



ALIANCIA
SEKTOROVÝCH RÁD

NÁRODNÝ PROJEKT

ALIANCIA SEKTOROVÝCH RÁD PREDVÍDANIE TRENDOV A POTRIEB TRHU PRÁCE

OPATRENIA PRE MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR



Spolufinancovaný
Európskou úniou



PROGRAM
SLOVENSKO

REALITA



Slovenský trh práce stojí pred viacerými výzvami: zastarané rekvalifikačné kurzy, pomalé a nespoľahlivé dáta o pracovnej sile a nízka účasť starších ľudí na trhu práce. Tieto problémy sa spoločne podpisujú pod štrukturálnu nezamestnanosť, nízku flexibilitu a rastúci tlak na verejné financie.

Aliancia sektorových rád preto navrhuje sériu opatrení, ktoré sú rýchlo realizovateľné, legislatívne ukotviteľné a majú vysoký multiplikačný efekt – od modernizácie rekvalifikácií, cez kvalitnejšie dáta až po systematickú podporu starších pracovníkov. Ide o strategické kroky, ktoré pomôžu Slovensku lepšie reagovať na digitálnu a demografickú transformáciu a udržať konkurencieschopnosť ekonomiky.

AKTUALIZÁCIA REKVALIFIKAČNÝCH KURZOV V SÚLADE S POTREBAMI ZAMESTNÁVATEĽOV a sledovanie uplatniteľnosti absolventov

Ročne prejde rekvalifikačnými kurzami 18 000 ľudí, no často v odboroch, ktoré trh práce nepotrebuje. Aktualizáciou kurzov každé 2 roky, zapojením zamestnávateľov a sledovaním uplatniteľnosti vieme zvýšiť počet účastníkov na 25 000 ročne a úspešnosť absolventov v odbore o 15 %. Takto dokážeme znížiť štrukturálnu nezamestnanosť a posilniť konkurencieschopnosť Slovenska, ľuďom pomôžeme nájsť uplatnenie, znížime tlak na verejné financie a podporíme hospodársky rast. Navyše, zapojením zamestnávateľov do obsahu kurzov sa posilní dôvera v systém rekvalifikácií a udrží sa viac talentov doma.

PROBLÉM

- Rekvalifikačné kurzy často nereflektujú potreby zamestnávateľov
- Slabé zapojenie zamestnávateľov → nízka dôvera v systém
- Len cca 60 % absolventov pracuje v odbore, kde sa rekvalifikovali
- Štrukturálna nezamestnanosť pretrváva v ohrozených regiónoch

RIEŠENIE

- Pravidelná aktualizácia obsahu kurzov (každé 2 roky)
- Zapojenie min. 80 % poskytovateľov kurzov do systému revízie
- Zavedenie mechanizmu sledovania uplatniteľnosti absolventov
- Priame prepojenie obsahu kurzov so zamestnávateľmi a potrebami trhu
- Prepojenie opatrenia na zavedenie individuálnych vzdelávacích účtov

OČAKÁVANÝ PRÍNOS

- Zvýšenie počtu účastníkov o 25%
- +15 % úspešnosť absolventov nájsť prácu v odbore (do 5 rokov)
- – 8–10 % štrukturálnej nezamestnanosti v ohrozených regiónoch (do 2030)
- Spokojnosť zamestnávateľov s absolventmi kurzov: +20 p. b. (65 % → 85 %)
- Znalostná ekonomika: podpora prechodu vzdelávaním a rozvíjaním zručnosti dospelých

ODÔVODNENIE VÝPOČTOV

- Nárast počtu účastníkov (z 18 000 na 25 000) vychádza z trendov v dopyte po rekvalifikáciách po pandémii a digitalizácii pracovných procesov (údaje ÚPSVR 2022–2023).
- Zvýšenie uplatnenia z 60 % na 75 % sa opiera o skúsenosti z pilotných projektov (napr. RE-PAS, KOMPAS+), kde cielene aktualizované kurzy dosiahli nadpriemerné výsledky.
- 80 % zapojenie poskytovateľov do revízie obsahu je nastavené tak, aby sa zabezpečila väčšinová systémová zmena.
- Zvýšenie spokojnosti zamestnávateľov z 65 % na 85 % vychádza z cieľov MPSVaR a z hodnotení účinnosti AOTP, kde lepšia praxová pripravenosť výrazne zvyšuje spokojnosť.

KVALITNEJŠIE DÁTA A RÝCHLEJŠIA DOSTUPNOSŤ ŠTATISTICKÝCH UKAZOVATEĽOV v oblasti ľudských zdrojov

Dnes sa k dôležitým dátam o pracovnom trhu dostávame oneskorene alebo vôbec. Ak chceme robiť presné predikcie a cieľiť opatrenia, musíme mať rýchle, kvalitné a zákonom garantované dáta. Tento krok umožní sektorovým radám, rezortu práce aj školstvu lepšie plánovať rekvalifikácie, investície do zručností a šetriť verejné financie.

Zároveň tým naplníme aj priority vlády SR, ktorá vo svojom programovom vyhlásení zdôrazňuje potrebu posilniť úlohu Aliancie sektorových rád ako tripartitného orgánu, ktorý má zabezpečovať spoľahlivé a pravidelné údaje, analýzy a prognózy o vývoji pracovného trhu, mzdových a sociálnych podmienkach, rovnosti príležitostí a postavení žien a mužov.

Vláda tiež deklarovala zámer zvýšiť svoju aktivitu v Aliancii sektorových rád s cieľom zlepšiť predvídanie budúcich potrieb zamestnávateľov a modernizovať systém celoživotného vzdelávania a poradenstva. Pre napĺňanie týchto cieľov je dostupnosť kvalitných dát nevyhnutným predpokladom.

PROBLÉM

- Dáta o ľudských zdrojoch sú pomalé, neúplné a nesystematické
- Chýba legislatívne ukotvenie pravidelného poskytovania dát
- Slabá využiteľnosť pre sektorové rady a strategické rozhodovanie

RIEŠENIE

- Zmena zákona o službách zamestnanosti → povinnosť SP poskytovať dáta pre účely ASR
- Prepojenie so systémami práce, školstva a sektorových stratégií
- Definovanie presného zoznamu dát (napr. SK ISCO kód, právny vzťah, vymeriavací základ, zdravotné obmedzenia, zamestnávateľ)
- Vytvorenie interaktívneho dashboardu pre analytikov a sektorové rady
- Legislatívne zakotvenie → stabilita a pravidelnosť poskytovania dát

OČAKÁVANÝ PRÍNOS

- Presnejšia identifikácia profesií v riziku (nízke mzdy, fluktuácia, zdravotné obmedzenia)
- Efektívnejšie využitie verejných výdavkov
- Lepšie podklady pre rekvalifikácie a investície do zručností
- Posilnenie dátovej kultúry v rezorte práce a sektorových radoch
- Nízkonákladové, rýchlo realizovateľné opatrenie s vysokým multiplikátorom

VEKOVÝ MANAŽMENT

ZVÝŠENIE ÚČASTI STARŠÍCH pracovníkov na trhu práce

Slovensko stárne a po roku 2030 sa ponuka pracovnej sily začne dramaticky znižovať. Ak neudržíme starších pracovníkov na trhu práce, prideme o skúsenosti aj kapacity, ktoré ekonomika potrebuje. Vekový manažment prináša praktické opatrenia – flexibilná práca, prevencia zdravia, transfer znalostí – ktoré dokážu zvýšiť zamestnanosť starších pracovníkov (55+) a znížiť tlak na dôchodkový systém. Opatrenie zlepši podmienky práce s cieľom udržať starších zamestnancov v aktívnom pracovnom živote. Zároveň vychádza z výstupov národného projektu Vekový manažment, ktorý aktuálne realizuje Aliancia sektorových rád a ktorý poskytuje významný odborný základ pre túto agendu.

PROBLÉM

- Nízka miera účasti starších pracovníkov na trhu práce (dosiahnutý priemer EÚ)
- Starnutie populácie → pokles ponuky pracovnej sily po roku 2030
- Predčasný odchod starších pracovníkov → strata know-how a vyššie náklady na dôchodky a sociálne služby

RIEŠENIE

- Využitie výstupov národného projektu Vekový Manažment (ASR) ako východiska pre návrh systémových opatrení
- Vytvorenie národného rámca vekového manažmentu s rezortom práce, zamestnávateľmi a sektorovými radami
- Zapracovanie vekového manažmentu do legislatívy ako súčasť politiky zamestnanosti
- Opatrenia: flexibilné formy práce, ergonomické pracoviská, programy zdravia a prevencie, medzigeneračný transfer znalostí, rekvalifikácie a rozvoj zručností pre starších pracovníkov
- Zber dát o vekovej štruktúre v spolupráci so Sociálnou poisťovňou

OČAKÁVANÝ PRÍNOS

- Vyššia zamestnanosť starších pracovníkov
- Menej predčasných odchodov z trhu práce
- Lepšie pracovné podmienky a zdravie starších pracovníkov
- Zachovanie odborných kapacít v sektore → transfer know-how
- Nižší tlak na dôchodkový systém a sociálne výdavky
- Dlhodobá udržateľnosť vďaka legislatívnemu ukotveniu

VÍZIA

Opatrenia predstavujú praktické a merateľné riešenia:

- Rekvalifikácie zamerané na potreby zamestnávateľov umožnia každý rok tisícom ľudí nájsť lepšie uplatnenie a znížia štrukturálnu nezamestnanosť.
- Rýchle a presné dáta poskytnú rozhodovacím orgánom aj sektorovým radám nástroje na adresné zásahy a efektívnejšie využitie verejných zdrojov.
- Vekový manažment pomôže udržať starších pracovníkov na trhu práce, zachovať know-how a znížiť tlak na dôchodkový systém.

Spoločne tieto opatrenia vytvárajú konzistentný rámec pre moderný, inkluzívny a odolný trh práce. Ak ich implementujeme teraz, Slovensko dokáže nielen zvládnuť riziká budúcnosti, ale aj využiť nové príležitosti, ktoré prinášajú technologické a demografické zmeny.



ALIANCIA
SEKTOROVÝCH RÁD

Jarošova 2961/1
831 03 Bratislava
www.alianciasr.sk