 2019 a od roku 2020 sa v dôsledku postupného utlmovania ekonomickej expanzie očakáva pokles týchto disparít. V roku 2023 príde na trh práce o približne 23 tisíc absolventov stredných škôl menej, ako by trh práce dokázal prijať na stredoškolských a základnoškolských pozíciách.

Graf č. 2: Vývoj dopytu a ponuky na trhu práce na stredoškolských pozíciách do roku 2023 v Slovenskej republike



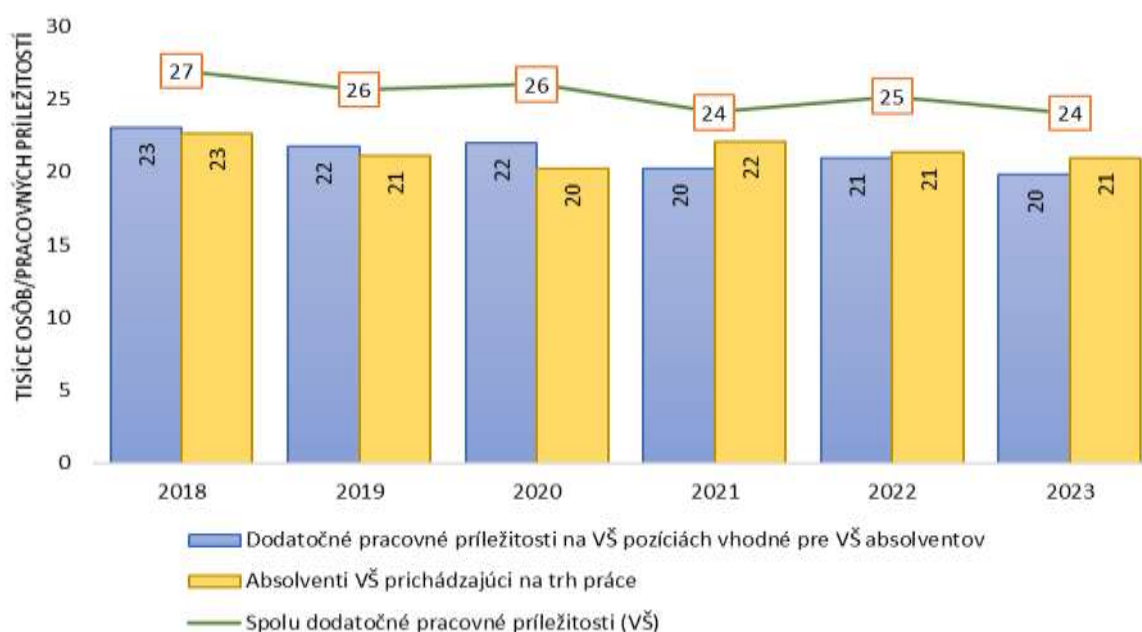
Zdroj: Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II

Na druhej strane počet absolventov vysokých škôl z hľadiska početnosti približne korešponduje s dopytom na vysokoškolských pozíciách, vhodných pre týchto absolventov. Od roku 2021 sa očakáva mierna prevaha počtu absolventov vysokých škôl prichádzajúcich na trh práce nad dopytom o 1-2 tisíc. Na druhej strane do roku 2020 budú dodatočné pracovné príležitosti na vysokoškolských pozíciách vhodných pre absolventov mierne prevyšovať nad počtom absolventov vysokých škôl prichádzajúcich na trh práce. K týmto potrebám trhu práce je však potrebné prirátať aj potreby trhu práce na vysokých manažérskych a riadiacich pozíciách, ktorých je ročne približne 4 tisíc. V období rokov 2018-2023 tak bude celkový dodatočný dopyt po pracovných silách na vysokoškolských pozíciách na úrovni 152 tisíc, pričom na trh práce príde v rovnakom období približne 128 tisíc absolventov vysokých škôl.

⁴ Pre pomocné práce, na ktoré je postačujúca aj základná škola, nevychováme osoby vo formálnom vzdelávacom systéme. Rovnako existujú prevažne stredoškolské pracovné pozície, na ktoré nevychováme osoby na stredných školách ako napríklad vodiči kamiónov, autobusov, električiek a iné.

Avšak vzhľadom na to, že približne tretina absolventov vysokých škôl si do 5 rokov od ukončenia štúdia nenachádza uplatnenie na vysokoškolskej pozícii a nachádza si ho až neskôr, zamestnávateľa budú pravdepodobne musieť siahnuť aj po vysokoškolských absolventoch minulých období, pracujúcich na stredoškolských pozíciách. Tým sa s najväčšou pravdepodobnosťou uvedený mierny nedostatok vysokoškolských absolventov následne premietne do nedostatku pracovníkov na stredoškolských pozíciách.

Graf č. 3: Vývoj dopytu a ponuky na trhu práce na vysokoškolských pozíciách do roku 2023 v Slovenskej republike



Zdroj: Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II

Z hľadiska agregovaných potrieb trhu práce na vysokoškolských pozíciách tak nebude dochádzať k výrazným disparitám a na trh práce bude prichádzať približne toľko vysokoškolákov, koľko trh práce potrebuje. Problém však nastáva v štruktúre absolventov vysokých škôl, ktorá výrazne nekorešponduje s potrebami trhu práce.

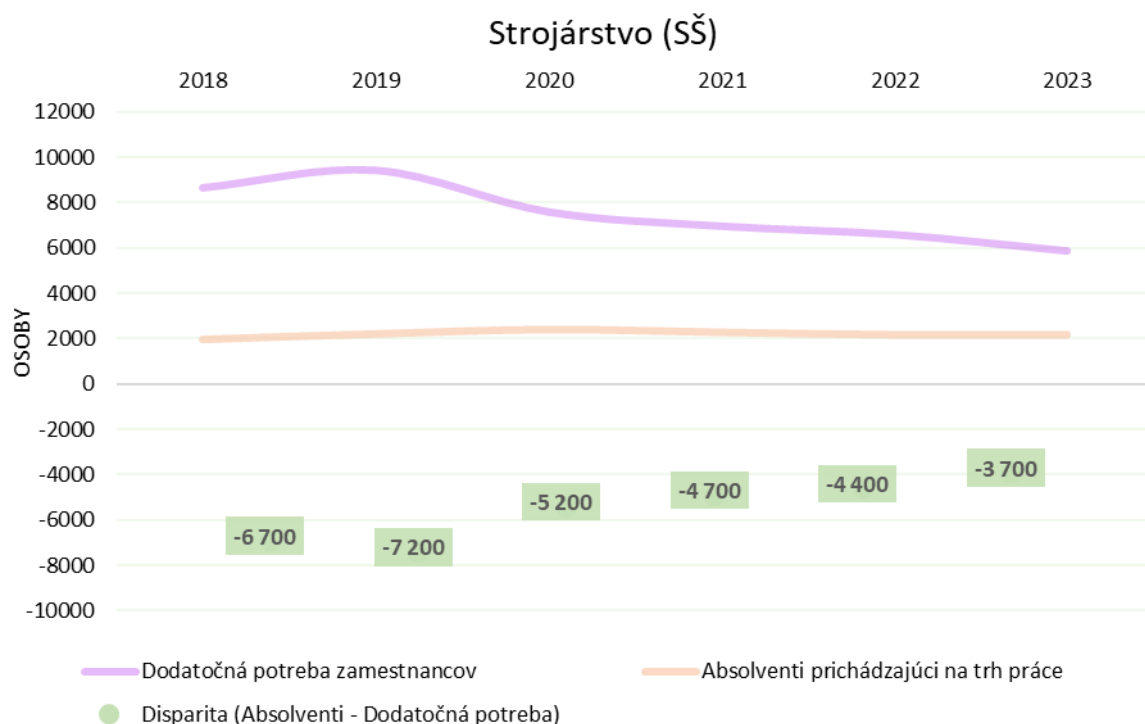


Celkovo najvyšší nedostatok vhodných pracovných síl bude v strojárstve, kde absolventi prichádzajúci na trh práce pokryjú nanajvýš 30 % potrieb trhu práce. Zo stredoškolských pozícií bude tiež výrazný nedostatok pri predavačoch, murároch ale tiež pri viacerých profesiách v oblasti obchodu, pôšt a logistiky.

Len v oblasti strojárstva sa v období rokov 2018-2023 očakávajú dodatočné pracovné príležitosti na úrovni 45 tisíc osôb, čo predstavuje takmer 9 % z celkových potrieb trhu práce v podmienkach SR.

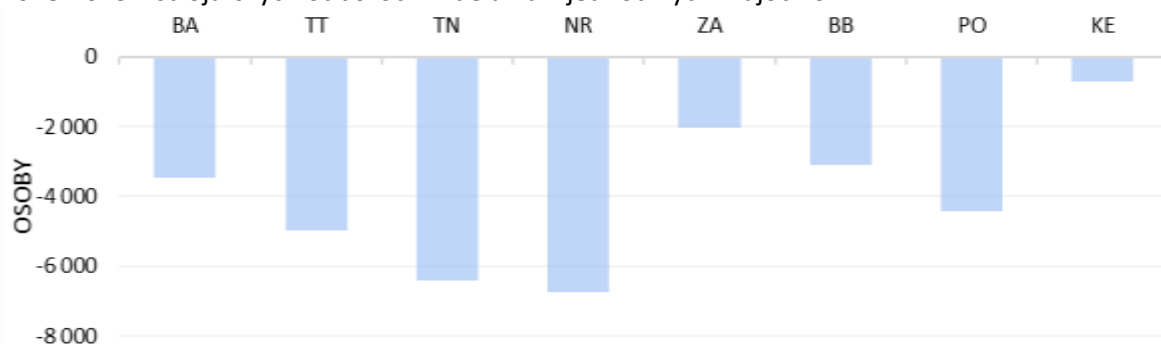
Až 30 % z týchto potrieb bude tvoriť dopyt po montážnych pracovníkoch v strojársej výrobe, výrazný dopyt bude tiež po obrábачoch a zváračoch kovov, prevádzkových a strojných zámočníkoch, nástrojároch a nastavovačoch CNC strojov. Na druhej strane, na trh práce príde v rovnakom období približne 13 tisíc absolventov z korešpondujúcich odborov vzdelania z oblasti strojárstva, ktorí tak pokryjú nanajvýš 30 % celkových potrieb trhu práce v oblasti strojárskych zamestnaní. Jedná sa o nedostatkové odbory vzdelania ako strojárstvo, mechatronika, mechanik nastavovač, mechanik strojov a zariadení, strojný mechanik, či obrábач kovov. Nedostatok absolventov zo strojárskych odborov vzdelania bude predovšetkým na západe Slovenska, v Nitrianskom, Trenčianskom a Trnavskom kraji.

Graf č. 4: Vývoj počtu absolventov prichádzajúcich na trh práce a dodatočných pracovných príležitostí do roku 2023 na strojárskych pozíciách a v strojárskych odboroch vzdelania v SR



Zdroj: Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II

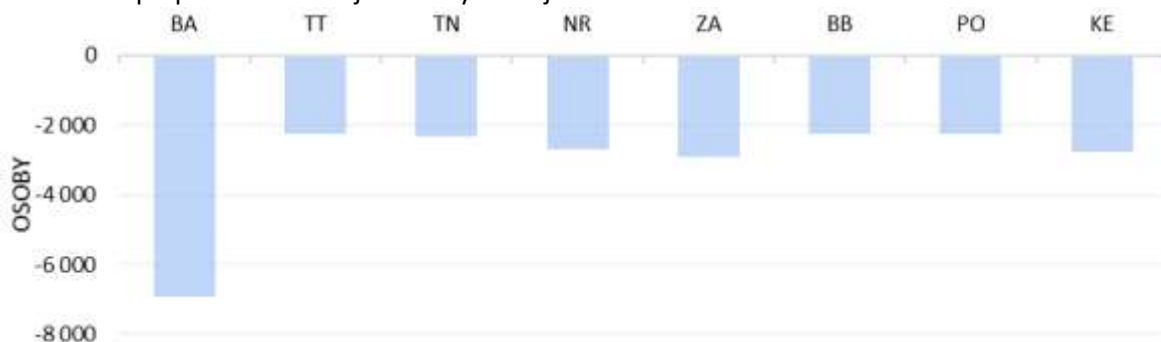
Graf č. 5: Nedostatok absolventov stredných škôl prichádzajúcich na trh práce kumulatívne v rokoch 2018-2023 v strojárskych odboroch vzdelania v jednotlivých krajoch SR



Zdroj: Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II

Významný nedostatok pracovných síl bude aj pri predavačoch v obchodnej prevádzke, pokladníkoch, vedúcich obchodnej prevádzky, či pracovníkoch čerpacích staníc a podobných pracovníkoch. K týmto zamestnaniam existujú v podmienkach SR len dva korešpondujúce odbory vzdelania, a to obchodný pracovník a predavač. Zatiaľ čo celkový dodatočný dopyt na trhu práce v rokoch 2018-2023 bude v týchto zamestnaniach na úrovni približne 27 tisíc osôb, na trh práce z korešpondujúcich odborov vzdelania príde len približne 2,5 tisíc absolventov, ktorí tak pokryjú menej než 10 % dodatočných pracovných príležitostí pre predavačov a príbuzné zamestnania. Až štvrtinu nedostatku pracovných síl v tejto oblasti možno očakávať v Bratislavskom kraji.

Graf č. 6: Nedostatok absolventov stredných škôl prichádzajúcich na trh práce kumulatívne v rokoch 2018-2023 pri predavačoch v jednotlivých krajoch SR

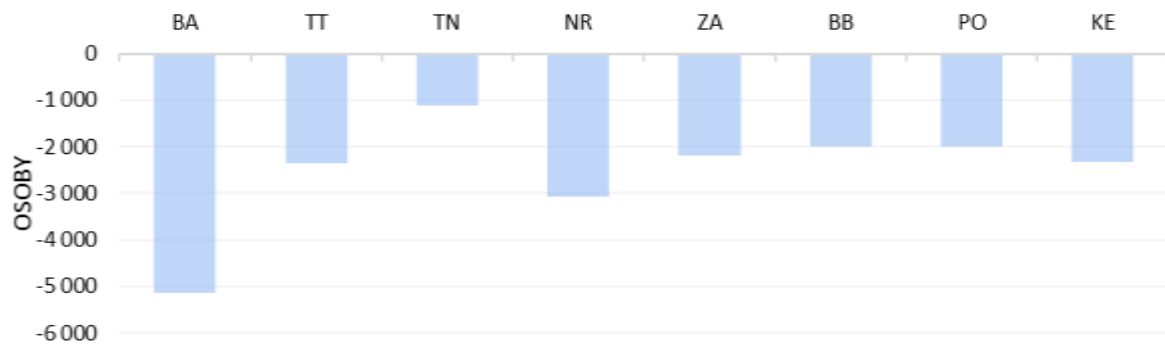


Zdroj: Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II

Vo významnej miere budú tiež nedostatkoví odborní a administratívni pracovníci predovšetkým v oblasti obchodu v zamestnaniach ako všeobecný administratívny pracovník, odborný administratívny asistent, odborný pracovník mzdovej agendy a účtovníctva, obchodný zástupca a podobne. V týchto zamestnaniach bude v období rokov 2018-2023 dodatočný dopyt na úrovni približne 30 tisíc osôb. Pre tieto pracovné miesta sú vhodní predovšetkým absolventi obchodnej akadémie, obchodu a podnikania a podobných odborov, z ktorých príde v rovnakom období na trh práce približne 11 tisíc. Absolventi týchto odborov vzdelania tak budú tiež nedostatkoví na trhu práce, keď pokryjú maximálne 34 %

dodatočných pracovných príležitostí v príslušných zamestnaniach. Nedostatok bude prevažovať predovšetkým v Bratislavskom a Nitrianskom kraji.

Graf č. 7: Nedostatok absolventov stredných škôl prichádzajúcich na trh práce kumulatívne v rokoch 2018-2023 pri odborných a administratívnych pracovníkoch v oblasti obchodu v jednotlivých krajoch SR



Zdroj: Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II

Významný nedostatok pracovných síl bude tiež citelný v logistike, pošte a doprave pri pracovníkoch v sklade, skladových majstroch, administratívnych pracovníkoch v logistike, doručovateľoch zásielok, poštároch, pracovníkoch pri priehradke na pošte, ale aj rušňovodičoch, dispečeroch a výpravcoch v železničnej doprave. V týchto zamestnaniach sa očakáva v období rokov 2018-2023 dopyt presahujúci 16 tisíc osôb, pričom z korešpondujúcich odborov vzdelania ako logistika, technika a prevádzka dopravy, dopravná prevádzka, či klientsky manažér pošty príde v tomto období na trh práce približne 4,3 tisíc absolventov.

Nedostatok pracovných síl možno tiež očakávať v niektorých zamestnaniach v oblasti poľnohospodárstva, a to predovšetkým v dôsledku vysokého očakávaného počtu fyzických osôb - podnikateľov odchádzajúcich z trhu práce do roku 2023. Budú chýbať najmä traktoristi, chovatelia, dojiči kráv, oviec a kôz, ale aj pracovníci v zmiešanom hospodárstve, spracovatelia ovocia a zeleniny, ovocinári a podobne. Dodatočný dopyt na trhu práce do roku 2023 bude na úrovni presahujúcej 10 tisíc osôb, pričom z korešpondujúcich odborov vzdelania ako poľnohospodárstvo, poľnohospodárska výroba, chovateľ zvierat, agropodnikanie a ďalších príde v rovnakom období na trh práce len približne 2,1 tisíc absolventov. Nedostatok v týchto zamestnaniach bude predovšetkým v Prešovskom a Banskobystrickom kraji, na druhej strane, najnižší nedostatok je očakávaný v Bratislavskom kraji.

Aj v oblasti stavebníctva sa očakáva významný nedostatok v profesiách ako murár, tesár, maliar, železiar v stavebníctve, majster v stavebníctve, izolatér, betonár a podobne. Zatiaľ čo dodatočný dopyt v rokoch 2018-2023 sa tu očakáva na úrovni takmer 16 tisíc osôb, z odborov vzdelania ako stavitelstvo, stavebníctvo, murár, maliar, stavebná výroba a ďalších príde na trh práce len 8 tisíc absolventov. Tí môžu pokryť maximálne polovicu dodatočných pracovných príležitostí v daných oblastiach.

Nedostatok sa očakáva predovšetkým v Nitrianskom, Prešovskom a Trnavskom kraji. V Košickom kraji príde na trh práce viac absolventov z daných odborov vzdelania ako trh práce bude potrebovať.

Významnejší nedostatok pracovných síl sa tiež očakáva v oblasti chémie pri zamestnaniach ako operátor stroja na výrobu výrobkov z plastov, montážny pracovník gumárenských, plastových výrobkov, operátor stroja na výrobu výrobkov z gummy a ďalší operátori v chemickej a papierenskej výrobe. Tento nedostatok bude prevažujúci v Trenčianskom a Nitrianskom kraji.

Chýbať budú tiež učitelia v materskej škole, vychovávatelia, opatrovatelia v zariadení pre staršie osoby a osoby so zdravotným postihnutím. Zatiaľ čo dodatočný dopyt na trhu práce bude každoročne na úrovni približne 1,5 tisíc osôb, z odborov vzdelania ako vychovávateľsko-opatrovateľská činnosť, učiteľstvo pre materské školy a vychovávateľstvo, sociálno-výchovný pracovník bude na trh práce prichádzať spolu len 600 absolventov ročne.



Z vysokoškolákov bude v budúcnosti nedostatok špecialistov najmä v IT sektore a v účtovníctve.

Napriek tomu, že z agregovaného pohľadu nebude pri vysokoškolákoch taký problém nedostatku pracovných síl ako pri stredoškolákoch, netýka sa to všetkých oblastí. Vnútorňa štruktúra absolventov vysokých škôl totiž nekorešponduje s dopytom na trhu práce. Prejavuje sa to predovšetkým pri špecialistoch v oblasti informačných technológií, kde bude nedostatok aplikačných programátorov, systémových programátorov, softvérových architektov a dizajnérov, špecialistov v oblasti počítačových sietí ale aj správcov informačného systému a databáz. V týchto zamestnaniach sa v období rokov 2018-2023 očakáva dodatočný dopyt na úrovni 12 tisíc osôb, pričom v rovnakom období príde na trh práce približne 6 tisíc absolventov z odborov vzdelania ako informatika, aplikovaná informatika, počítačové inžinierstvo, informačné systémy, softvérové inžinierstvo a hospodárska informatika. Absolventi prichádzajúci na trh práce tak pokryjú nanajvýš polovicu dodatočného dopytu na trhu práce. Je teda pravdepodobné, že mzdy na týchto pozíciách budú aj naďalej rásť napriek tomu, že už v súčasnosti sa jedná o najlepšie platené zamestnania. Až polovica celkového nedostatku IT špecialistov sa očakáva v Bratislavskom kraji. Výraznejší nedostatok bude tiež v Košickom kraji.

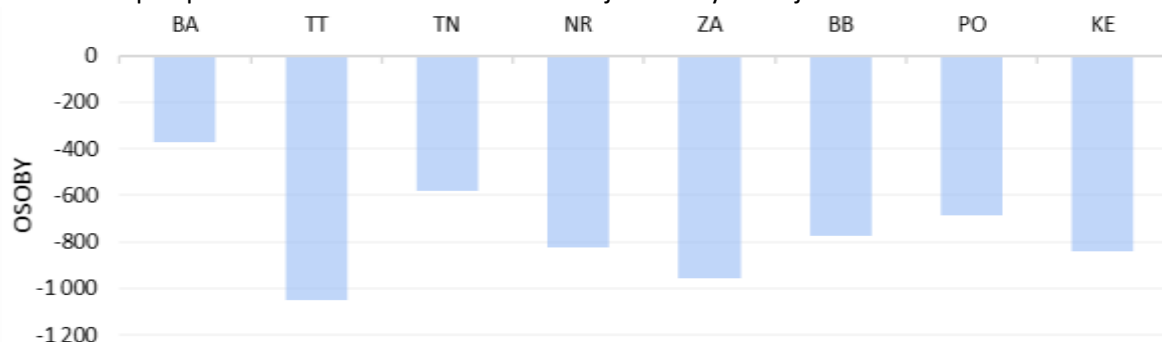
Graf č. 8: Nedostatok absolventov vysokých škôl prichádzajúcich na trh práce kumulatívne v rokoch 2018-2023 pri špecialistoch v oblasti informačných technológií v jednotlivých krajoch SR



Zdroj: Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II

Medzi vysokoškolské pozície s výraznejším nedostatkom pracovných síl v budúcnosti sa zaraďujú aj hlavní účtovníci, špecialisti účtovníci, špecialisti v oblasti mzdového účtovníctva, audítori a podobne. Až 60 % dopytu na týchto pozíciách bude tvorených náhradou pracovných síl. V období rokov 2018-2023 sa na týchto pozíciách očakávajú dodatočné pracovné príležitosti na úrovni 7 tisíc osôb, z odboru vzdelania účtovníctvo však príde na trh práce v rovnakom období len približne 700 absolventov. Najvyšší nedostatok účtovníkov bude v Trnavskom, Žilinskom a Košickom kraji.

Graf č. 9: Nedostatok absolventov vysokých škôl prichádzajúcich na trh práce kumulatívne v rokoch 2018-2023 pri špecialistoch v oblasti účtovníctva v jednotlivých krajoch SR



Zdroj: Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II

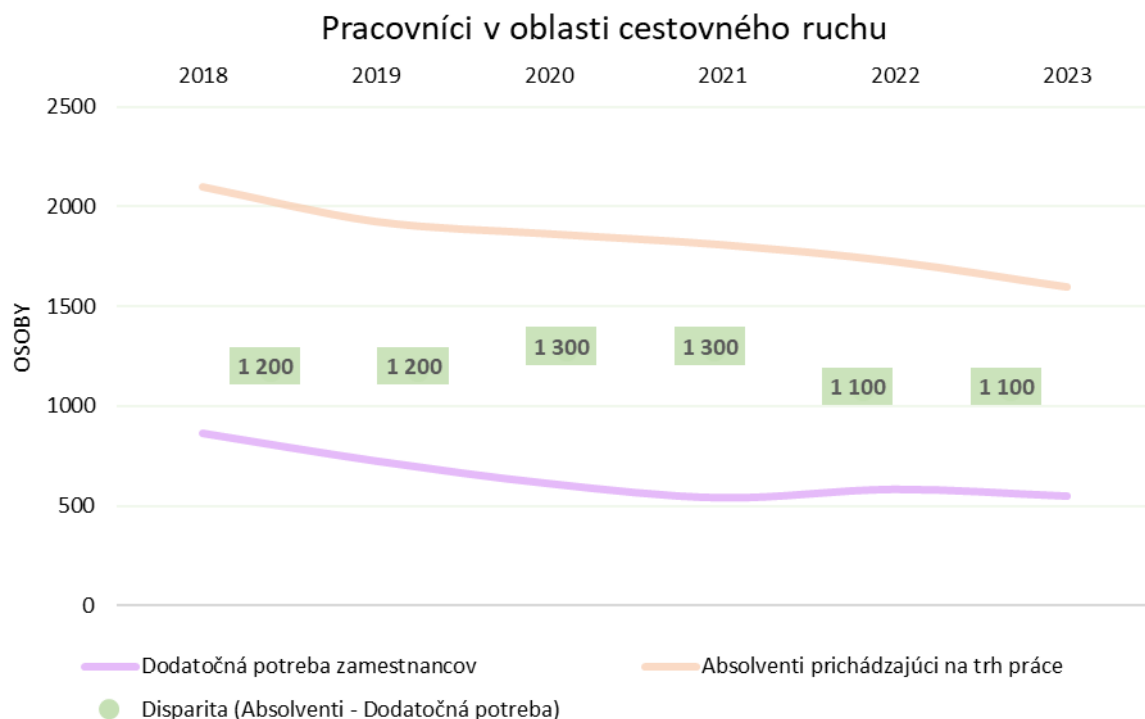


Výrazný prebytok absolventov bude v oblasti hotelierstva, ekonomiky a manažmentu podniku, žurnalistiky, psychológie, ale aj kozmetiky a medzinárodných vzťahov.

Disparity na trhu práce sa neprejavujú len nedostatkom pracovných síl, ale aj prebytkom vhodných pracovných síl v niektorých oblastiach. Napriek tomu, že na stredoškolských pozíciách bude prevládať všeobecný nedostatok pracovných síl, existujú oblasti, v ktorých prichádza na trh práce výrazne vyšší počet absolventov ako trh práce potrebuje. Tieto oblasti tak odoberajú vhodné pracovné sily

z perspektívnych oblastí. Najvypuklejším príkladom je hotelierstvo a cestovný ruch, kde z odborov vzdelania ako hotelová akadémia, cestovný ruch, služby v cestovnom ruchu, manažment regionálneho cestovného ruchu príde v období rokov 2018-2023 na trh práce viac ako 11 tisíc absolventov. Na druhej strane, dopyt v korešpondujúcich zamestnaniach ako recepčný a hotelový recepčný, prevádzkar ubytovacieho a stravovacieho zariadenia, supervízor prevádzkových a upratovacích služieb, či sprievodca v cestovnom ruchu bude v období rokov 2018-2023 spolu na úrovni približne 4 tisíc osôb. To znamená, že pre takmer dve tretiny týchto absolventov nie je a nebude dostatok pracovných príležitostí v korešpondujúcich oblastiach na trhu práce. Aj z týchto dôvodov si veľká časť z nich musí hľadať uplatnenie mimo oblastí ich štúdia, prípadne odchádza do zahraničia.

Graf č. 10: Vývoj počtu absolventov stredných škôl prichádzajúcich na trh práce a dodatočných pracovných príležitostí do roku 2023 v oblasti cestovného ruchu v SR



Zdroj: Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II

Prebytok týchto absolventov bude predovšetkým v Prešovskom a Trnavskom kraji. Na druhej strane, v Bratislavskom kraji budú títo absolventi nedostatkoví. Aj z týchto dôvodov je dôležité podporiť medziregionálnu mobilitu pracovných síl do regiónov s dopytom v korešpondujúcich oblastiach.

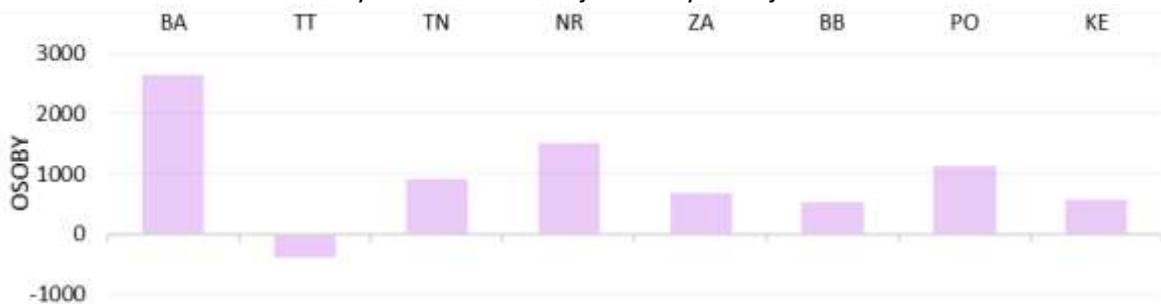
Graf č. 11: Prebytok stredoškolských absolventov prichádzajúcich na trh práce kumulatívne v rokoch 2018-2023 v oblasti cestovného ruchu a hotelierstva v jednotlivých krajoch SR



Zdroj: Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II

Napriek tomu, že po vysokoškolských absolventoch v oblasti ekonomiky a manažmentu je na trhu práce relatívne vysoký dopyt, počty absolventov prichádzajúcich na trh práce ho výrazne prevyšujú. Zatiaľ čo zamestnávateľia budú dopytovať ročne 700-800 osôb v zamestnaniach ako projektový špecialista, marketingový špecialista, špecialista pre starostlivosť o zákazníkov, odborný pracovník kalkulácií, cien a nákladov, či produktový špecialista, z príslušných odborov vzdelania ako obchod a marketing, ekonomika a manažment podniku, podnikový manažment, medzinárodný manažment bude prichádzať na trh práce viac ako 2 tisíc absolventov.

Graf č. 12: Prebytok vysokoškolských absolventov prichádzajúcich na trh práce kumulatívne v rokoch 2018-2023 v oblasti ekonomiky a manažmentu v jednotlivých krajoch SR



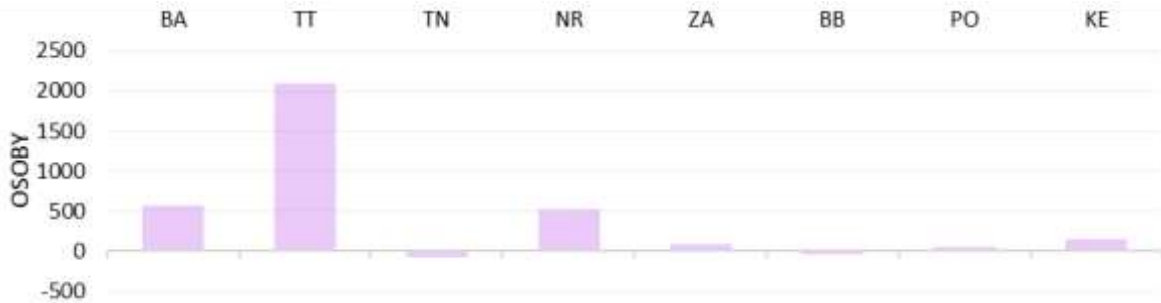
Zdroj: Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II

Najvyšší prebytok týchto absolventov sa očakáva v Bratislavskom a Nitrianskom kraji, kde absolvuje dané odbory vzdelania najvyšší počet absolventov. Na druhej strane, mierny nedostatok týchto absolventov sa očakáva v Trnavskom kraji, v ktorom sa dané odbory vzdelania nevyučujú.

Predovšetkým v Trnavskom kraji bude výrazný prebytok vysokoškolských absolventov odborov vzdelania ako masmediálne štúdiá a žurnalistika. Zatiaľ čo v SR bude v rokoch 2018-2023 dodatočne potrebných spolu približne 400-500 osôb v zamestnaniach ako špecialista v oblasti reklamy a propagácie, vydavateľský redaktor, hovorca, žurnalista, novinár, spravodajca, šéfredaktor, špecialista pre styk s verejnosťou, či publicista, z príslušných odborov vzdelania príde na trh práce takmer 4 tisíc

absolventov. Výraznejší prebytok týchto absolventov sa očakáva tiež v Bratislavskom a Nitrianskom kraji.

Graf č. 13: Prebytok absolventov vysokých škôl prichádzajúcich na trh práce kumulatívne v rokoch 2018-2023 v oblasti žurnalistiky v jednotlivých krajoch SR



Zdroj: Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II

Výrazný prebytok pracovných síl sa očakáva tiež na stredoškolských pozíciách v oblasti kozmetiky a vizáže ako kozmetik, vizážista, pedikér, manikér, nechťový dizajnér, pracovník obsluhujúci solárium a podobne. Dodatočný dopyt na týchto pozíciách bude spolu v rokoch 2018-2023 na úrovni približne 200 osôb. Na druhej strane z korešpondujúcich odborov vzdelania ako kozmetik, kozmetička a vizážistka, manikér-pedikér, starostlivosť o ruky a nohy príde na trh práce takmer 2,7 tisíc absolventov. Vo všetkých krajoch SR sa pritom očakáva prebytok absolventov týchto odborov vzdelania.

Významný počet absolventov vysokých škôl prichádza tiež na trh práce v oblasti psychológie. Zatiaľ čo dodatočný dopyt v profesiách ako poradenský psychológ, klinický psychológ, sociálny psychológ, pracovný psychológ a ďalších bude v období rokov 2018-2023 na úrovni približne 300 osôb, na trh práce príde približne 2,6 tisíc absolventov psychológie, klinickej psychológie, sociálnej, poradenskej a školskej psychológie. Títo absolventi budú prichádzať na trh práce predovšetkým v Bratislavskom a Trnavskom kraji.

Absolventi medzinárodných ekonomických vzťahov budú tiež výrazne prevyšovať nad dopytom na trhu práce v korešpondujúcich oblastiach ako diplomat, konzul a špecialista v oblasti medzinárodných vzťahov. Zatiaľ čo celkový dodatočný dopyt na trhu práce v období rokov 2018-2023 bude v týchto zamestnaniach na úrovni do 200 osôb, na trh práce príde z medzinárodných ekonomických vzťahov a medzinárodného podnikania v danom období viac ako 2 tisíc absolventov vysokých škôl.



Je dôležité vhodným spôsobom poskytovať informácie o uplatnení absolventov, prognózach potrieb trhu práce a disparitách na trhu práce hlavným aktérom na trhu práce.

Informácie o súčasnom a budúcim vývoji na trhu práce, ako aj o uplatniteľnosti absolventov prinášajú rozsiahly potenciál k odstraňovaniu súčasných a predovšetkým k zabráneniu vzniku ďalších disparít na trhu práce v budúcnosti. Je zrejmé, že disparity na trhu práce znižujú využívanie ekonomického potenciálu v SR, vyúsťujú do práce mimo odbor vzdelania, mimo kvalifikačný stupeň, zvyšujú motiváciu odchodu domácich pracovných síl za hranice SR a spôsobujú množstvo ďalších negatívnych dôsledkov na celú spoločnosť. Práve informácie poskytnuté prostredníctvom Národného projektu Prognózy vývoja na trhu práce v SR II prinášajú potenciál na odstraňovanie týchto problémov ekonomiky SR. Jedná sa však len o prvý dôležitý štartovací krok, bez ktorého by náprava nebola možná, avšak informácie samé o sebe nedokážu vyriešiť akýkoľvek problém. Musia byť podniknuté a vyvinuté nadväzné kroky a aktivity, ktoré budú identifikované súvislosti implementovať do rozhodnutí hlavných aktérov na trhu práce.

Najdôležitejšími aktérmi na trhu práce sú na strane dopytu na trhu práce zamestnávateľia a na strane ponuky na trhu práce jednotlivé osoby poskytujúce svoju prácu. Významný vplyv majú aj Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej len „MPSVR SR“), Ministerstvo školstva, vedy výskumu a športu SR (ďalej len „MŠVVaŠ SR“), vyššie územné celky, ktoré prostredníctvom správnych a efektívnych opatrení, či už v systéme celoživotného vzdelávania, alebo v oblasti aktívnych politik trhu práce, dokážu relevantne ovplyvňovať negatívny vývoj.

Je si však potrebné uvedomiť, že ovplyvniť možno na trhu práce najmä stranu ponuky. Štruktúry dopytu na trhu práce sú totiž v prevažnej miere tvorené súkromným sektorom a zo strany štátu je možné ich relevantne ovplyvňovať jedine tvorbou vhodných podmienok pre podnikateľskú činnosť, verejnými a zahraničnými investíciami. Takmer všetky opatrenia vedúce k náprave vzťahov na trhu práce musia byť preto prioritne na strane ponuky na trhu práce, ktorá je tvorená obyvateľmi v SR. Tiež si je potrebné uvedomiť, že žijeme v demokratickom systéme, v ktorom nemôžeme osobám prikázať, čo majú robiť, prípadne čo majú študovať. Keďže nesúlad na trhu práce vo významnej miere negatívne ovplyvňuje aj samotných obyvateľov SR, je aj v ich záujme, aby disparity na trhu práce boli čo najnižšie. Samozrejme, bežného človeka pred voľbou kariérnej a vzdelávacej cesty primárne nezaujímajú disparity na trhu práce, zaujíma ho osobná prosperita. A to je práve ten základný aspekt trhového

systemu. Aj keď jednotlivec nemá v úmysle presadzovať verejný záujem, práve presadzovanie jeho osobného záujmu prispieva k všeobecnému záujmu často ešte efektívnejšie⁵.

Keďže jednotlivci na trhu práce chcú sledovať svoj osobný záujem a osobnú prosperitu, logicky si volia takú kariérnu a vzdelávaciu cestu, ktorá uspokojí ich potreby v čo najväčšej miere. Samozrejme, nie každý túži po vysokom zárobku a dobrom uplatnení na trhu práce, ale ako bolo identifikované v rámci prieskumov u študentov stredných a vysokých škôl, tieto dve kritériá sú najdôležitejšie pri voľbe kariérnej a vzdelávacej cesty. Ak si teda osoby volia kariérnu a vzdelávaciu cestu podľa svojich preferencií, logicky si volia kariérnu a vzdelávaciu cestu v oblastiach s perspektívou na trhu práce. Pokiaľ si osoby volia svoju kariérnu a vzdelávaciu cestu v oblastiach s perspektívou na trhu práce, tak v konečnom dôsledku odstraňujú disparity na trhu práce a ponuka na trhu práce sa relatívne flexibilne prispôsobuje potrebám trhu práce.

Ak trh práce funguje podľa tohto systému, ako je možné, že v podmienkach SR existujú také výrazné disparity na trhu práce? Odpoveď zahŕňa skutočnosť, že osoby pred voľbou vzdelávacej cesty nevedia, ktoré oblasti sú perspektívne a kde nájdu najlepšie uplatnenie. Z týchto dôvodov je kľúčovým faktorom k odstráneniu disparít na trhu práce a zamedzeniu vzniku ďalších disparít na trhu práce sprístupnenie informácií o uplatnení absolventov stredných a vysokých škôl a perspektíve profesií na trhu práce v budúcnosti osobám pred voľbou vzdelávacej a kariérnej cesty. Je si však potrebné uvedomiť, že táto cieľová skupina potrebuje jasné a jednoduché informácie podané pútavou formou.

Poskytnutie relevantných informácií o potrebách trhu práce a uplatnení absolventov osobám pred voľbou kariérnej a vzdelávacej cesty je efektívnym a nutným krokom k odstraňovaniu disparít na trhu práce v SR.



Odstrániť bariéry nástupu uchádzačov o zamestnanie do zamestnania.

Stupňujúci sa nedostatok pracovných síl bude aj naďalej vytvárať tlak na rast miezd, čo roztvára nožnice medzi pracovaním a nepracovaním. Keďže motivácia k nájdeniu si práce bude z finančného pohľadu rásť u všetkých nezamestnaných osôb a počet potenciálnych pracovných príležitostí bude dostatočný, osoby budú pretrvávajúť v nezamestnanosti predovšetkým z iných dôvodov. Decízna sféra

⁵ voľná parafráza Adama Smitha

a aktívne opatrenia na trhu práce by mali byť v tomto období zamerané predovšetkým na **identifikáciu a riešenie ďalších individuálnych bariér pri hľadaní si zamestnania uchádzačov o zamestnanie.**

Takými sú predovšetkým vysoká zadlženosť a exekúcie, ktoré výrazne znižujú rozdiel medzi pracovaním a nepracovaním. Osobám by totiž aj v prípade nájdania si práce vzrástla úroveň čistých príjmov len zanedbateľne, keďže rozdiel medzi príjmom v práci a príjmom počas nezamestnanosti by bol minimálny. Je to citlivá téma, ktorá si vyžaduje riešenie, pretože obmedzuje využívanie domáceho ekonomického potenciálu. Tento problém v skutočnosti vo výraznejšej miere vplýva aj na odchod osôb do zahraničia za prácou, keďže exekútori často nedokážu stopovať príjem zo zahraničia⁶. Ďalšou výraznou bariérou je zamestnateľnosť uchádzačov, ktorú je nevyhnutné zvyšovať správnym nastavením rekvalifikačných kurzov a ďalších školení na získanie žiaducich pracovných návykov. Nezamestnaní sú tiež často odradení od práce v dôsledku potreby vnútornej migrácie, t.j. pracovné miesta sú mimo ich miesta trvalého bydliska. Tu je tiež potrebné podporiť mobilitu a predovšetkým odstrániť bariéru nedostatku ubytovacích kapacít, resp. nájomného bývania, ktorá často odradzuje uchádzačov od hľadania si práce mimo kraja ich trvalého bydliska.



Je dôležité zosúladiť systém celoživotného vzdelávania s potrebami trhu práce.

V súčasnom rýchlo meniacom sa svete je nevyhnutné, aby systém celoživotného vzdelávania reflektoval súčasné, ale aj budúce potreby trhu práce. Toto prepojenie bolo v podmienkach SR dlhodobo nefunkčné a systém vzdelávania sa tak vyvíjal veľakrát izolovane bez prepojenia na vývoj na trhu práce. Toto vo významnej miere obmedzuje využívanie ekonomického potenciálu SR, zvyšuje náklady zamestnávateľov na zaškolenie nových pracovných síl, ktoré by mohli byť využité na ďalší rozvoj a rast miezd a v konečnom dôsledku spôsobuje nedôveru vo vzdelávací systém krajiny. Obyvatelia SR prestávajú dôverovať tomu, že systém vzdelávania v SR ich dokáže relevantne pripraviť na pracovný život. Nepriamym dôsledkom je odchod osôb študovať do zahraničia, ale aj výrazný podiel absolventov pracujúcich úplne mimo oblasť, ktorú vyštudovali.

V minulosti bolo takéto zanedbanie systému vzdelávania aj dôsledkom nedostatku relevantných informácií o potrebách trhu práce. V súčasnosti sú však práve vďaka Národnému projektu Prognózy

⁶ Pokiaľ je poukazovaný na bankový účet mimo SR, prípadne na účet inej osoby v SR.

vývoja na trhu práce v SR II potrebné informácie o potrebách trhu práce jasne identifikované a vytvárajú tak priestor na nastavenie systému celoživotného vzdelávania, vrátane regionálneho a vysokého školstva, ako aj ďalších rekvalifikácií v nadväznosti na potreby trhu práce.

Prichádzajúca digitálna revolúcia výrazne mení kvantitatívne, ako aj kvalitatívne požiadavky na pracovné sily. Pri súčasnom vývoji v skutočnosti nie je otázkou či, ale otázkou kedy nastane výrazná štruktúrna zmena hospodárstva SR. Slovenská republika však na túto zmenu pri súčasnom nastavení a nízkej flexibilitě vzdelávacieho systému nie je pripravená. Práve informácie o potrebách trhu práce, budúcich disparitách a uplatnení absolventov prinášajú v úzkej spolupráci s Národnou sústavou povolání a Národnou sústavou kvalifikácií výrazný potenciál k opätovnému nadviazaniu prepojenia medzi systémom vzdelávania a trhom práce. **Je však nevyhnutné prijať relevantné kroky a opatrenia k zvýšeniu flexibility vzdelávacieho systému**, pretože v súčasnosti je proces implementácie zmien do vzdelávacieho systému pomalý, čo pri súčasnom dynamickom vývoji ekonomiky a trhu práce môže spôsobiť výrazne negatívne dôsledky na trh práce, ako aj celú spoločnosť SR.

Práve od miery implementácie potrieb trhu práce do systému vzdelávania a jeho flexibility bude závisieť to, či s prichádzajúcimi výraznými štruktúrnymi zmenami bude SR ako krajina trpieť, alebo z nich profitovať.



Je dôležité zamerať sa v budúcnosti na investície prinášajúce vyššiu úroveň pridanej hodnoty.

Slovenská republika je vo veľkej miere priemyselnou krajinou a stále výrazný počet pracovných miest je v kategórii operátorov strojov a zariadení. Táto štruktúra je ovplyvnená predovšetkým zahraničnými investíciami v oblasti automobilového priemyslu. Práve tieto investície nám do súčasnosti vo výraznej miere napomohli k rozbehu ekonomiky ako celku, viedli k výraznému rastu miezd a životnej úrovne obyvateľstva, k rastu domácej spotreby, úrovni hrubého domáceho produktu na obyvateľa, k rastu zamestnanosti a poklesu nezamestnanosti a vytvorili rozsiahli dopyt po subdodávkach z rôznych ďalších sektorov. Ich nezastupiteľné miesto v našej ekonomike je zrejmé.

Je si však potrebné uvedomiť, že štruktúra dopytu na trhu práce ovplyvňuje či už priamo, alebo nepriamo aj vzdelávací systém. To znamená, že čím je vyšší dopyt po pracovnej sile v priemysle, tým je aj vo väčšej miere orientovaný systém vzdelávania na priemyselnú výrobu. Na makroekonomickej decíznej úrovni je preto veľmi dôležité zamýšľať sa aj nad tým, ako by mala naša spoločnosť vyzerať,

nie len nad tým, ako vyzerá alebo ako bude vyzerat'. „**Budúcnosť totiž nie je miestom kam ideme, ale miestom, ktoré si vytvárame**“.⁷

Prílišná koncentrácia na operátorské pozície v súčasnej rýchlej digitálnej dobe sa totiž môže v budúcnosti vypomstiť. Už teraz by bolo možné veľkú časť práce týchto zamestnancov automatizovať prostredníctvom strojov. Technológie sú však stále ešte relatívne drahé oproti pracovnými silám a pracovné sily sú omnoho viac flexibilné na zmenu výrobných procesov. Vývoj však smeruje jasne, technológie sa stávajú čoraz dostupnejšie, pričom cena práce rastie. Stroje sú tiež stále viac flexibilné a programovateľné. Je teda skutočne len otázkou času, kedy súčasný spôsob výroby tovarov a statkov prejde radikálnymi zmenami, ktoré ovplyvnia rozsiahlu časť obyvateľstva v SR.

Slovenská republika by mala vo väčšej miere podporovať domáce a zahraničné investície smerujúce do perspektívnych odvetví s vysokým podielom pridanej hodnoty na úrovni produkcie ako sú napríklad informačné a komunikačné technológie⁸. V priemyselnej výrobe tvorí úroveň pridanej hodnoty len približne 20 % celkovej úrovne produkcie tohto odvetvia.⁹ To znamená, že veľká časť produkcie priemyslu je realizovaná v iných odvetviach, resp. významná časť produkcie je realizovaná za hranicami SR. Prakticky len jedna pätina finálneho produktu je realizovaná v podnikoch v odvetví priemyselnej výroby v SR.



Je nevyhnutné prijať kroky, ktoré budú motivovať jednotlivé školy a pedagógov k dosahovaniu kvality. Súčasný systém financovania školstva nie je v súlade s týmto cieľom.

Normatívne financovanie škôl a systém odmeňovania učiteľov patria medzi hlavné faktory obmedzujúce kvalitatívny rast systému vzdelávania v SR. Normatívne financovanie, ako aj odmeňovanie učiteľov nevytvárajú motiváciu k dosahovaniu kvality jednotlivých škôl, ani ku kvalitnému výkonu profesie učiteľov. Platí, že systém vzdelávania krajiny môže byť nanajvýš taký kvalitný, ako sú jeho učitelia a jeho školy. Môžu sa vytvárať akékoľvek opatrenia „zvonku“ systému, ale kvalitatívne ohraničenie definované kvalitou škôl a kvalitou učiteľov sa nepresiahne. Je preto nevyhnutné podporovať motiváciu škôl ku kvalite, ako aj jednotlivých učiteľov ku kvalitným výkonom. Súčasný systém to nedostatočne podporuje.

⁷ John H. Schaar

⁸ Podiel hrubej pridanej hodnoty na úrovni produkcie v tomto odvetví je na úrovni 50 %.

⁹ ŠÚ SR, informácia za rok 2017

Je nevyhnutné pridať faktor trhovej motivácie aj do systému financovania škôl a odmeňovania zamestnancov na jednotlivých školách. Trhová motivácia a konkurencia ženie vpred vývoj vo všetkých oblastiach. Keďže v systéme vzdelávania je prítomná trhová motivácia najmä vo forme motivácie „získania čo najväčšieho počtu študentov“, systém vzdelávania stagnuje a uberá sa zlým smerom. V súčasnosti je napríklad výhodné vyučovať odbory vzdelania s dobrým „marketingovým“ názvom, ktoré prilákajú dostatok študentov, avšak kvalitatívny aspekt je často zanedbaný. V skutočnosti normatívne financovanie nielenže nevytvára motiváciu k dosahovaniu kvality, ale často vytvára motiváciu k presne opačnému efektu.

Rovnako tak pedagógovia nie sú motivovaní inak než z osobného presvedčenia ku kvalitnému výkonu ich profesie. Keďže pedagóg, ktorý sa snaží ponúknuť to najlepšie svojim študentom a pedagóg, ktorý si do školy ide „odučiť svojich pár hodín“ nepociťujú dostatočný rozdiel v odmeňovaní na základe pracovného výkonu¹⁰.

Je veľmi dôležité povoliť uzdu z direktívneho určovania platov pedagógov a umožniť školám variovať výšku platu jednotlivých pedagógov podľa reálnych výkonov a kvality. Samozrejme, len táto zmena by neznamerala zlepšenie, pretože výška platu by bola určená školou bez motivácie dosahovať kvalitu, teda bez motivácie „lepšie zaplatiť“ kvalitného pedagóga. Preto zmena odmeňovania pedagogických pracovníkov musí ísť ruka v ruke so zmenou financovania škôl. Pričom lepšia škola musí logicky získať aj vyššiu úroveň finančných prostriedkov ako škola, ktorá zaostáva. Riešenie tohto problému síce nie je cieľom NP Prognózy potrieb trhu práce v SR II, avšak poskytuje relevantné informácie nevyhnutné k zlepšeniu situácie aj v danej oblasti

Otázkou ale zostáva „čo je lepšia škola?“. Tak, ako na každom trhu je hodnotená kvalita produktu, nie kvalita výrobného procesu, tak musí byť hodnotenie kvality škôl primárne určené podľa kvality produktu, teda absolventa. Všetky iné (v súčasnosti používané) kritéria hodnotenia kvality škôl vedú k odvádzaniu pozornosti od toho, čo je skutočne dôležité pre systém vzdelávania, a to pripraviť študentov relevantne na život.

Kvalita jednotlivých škôl a odborov vzdelania sa práve preto priamo premieta do uplatniteľnosti alebo neuplatniteľnosti absolventov. Informácie o uplatnení absolventov realizované v rámci Národného projektu Prognózy vývoja na trhu práce v SR II umožňujú takéto priame hodnotenie kvality jednotlivých škôl a odborov vzdelania v jednotlivých regiónoch a umožňujú **priať relevantné kroky, ktoré budú školy motivovať vo väčšej miere ku kvalite, ako ku kvantite.**

¹⁰ Pri totožných ostatných premenných ovplyvňujúcich výšku mzdy (vek, prax a pod.).