



# FAST

FRAMEWORK FOR AUTOMOTIVE SKILLS TRANSFORMATION IN CZ AND SK

## Konferencia

### Odporúčania pre celoživotné vzdelávanie v automobilovom priemysle

---

21. 5. 2024

Eva Jaderná, Škoda Auto Vysoká škola

- Základné informácie o projekte
- Zistenia z dotazníkového prieskumu
- Výsledky diskusie na workshopoch, okrúhly stôl so zástupcami štátnej správy
- Konkrétne odporúčania

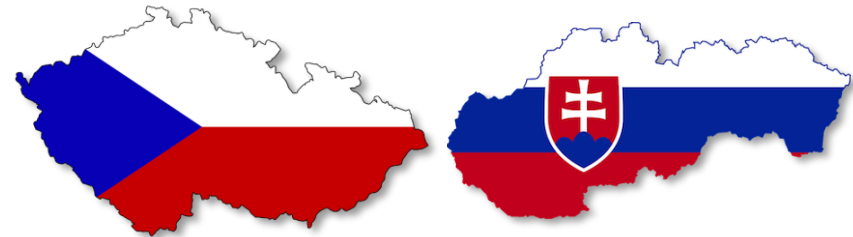


# FAST

FRAMEWORK FOR AUTOMOTIVE SKILLS TRANSFORMATION IN CZ AND SK

## Dopady trendov na trh práce v automobilovom priemysle

---



# Základné informácie o projekte FAST



- Realizácia
  - Jún 2023 – Máj 2024
- Zodpovední riešitelia
  - Zväz automobilového priemyslu Českej republiky (AutoSAP)
  - Zväz automobilového priemyslu Slovenskej republiky (ZAP)
- Obstarávateľ
  - Európska nadácia pre klímu (ECF)



SDRUŽENÍ  
AUTOMOBILOVÉHO  
PRŮMYSLU



ZVÄZ AUTOMOBILOVÉHO PRIEMYSLU  
SLOVENSKEJ REPUBLIKY



European  
Climate  
Foundation

- Ciele projektu

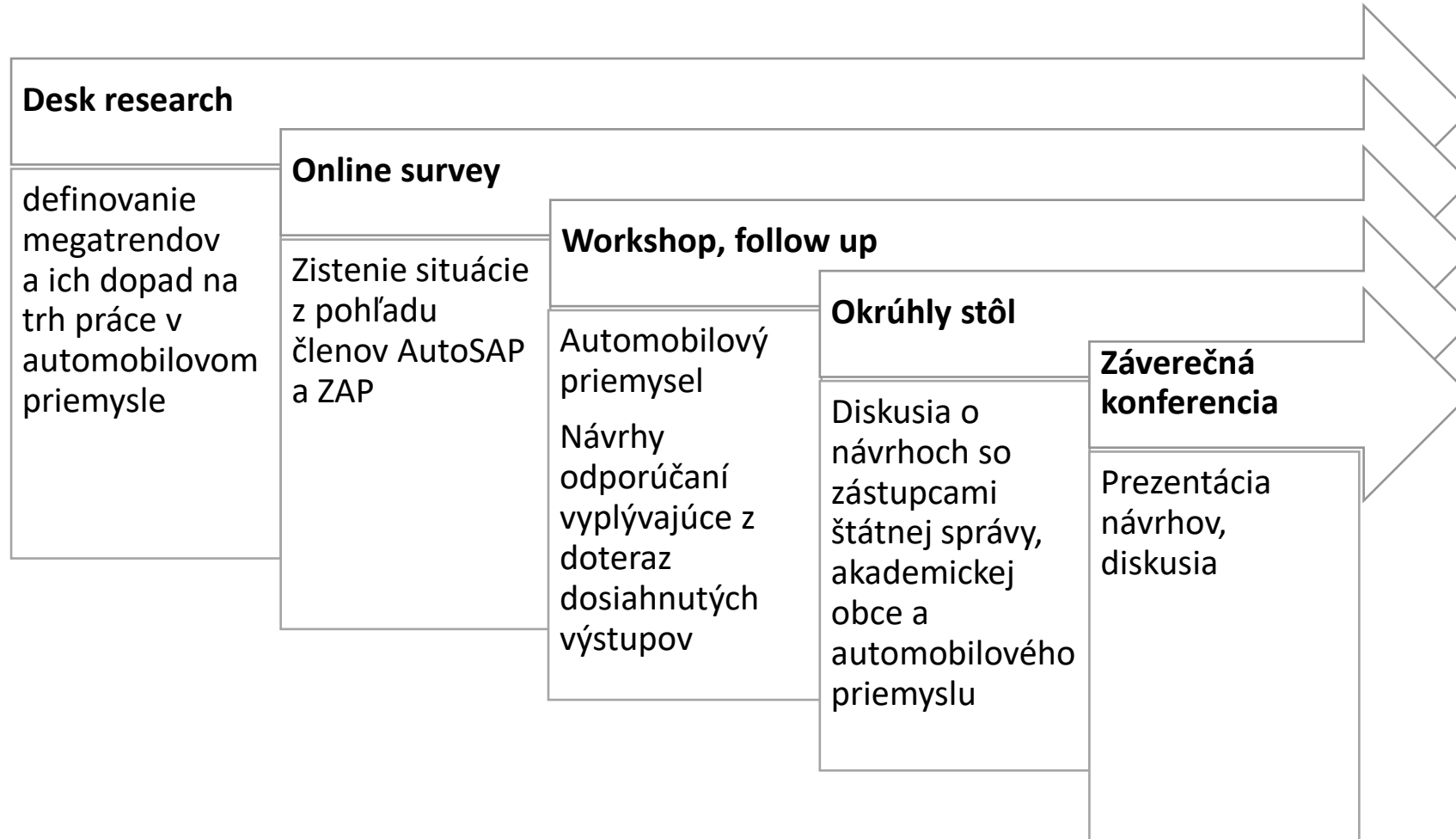


- **Analýza výziev v oblasti zamestnanosti, najmä v súvislosti so zelenou a digitálnou transformáciou automobilového priemyslu v Českej a Slovenskej republike**



- **Vypracovanie odporúčaní na doplnenie akčného plánu na vykonávanie programu zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie v oboch krajinách vrátane šírenia relevantných zistení a odporúčaní medzi vybranými zainteresovanými stranami.**

# Základné informácie o projekte FAST



# Výstupy projektu FAST



# FAST

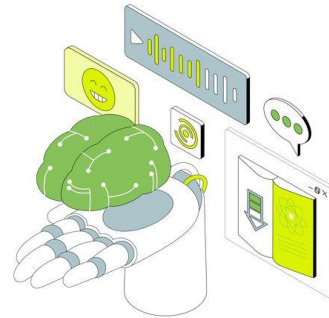
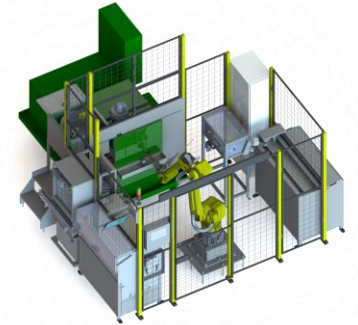
FRAMEWORK FOR AUTOMOTIVE SKILLS TRANSFORMATION IN CZ AND SK

## Desk Research

---



- Vplyvy trendov
- Príprava na zmenu
- Redukcia počtu zamestnancov
- Nové pozície
- Starnutie obyvateľstva
- Rekvalifikácia/zvyšovanie úrovne zručností
- Podpora vzdelávania





**FAST**

FRAMEWORK FOR AUTOMOTIVE SKILLS TRANSFORMATION IN CZ AND SK

## Online Survey

---

- Vplyv trendov považujú za významný
- Pripravujú sa na zmenu v krátkodobom aj dlhodobom horizonte
- Nepredpokladajú znižovanie počtu zamestnancov
- Nárast nových pozícií - technici, špecialisti, inžinieri
- Starnutie obyvateľstva – jedným z riešení je zamestnávanie znevýhodnených skupín a zamestnancov z tretích krajín (vrátane napríklad utečencov z Ukrajiny)
- Rekvalifikácia/zvyšovanie úrovne zručností – sú schopní to čiastočne zvládnuť sami (najmä pokiaľ ide o odborné znalosti)
- Rekvalifikácia/zvyšovanie úrovne zručností – považuje sa za významnú, najmä v horizonte 2 – 3 rokov
- Podporujú vzdelávanie – najmä študentskú prax, spoluprácu na vzdelávacích a výskumných projektoch, alebo sa vzdelávajú sami



**FAST**

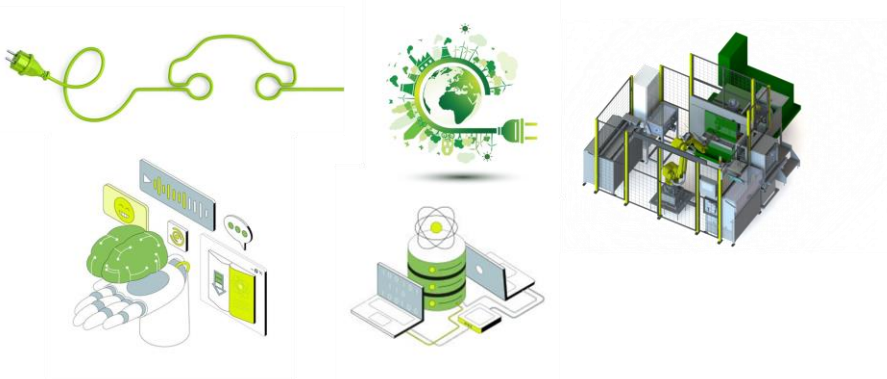
FRAMEWORK FOR AUTOMOTIVE SKILLS TRANSFORMATION IN CZ AND SK

## Výsledky workshopov

---

# Vplyvy trendov

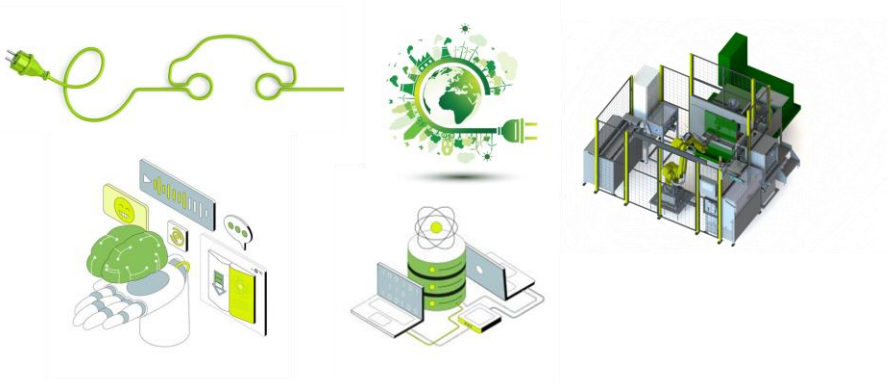
- Udržateľnosť – reporting
- Digitalizácia a automatizácia
  - Aktuálna téma– Prispôsobenie sa rastúcej potrebe vzdelávania a jej uspokojenie
  - Konektivita – Ústredná téma
- Kybernetická bezpečnosť
  - Pre výroby a výrobu
  - Trendy od matky
  - Vzdelávanie – 100 Špecialistov
- Elektromobilita
  - 10 – 15 Ročný horizont je nejasný (rozhodnutie koncernu)
  - Krátkodobý – Neistota zamestnancov v motorárňach
  - Polarizácia spoločnosti v popularite EV
  - Montáž vozidla bez problémov, požiadavky na skok v oblasti výroby batérií



20

## Štruktúra zamestnancov

- Nové pracovné pozície – AI, kyberbezpečnosť, konektivita
- Horizont 10 – 15 rokov – konektivita, autonómne autá, tlak na HD, zdieľanie áut
- Zmeny v celom dodávateľskom reťazci
- Celoživotné vzdelávanie a rekvalifikácia zo strany výrobcov automobilov – okrem iného v dôsledku nepriaznivej situácie na trhu práce
- VW – skúsenosti s prechodom na elektromobily – vlastný reskilling/upskilling



20

# Starnutie obyvateľstva

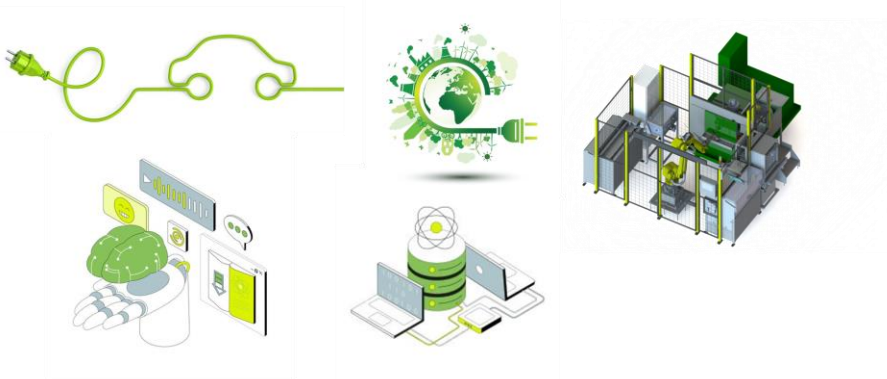
- Veľký problém
- Už nedostatok pracovných síl
- Znižovanie vzdelanostnej úrovne mladších ľudí – náklady na zamestnancov sa zvyšujú



20

# Reskilling/upskilling

- Vlastné obstarávanie – vyžaduje sa podpora štátu
- Potreba spolupráce na európskej úrovni – aktualizácia programov odbornej prípravy
- Naštartovanie systému celoživotného vzdelávania – udržanie zamestnancov
- Vyžaduje sa štátna podpora
- Je potrebné nastaviť mechanizmy kurikulárnej reformy
- Nízka úroveň formálneho vzdelávania – akčný plán stratégie

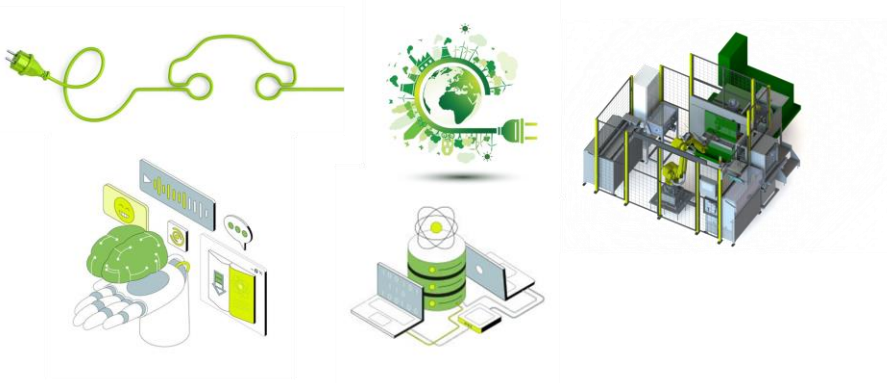


20



## Podpora vzdelávania

- Podniky sú aktívne na mnohých úrovniach
- Dôvodom je okrem iného získanie záujmu
- Potreba vytvoriť strategický rámec a akčný plán spolupráce
- Vzdelávanie potrebuje podnikateľskú podporu – akčný plán, zodpovednosť, finančný plán
- Regionálna úroveň podpory (združenie regiónov)



20



**FAST**

FRAMEWORK FOR AUTOMOTIVE SKILLS TRANSFORMATION IN CZ AND SK

Okrúhly stôl so zástupcami  
štátnej správy

---

- Cieľom projektu nie je vytvorenie akčného plánu, ten je aktuálne v príprave (122/24), ale odporúčať doplnenie
- Viacero odporúčaní z priemyslu už je rozpracovaných
- Potrebná analýza budúceho vývoja pracovného trhu a analýza zmeny vzdel. systému
- Vzdelávanie musí byť v súlade s potrebami trhu práce
- Je možné nadviazať spoluprácu s min. pri ďalšom projekte
- Podpora technických študijných odborov – chýba kvantita ale hlavne kvalita a prepojenie na prax, napríklad prostredníctvom aktualizácie štruktúry odborov – proces aktualizácie práve prebieha
- Súťaž Euroskills – podporiť informovanosť verejnosti
- Stratégia rozvoja ľudských zdrojov – jej aktualizácia je navrhovaná v AP k 122/2024



# FAST

FRAMEWORK FOR AUTOMOTIVE SKILLS TRANSFORMATION IN CZ AND SK

## Odporúčania od priemyselných firiem

---

- Nepriaznivý demografický vývoj
- Nevyhovujúci počet domácich pracovníkov + náročný proces získavania pracovníkov z tretích krajín
- Nevyhovujúca úroveň alebo zameranie kvalifikácie dostupnej pracovnej sily
- Chýbajúca rámcová stratégia pre konkurencieschoposť SR - podstatná časť je vzdelávanie
- Potreba rozvíjať CŽV, reskilling, upskilling

- Transparentnosť - vytvoriť miesto, kde sa priemysel zorientuje na jednom mieste a získa potrebné informácie
- Prepojenie s priemyslom na viacerých úrovniach - kurikulá... až po vývoj
- Vzdelávať na základe potrieb trhu práce - vybrané študijné odbory, počty študentov
- Zvýšenie atraktivity vzdelávania technických odborov, technika má špeciálnu pozíciu, priemysel hýbe ekonomikou a absolventov je málo (zvyšovanie atraktivity štúdia nemá byť plošné, ale cielené na nedostatkové oblasti)
- Zvyšovanie úrovne vzdelávania a doplnenie - matematika, technika, digitalizácia, kyber bezpečnosť, AI a ďalšie
- Prepojenie re/up skillingu s formálnym vzdelávaním, resp. nadpodnikové vzdel. centrá pre MSP
- Vyššia finančná podpora pre R&D aktivity
- Kyberbezpečnosť - potreba národných expertov + potreba vzdelávania na všetkých úrovniach - školstvo - cžv...
- Zlepšovanie image priemyslu – za spolupráce so združeniami - program nemusí byť zameraný iba na priemysel, ten by mohol byť len jednou zložkou, podporujme napr. aj zdravotníctvo, všeobecne tam kde je trh práce poddimenzovaný
- Zastaviť odliv mozgov a zvýšiť atraktivitu štúdia na Slovensku, prípadne ponúkajú tu vyštudovaným absolventom občianstvo



FRAMEWORK FOR AUTOMOTIVE SKILLS TRANSFORMATION IN CZ AND SK

## Konkrétne odporúčania

---

Formulované v spolupráci s APZD





## Konkrétne odporúčania v súlade s cieľmi projektu:

---

- Analýza výziev v oblasti zamestnanosti, najmä v súvislosti so zelenou a digitálnou transformáciou
- Vypracovanie odporúčaní na doplnenie akčného plánu na vykonávanie programu zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie



- <https://siov.sk/sutaze/euroskills/>
- Marketingová komunikácia na úrovni štátu aj regiónov
- Vytvorenie samostatnej stránky k podujatiu a jej propagácia
- Zistiť záujem a informovanosť o EUROSKILLS
- 2025 Poľsko – možnosť vyššej účasti vďaka geografickej blízkosti

| Stručný názov problému  | Opis problému  | Riešenie  |
|---|--|---|
| <p><b>Vysoké zaťaženie práce</b></p> <div style="border: 1px solid red; border-radius: 15px; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p style="text-align: center;"><b>Zvyšovanie konkurencieschopnosti</b></p> <p>je nutné v krátkodobom horizonte prilákať investície a reinvestície pre výrobu BEV a ich komponentov</p> </div> | <p>OECD aj EK upozorňujú SR na <b>vysoký daňový klin. Odvody naďalej zvyšujeme</b> (konsolidačný balík).</p> <p>Napr. ČR má dane FO 15 % a odvody 34 % - my dane 19 % a odvody 36,2 %.</p> <p><b>Nízkopříjmové skupiny máme zaťažené viac ako v zahraničí (46 % z celkovej ceny práce).</b></p> <p>Zaťaženie práce „ticho“ zvyšujú <b>vysoké stropy sociálneho poistenia či zvýšenie dane z dividend</b> – odliv talentov.</p> <p>Komplikáciou sú <b>podielové dane pre samosprávy.</b></p> <p><b>Daňové a odvodové úľavy sa valorizujú pomalšie</b> ako mzdy v hospodárstve.</p> <p>Na zvyšovaní reálneho príjmu sa podieľajú len zamestnávateľia rastom nákladov – štát nehľadá/nechce hľadať formu spolupodieľania.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Znížiť daňové a odvodové zaťaženie.</li> <li>b) Zaviesť účinné odpočítateľné položky na sociálne aj zdravotné poistenie na podporu čistej mzdy nízkopříjmových zamestnancov.</li> <li>c) zrušiť ročné zúčtovanie sociálneho poistenia</li> <li>d) Znížiť maximálny vymeriavací základ (strop) sociálneho poistenia na úroveň zahraničia.</li> <li>e) eniť spôsob financovania samospráv.</li> </ul> |

| Stručný názov problému   | Opis problému   | Riešenie   |
|--|---|--|
| <p><b>Minimálna mzda a príplatky</b></p> <div data-bbox="242 654 784 982" style="border: 1px solid red; border-radius: 15px; padding: 10px; margin: 10px 0;"><p style="text-align: center;"><b>Zvyšovanie konkurencieschopnosti</b></p><p style="text-align: center;">je nutné v krátkodobom horizonte prilákať investície a reinvestície pre výrobu BEV a ich komponentov</p></div> | <p>Minimálna mzda rástla za 10 rokov rýchlejšie ako priemerná mzda a najmä produktivita práce.</p> <p>Minimálna mzda má vplyv na 4 % zamestnancov, jej napojenie na príplatky ale ovplyvňuje väčšinu zamestnávateľov.</p> <p>Vysoká minimálna mzda voči produktivite robí zamestnancov drahšími hlavne v chudobnejších regiónoch.</p> <p>Úlohou MM je zabrániť pracovnej chudobe – tento pojem nepoznáme ani nie je vyčíslený a je v každom kraji úplne iný.</p> <p>Poskytujeme viac príplatkov ako v zahraničí a ešte ich aj kumulujeme – podporujeme prácu v neštandardných časoch?</p> | <p>a) Zriadiť pracovnú skupinu, ktorá odborne a na základe dát ako produktivita, ekonomický rast, miera ekonomickej chudoby, vyhodnotí optimálnu úroveň minimálnej mzdy.</p> <p>(MPSVR SR o takejto skupinu aktuálne uvažuje).</p> <p>b) Minimálna mzda má nasledovať odporúčania smernice EÚ a má byť odpolitizovaná – nezávislá na vládnej moci.</p> <p>c) Príplatky odpojiť od minimálnej mzdy a naviazať na vhodnejší ekonomický ukazovateľ alebo ich sfixniť.</p> |

| Stručný názov problému                             | Opis problému   | Riešenie  |
|--|---|---|
| <p><b>Migračná politika (nadrezortná téma)</b></p> | <p><b>Migračné procesy</b></p> <p>Sú roztrieštené, nepredvídateľné a zdĺhavé.</p> <p>Máme takmer desať spôsobov ako zamestnať cudzinca a každý má unikátne podmienky.</p> <p>Nedostatkové profesie nezohľadňujú trendy na trhu práce ani strategické potreby štátu.</p> <p>Súčasný systém vytvára podmienky na jeho obchádzanie – sme vstupnou bránou závadných osôb do celej EÚ, čo zvyšuje záujem o slovenské víza.</p> <p>Zastupiteľské úrady sú preťažené a personálne podhodnotené - čakacie lehoty atakujú aj niekoľko mesiacov.</p> <p>Kapacity cudzineckej polície sú polovičné – tiež čelia nedostatku pracovníkov a mnohí odišli do predčasného dôchodku.</p> | <p>a) Zamerať sa na zjednodušenie a sprehľadnenie procesov a tvorbu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- jedného funkčného mechanizmu zamestnávania cudzincov s testom trhu práce a</li> <li>- jedného zrýchleného mechanizmu pre nedostatkové profesie bez testu trhu práce</li> <li>- zatriktívniť mechanizmy pre vysokokvalifikované pozície (Modré karty)</li> </ul> <p>b) Vytvoriť novú metodiku nedostatkových profesií</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kľúčové pozície pre hospodárstvo SR tam ponechať natrvalo.</li> </ul> <p>c) Prijatť mechanizmy na skrátenie čakacích lehôt na exponovaných zastupiteľských úradoch – napr. dočasné personálne posilnenie, policajné zastúpenie alebo outsourcing konzulárnych činností.</p> |

Čiastočne chybne riešené v opatrení č. 20 návrhu AP k uzneseniu 122/2024, navrhujeme doplniť o uvedené body a vytvoriť samostatné opatrenie, nakoľko lietajúci konzuli boli zahrnutí v opatrení k politikám EU

| Stručný názov problému                          | Opis problému  | Riešenie   |
|---|--|--|
| <b>Migračná politika<br/>(nadrezortná téma)</b> | <p><b>Národné víza</b></p> <p>Majú byť výnimočným nástrojom – ich počet sa stále zvyšuje a migračné procesy sa viac triešťa.</p> <p>Národné víza sú na zastupiteľských úradoch vybavované prednostne a do 30 dní - predbiehajú iné typy procesov, ktorých vybavenie sa preto odsúva v čase a predlžuje.</p> <p>Národné víza pre vodičov: podmienka pôsobenia na SR najmenej 10 rokov diskvalifikuje viacero dopravcov, novým cudzincom vieme vydávať tachografové karty až po 6 mesiacoch.</p> | <p>Ak by migračné procesy fungovali ako majú, národné víza v zásade nepotrebujeme. Narúšajú fungovanie zastupiteľských úradov a iné typy migračných procesov.</p> <p>a) Národné víza pre vodičov: zrušiť/znížiť podmienku 10 rokov povinného usídlenia spoločnosti na Slovensku. Prípadne stanoviť výnimku pre dopravcov vo verejnom záujme. Umožniť vydávanie dočasných tachografových kariet ako napríklad v Poľsku.</p> |

Čiastočne riešené v opatrení č. 21. návrhu AP k uzneseniu 122/2024, navrhujeme doplniť o uvedené body

| Stručný názov problému                          | Opis problému  | Riešenie   |
|---|--|--|
| <b>Migračná politika<br/>(nadrezortná téma)</b> | <b>Vysielanie pracovníkov</b><br><br>Ak sú k slovenskému zamestnávateľovi vyslaní pracovníci inej firmy z iného členského štátu na výkon služby – informačnú povinnosť o vyslaní má vysielajúca zahraničná firma, ale súbežne aj slovenský prijímajúci podnik. Ide o goldplating.<br><br>Slovenský podnik musí úradu práce predkladať kópie osobných dokladov a pracovnoprávne dokumenty vyslaného zamestnanca iného subjektu. To považujeme za nelegitímne. | Zrušiť zdvojenú informačnú povinnosť slovenských (prijímajúcich) podnikov a ponechať ju len na vysielajúcom zamestnávateľovi zo zahraničia, tak ako to určuje EÚ smernica. |

| Stručný názov problému                               | Opis problému  | Riešenie   |
|--|--|--|
| <b>Zachovanie Kurzarbeit – financovanie a úprava</b> | <p>Kurzarbeit je kľúčový nástroj v čase kríz.</p> <p>Je potrebné ho <b>udržať v legislatíve a vylepšovať ho</b> – dáva nám konkurenčnú výhodu.</p> <p>Musíme zabezpečiť akumuláciu financií „na horšie časy“ – v 2023 bolo do fondu odvedených cca 170 miliónov eur a vyčerpaných asi len 5 %.</p> <p>Nevyčerpané odvody na kurzarbeit sú priebežne presúvané do iných fondov (starobné dôchodky).</p> <p>Krízy prichádzajú každých cca 10 rokov a stav účtu kurzarbeit je 0 – <b>Slovensko sa nepripravuje.</b></p> | <p>a) <b>Zamedziť presúvaniu odvodov na kurzarbeit do iných poistných fondov</b> – peniaze akumulovať na krízové obdobia.</p> <p>b) <b>Predĺžiť dobu poskytovania zo 6 na 12 mesiacov.</b></p> |

| Stručný názov problému                            | Opis problému  | Riešenie   |
|---|--|--|
| <b>Predčasné dôchodky po odpracovaní 40 rokov</b> | <p>Spôsobili nečakaný odliv skúsených pracovníkov.</p> <p>Kritická situácia je napríklad u dopravcov (vo verejnom záujme).</p> <p><b>Odchody sa nevyhli ani štátnej správe</b> – napr. ÚHCP má problém s pracovníkmi na oddelení – ohrozené sú migračné procesy.</p> <p>V roku 2023 odíde do dôchodku 10 000 pracovníkov viac ako pominulé roky.</p> | <p>a) <b>zrušiť predčasný dôchodok po 40 odpracovaných rokoch</b></p> <p>alebo</p> <p>b) <b>umožniť predčasným dôchodcom zarábať viac</b> až do výšky priemernej mzdy (dnes 2 400 eur ročne resp. 200 eur mesačne)</p> |



| Stručný názov problému                      | Opis problému  | Riešenie   |
|---|--|--|
| <b>Neflexibilné podmienky zamestnávania</b> | <p>Flexibilita zamestnávania je súčasťou konkurencieschopnosti Slovenska.</p> <p>Podmienky zamestnávania na Slovensku sú striktné a rigidné – aj vyspelejšie krajiny so silným kolektívnym vyjednávaním nemajú tak striktné podmienky ako u nás.</p> <p>Viaceré ustanovenia Zákonníka práce už nemajú svoje opodstatnenie alebo nereflektujú na aktuálne trendy na trhu práce a na požiadavku zamestnancov na work-life balance.</p> | <p>a) <b>Tvorbu sociálneho (benefitného) systému ponechať na podniky</b><br/>Tvorbu sociálnych programov je potrebné ponechať na podniky a jej zamestnancov. Zamedziť vplyv politickej vôle na povinné zavádzanie benefitov (rekreačné poukazy, stravovanie), ale naopak – firmám pomáhať k vytváraniu takéhoto prostredia (daňové úľavy na 13. a 14. mzdy). Zákon o sociálnom fonde má reflektovať na súčasnú dobu a príspevky z neho by mali byť uplatniteľné na členov domácnosti (druh, družka), nielen na manželov.</p> <p>b) <b>Umožniť elektronické podpisovanie pracovnoprávných dokumentov.</b><br/>Digitalizácia a elektronizácia sa dotýka aj pracovnoprávnej oblasti – je potrebné hľadať vhodné riešenia.</p> |

| Stručný názov problému                      | Opis problému  | Riešenie   |
|---|--|--|
| <b>Neflexibilné podmienky zamestnávania</b> | <p>Flexibilita zamestnávania je súčasťou konkurencieschopnosti Slovenska.</p> <p>Podmienky zamestnávania na Slovensku sú striktné a rigidné – aj vyspelejšie krajiny so silným kolektívnym vyjednávaním nemajú tak striktné podmienky ako u nás.</p> <p>Viacere ustanovenia Zákonníka práce už nemajú svoje opodstatnenie alebo nereflektujú na aktuálne trendy na trhu práce a na požiadavku zamestnancov na work-life balance.</p> | <p>c) <b>Sflexibilniť podmienky</b> prijímania a prepúšťania zamestnancov</p> <p>Podmienky sú v porovnaní s vyspelými krajinami rigidné. Úprava podmienok neznamena znižovanie ochrany zamestnancov – skúšobné lehoty, výpovedné doby a ich súbeh s odstupným, reťazenie dôb určitých po vzore iných krajín EÚ.</p> <p>d) <b>Nastaviť jasné pravidlá pre kolektívne vyjednávanie</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- podnikové kolektívne vyjednávanie - zaviesť reprezentatívnosť, nastaviť pravidlá plurality – rozhodnutia rozhodcov sa budú vzťahovať na kolektívne aj individuálne vzťahy.</li><li>- zachovať súčasný stav kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa – podnikom nemožno prikazovať povinne kolektívne vyjednávať tým, že ich štát k tomu prinúti – to kolektívne vyjednávanie už nebude právom ale povinnosťou nielen pre firmy, ale aj zamestnancov</li></ul> |

| Stručný názov problému                      | Opis problému  | Riešenie   |
|---|--|--|
| <b>Neflexibilné podmienky zamestnávania</b> | <p>Flexibilita zamestnávania je súčasťou konkurencieschopnosti Slovenska.</p> <p>Podmienky zamestnávania na Slovensku sú striktné a rigidné – aj vyspelejšie krajiny so silným kolektívnym vyjednávaním nemajú tak striktné podmienky ako u nás.</p> <p>Viacere ustanovenia Zákonníka práce už nemajú svoje opodstatnenie alebo nereflektujú na aktuálne trendy na trhu práce a na požiadavku zamestnancov na work-life balance.</p> | <p>e) <b>Zrušiť povinnosť rekondičných pobytov pri faktore hluku</b></p> <p>Vypustiť z rekondičných pobytov faktor hluku. Rekondičný pobyt nemá v prípade sluchu žiaden zdravotný prínos – sluch nemožno zlepšiť ani jeho poškodenie zvrátiť.</p> <p>f) <b>Zrušiť absolútnu objektívnu zodpovednosť</b></p> <p>Ide o prenesenú zodpovednosť odberateľa služieb za nelegálne zamestnávanie u svojho dodávateľa. Odberateľ nemá žiaden účinné mechanizmy na zamedzenie takéhoto správania, no pritom môže byť za to postihovaný.</p> |

| Stručný názov problému                    | Opis problému  | Riešenie   |
|---|--|--|
| <b>Optimalizácia siete stredných škôl</b> | <p>Na Slovenku máme príliš veľa stredných škôl a príliš málo žiakov. Vyjadrené číslami - 679 stredných škôl (vrátane gymnázií) navštevuje 193 tisíc žiakov. Priemerne teda každú školu navštevuje 284 žiakov. Na základe prognóz a počtu narodených detí môžeme konštatovať, že tento jav sa v najbližších 15 rokoch nezmení.</p> <p>To má za následok nedostatočnú naplnenosť škôl, zložité manažovanie na úrovni zriaďovateľov, komplikovaný proces určovania počtu žiakov 1. ročníka, nedostatočné materiálo-technické vybavenie a predovšetkým nedostatok kvalifikovaných pedagógov.</p> <p>Žijeme v dobe technologického pokroku, ale aj generačnej výmeny. Dnešní žiaci majú iné potreby, na ktoré súčasné školy a pedagógovia len ťažko reflektujú.</p> | <p>Cieľom by malo byť optimalizovať sieť stredných škôl tak, aby boli naplnené svetové trendy:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ <u>špecializácia</u> (dôraz na tematickosť a užšie zameranie, prepojenie vzdelávania a trhu práce, príkladom môže byť <b>podniková škola</b>, ktorá je úzko špecializovaná a spolupracuje so zamestnávateľmi v regióne),</li><li>○ <u>optimalizácia</u> (dôraz na udržateľnosť a zmeny, je nutná pre zvýšenie kvality vzdelávacieho procesu, čo zohľadňujú <b>sektorové centrá excelentnosti</b>, ktoré sú úzko prepojené na sektor hospodárstva a úroveň kvality je hodnotená v súlade s európskym referenčným rámcom, sú špičkou kvality vo vzdelávaní detí i dospelých, v technickom aj technologickom vybavení),</li><li>○ <u>koncentrácia</u> (dôraz na ľudský kapitál, efektívna alokácia finančných prostriedkov, technologických a odborných zdrojov, trend koncentrácie by bol zohľadnený pri <b>stredoškolských vzdelávacích centrách</b>, ako regionálnych centrách vzdelávania širšieho rozsahu v súlade s lokálnymi potrebami trhu práce na úrovni okresných a krajských miest).</li></ul> |

Čiastočne riešené v opatrení č. 15 návrhu AP k uzneseniu 122/2024, navrhujeme doplniť o uvedené body

| Stručný názov problému  | Opis problému  | Riešenie   |
|---|--|--|
| <p><b>Zlepšenie fungovania duálneho vzdelávania</b></p> <div data-bbox="188 668 665 905" style="border: 1px solid red; border-radius: 15px; padding: 10px; text-align: center;"><p>Plánované v<br/>PLUV 1. Q 2025</p></div> | <p>Duálne vzdelávanie je efektívny a overený spôsob odbornej prípravy žiakov priamo v praxi a prispieva k uplatniteľnosti žiakov na trhu práce. Naše skúsenosti poukazujú na niektoré jeho nedostatky, ktoré je potrebné vyladiť.</p> <p>Zamestnávateľa v systéme duálneho vzdelávania sa stretávajú s prípadmi, ktoré zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave <i>expresis verbis</i> neupravuje alebo upravuje len čiastočne ako napríklad:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ agentúrny systém duálneho vzdelávania,</li><li>○ výkon praktického vyučovania v teréne,</li><li>○ praktické vyučovanie v zahraničí,</li><li>○ ospravedlňovanie absencií a iné.</li></ul> <p>Zamestnávateľa sú tak odkázaní na realizáciu interného výkladu zákonnej úpravy, čo spôsobuje nesúlad v prístupe a prejavuje sa poklesom kvality systému duálneho vzdelávania.</p> | <p>Vzniká tak požiadavka na novelizáciu predmetného zákona s cieľom odstrániť akékoľvek diskrepancie s ďalšou právnou úpravou a zároveň efektívne usmerniť zamestnávateľov v individuálnych prípadoch.</p> |

Čiastočne riešené v opatrení č. 15 návrhu AP k uzneseniu 122/2024, navrhujeme doplniť o uvedené body

| Stručný názov problému   | Opis problému   | Riešenie  |
|--|---|---|
| <b>Dotácia stavovských a profesijných organizácií v systéme duálneho vzdelávania</b> | <p>Stavovské a profesijné organizácie predstavujú nevyhnutnú súčasť vzdelávacích systémov a sú v zásade jediný nástroj priameho prepojenia zamestnávateľov a vzdelávacej siete na Slovensku. Ich vecná pôsobnosť k jednotlivým študijným a učebným odborom je pre MŠVVŠ SR a uplatniteľnosť žiakov na trhu práce nezastupiteľná.</p> <p>Financovanie stavovských a profesijných organizácií prostredníctvom dotácie je aplikované od roku 2018. Medzi základné kompetencie stavovských a profesijných organizácií patrí:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>o koordinácia duálneho vzdelávania (overovanie spôsobilosti zamestnávateľov vstupujúcich do duálneho vzdelávania, súčinnosť Štátnej školskej inšpekcie),</li><li>o zabezpečovanie prípravy inštruktorov a vydávanie certifikátov,</li><li>o tvorba jednotných zadaní pre záverečnú skúšku a delegovanie zástupcov zamestnávateľov do skúšobných komisií a iné.</li></ul> | <p>Udržateľnosť vo financovaní (dotáciách) stavovských a profesijných organizácií je kľúčová pre zachovanie a zlepšovanie kvalitnej činnosti.</p> <p><b>Žiadame, aby MŠVVŠ SR zachovalo súčasný systém a štruktúru dotácií stanovenú v zákone č. 597/2003 Z. z. o financovaní základných škôl, stredných škôl a školských zariadení v nadväznosti na zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave v platnom znení.</b></p> |

| Stručný názov problému   | Opis problému  | Riešenie  |
|--|--|---|
| <b>Prepojenie vysokého školstva s praxou („Zmluvy vo verejnom záujme“)</b> | <p>Zahraničným trendom je dôraz na prepájanie VŠ s praxou. <b>Financovanie slovenských VŠ však primárne zohľadňuje počty žiakov, ale už minimálne „objednávku“ trhu práce.</b> VŠ tak motivuje získať a udržať čo najvyšší počet žiakov, nie kvalita nimi poskytovaného vzdelania alebo uplatniteľnosť študentov praxi. Kvalita a prestíž slovenských VŠ vďaka tomu dlhodobo upadá.</p> <p><b>Účinným nástrojom na zmenu spôsobu financovania VŠ je zavádzanie tzv. výkonnostných zmlúv</b> (vzdelávanie na objednávku pracovného trhu). Tie sa dnes zatiaľ len pilotujú a žiaľ v rokoch 2024 – 2026 budú mať len 10 % vplyv na výšku dotácie. Týmto tempom sa financovanie a kvalita vysokých škôl tak skoro nezmení a trend odlivu mladých za štúdiom do zahraničia bude pokračovať.</p> | <p><b>Preto navrhujeme:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ presadiť v legislatíve aplikáciu trhového princípu – štát by mal na základe potrieb a prognóz trhu práce zadefinovať počty potrebných absolventov a tieto objednať ako výkony vysokých škôl - finančné prostriedky budú prúdiť len odborov, kde je daná potreba trhu práce,</li><li>○ v určovaní kritérií na výpočet dotácie pre VŠ klásť vyššiu váhu na spoluprácu s externým prostredím a uplatniteľnosť absolventov,</li><li>○ vytvoriť štúdiu o možnosti a vplyvoch skrátenia VŠ štúdia a štúdiu diverzifikácie siete, kde by niektoré školy boli zamerané podobne ako vo Fínsku na poskytovanie odborného bakalárskeho alebo praktického vyššieho vzdelania.</li></ul> |

Čiastočne riešené v opatrení č. 15 návrhu AP k uzneseniu 122/2024, navrhujeme doplniť o uvedené body

| Stručný názov problému                 | Opis problému  | Riešenie  |
|--|--|---|
| <b>Riadenie a rozvoj vysokých škôl</b> | Vysoké školy určujú vo svojich dlhodobých zámeroch strategické ciele napr. aké postavenie by chceli mať v medzinárodnom porovnaní, ako chcú realizovať svoju výskumnú a tvorivú činnosť, ako chcú pristupovať k využívaniu financií, modernizácii či k riadeniu samotnej VŠ. | <b>Vysoké školy by mali:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>○ pristupovať k tvorbe svojej stratégie komplexne – spájať v ňom akčné plány na jeho dosiahnutie vrátane rozpočtového riadenia,</li><li>○ uvedomovať si, že študenti sú produktom školy – zamestnávateľia majú definovať čo potrebujú a školy nech riadia proces výučby,</li><li>○ technické smery si vyžadujú vyššiu mieru financovania pre materiálnu náročnosť štúdia – študenti majú nedostatočný kontakt so súčasnými, nieto ešte budúcimi technológiami,</li><li>○ výskumné zameranie VŠ by malo rovnako reflektovať potreby praxe,</li><li>○ pristupovať k riadeniu efektívne a dôsledne postupovať napríklad pri zlučovaní podporných služieb či zväžiť roztrieštenosť výučby do rôznych budov a miest,</li><li>○ na druhej strane by štát mal vysokým školám bez zaváhania pomáhať v mimoriadnych situáciách (príkladom je problematická kompenzácia cien energií v 2022) a zjednodušiť pravidlá verejného obstarávania, ktoré častokrát komplikujú ich bežný chod.</li></ul> |



| Stručný názov problému  | Opis problému   | Riešenie  |
|---|---|---|
| <p><b>Zavedenie celoživotného vzdelávania</b></p> <div style="border: 1px solid red; border-radius: 15px; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p><b>Zákon o vzdelávaní dospelých</b>, aktuálne po MPK v štádiu rozporov.</p> <p>Viac menej zapracované, ale chýba nám zapracovanie posledného bodu - dôraz na kvalitu vyučujúcich</p> </div> | <p>Slovensko oproti zahraničiu riadi, rozvíja a financuje iba školské vzdelávanie, ale nie jeho iné formy. Vzdelávanie na stredných školách a vysokých školách pritom nedostatočne reflektuje na potreby trhu práce. Naša ekonomika čelí aj novým výzvam – automatizácia, digitalizácia, robotizácia a zelená transformácia, ktoré vyžadujú od zamestnancov zmenu vedomostí a zručností počas ich pracovného života.</p> <p>System celoživotného vzdelávania vrátane vzdelávania dospelých sa tak pre Slovensko stáva nevyhnutnosťou. V tejto oblasti výrazne zaostávame v porovnaní so zvyškom Európy – len 4,8 % dospeléj populácie sa na Slovensku vzdeláva.</p> | <p><b>Navrhujeme:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>uviesť do účinnosti zákon o celoživotnom vzdelávaní vrátane vzdelávania dospelých,</b></li> <li>○ <b>zaviesť individuálne vzdelávacie účty</b> – podporný nástroj slúžiaci k zvýšeniu dosiahnutej úrovne zručností a rekvalifikácii v produktívnom veku odporúčaný EÚ aj OECD, ktorý súčasne zohľadňuje aktuálne i nadchádzajúce potreby trhu práce,</li> <li>○ <b>zaviesť mikroosvedčenia</b>, ktoré sú výstupom potvrdzujúcim nadobudnutie osobitných vedomostí a zručností absolvovaním maloobjemového a špecificky profilovaného vzdelávacieho programu ako kratšej a flexibilnejšej formy vzdelávania (kurzy a školenia),</li> <li>○ <b>zabezpečiť kvalitu vzdelávania kvalitou poskytovateľských subjektov</b> – inštitúcie poskytujúce odborné vzdelávanie a prípravu v individuálnych formách (kurzy) by mali podliehať pravidelnej kontrole zohľadňujúcej obsahové štandardy ako garanciu kvalitného vzdelávania,</li> <li>○ <b>podporiť kvalitu vzdelávania kvalitou vyučujúcich</b> – kvalita vzdelávania dospelých je odrazom kvality a odbornosti vyučujúceho, tých je pre zánik andragogických odborov na VŠ nedostatok.</li> </ul> |

Mohlo by byť riešené v rámci opatrenia č. 12 a 14 AP k uzneseniu 122/2024, navrhujeme doplniť o uvedené body

| Stručný názov problému          | Opis problému   | Riešenie  |
|---------------------------------|---|---|
| <b>Aliancia sektorových rád</b> | <p>Cieľom práce aliancie je zosúladiť moderné potreby zamestnávateľov a celoživotné vzdelávanie občanov tak, aby sa zvýšila ich životná úroveň, uplatniteľnosť na trhu práce a tým aj konkurencieschopnosť slovenského trhu práce. V rámci nej sa na jednom mieste kľby štát zastúpený MPSVR SR a MŠVVŠ SR a všetky reprezentatívne združenia zamestnávateľov a zamestnancov. Výsledkom činnosti aliancie je napríklad Národná sústava kvalifikácií a Národná sústava povolání vytváraná sektorovými radami. Nezastupiteľnú úlohu má aj v príprave a realizácii EŠF projektov.</p> <p><b>Je to prvýkrát, čo vznikla a aj sa sfunkčnila spoločná platforma všetkých relevantných strán, ktorá prinesie systémovosť a potrebný súlad medzi trhom práce a vzdelávaním.</b> Doteraz každý partner prinášal vlastné riešenia, ktoré nepriniesli žiaden výsledok.</p> | <p><b>Žiadame:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Aliancia je dnes v procese zahájenia svojej činnosti. <b>Nové vedenie MŠVVŠ SR žiadame pokračovať v jeho plnohodnotnom zapojení sa do činnosti a smerovania aliancie tak, ako tomu bolo doteraz.</b></li></ul> |



# FAST

FRAMEWORK FOR AUTOMOTIVE SKILLS TRANSFORMATION IN CZ AND SK

Ďakujeme Vám za pozornost

---