



D3.2 – Súhrn zistení a odporúčení pre tvorcov politík SLOVENSKO

Ivana Studená, Centrum spoločenských a psychologických vied Slovenskej akadémie vied (CSPV SAV)

Lucia Kováčová, Centrum spoločenských a psychologických vied Slovenskej akadémie vied (CSPV SAV)

Lucia Mýtna Kureková, Centrum spoločenských a psychologických vied Slovenskej akadémie vied (CSPV SAV)

Národný kontext vzdelávania dospelých na Slovensku¹.

V dôsledku digitálnej a zelenej transformácie sa slovenský trh práce stretáva s rôznymi výzvami spojenými s nedostatkom pracovnej sily a odborných zručností, čo stavia vzdelávanie dospelých za hlavnú prioritu politik. V porovnaní s ostatnými členskými štátmi EÚ je slovenská ekonomika vysoko industrializovaná s vedúcou úlohou priemyselnej výroby.

Procesy automatizácie a digitalizácie sa výrazne prejavujú na Slovensku, ktoré v porovnaní s inými vyspelými ekonomikami, čelí jednému z najväčších rizík dopadov automatizácie, zastarania zručností a zániku pracovných miest (Nedelkoska a Quintini, 2018; Abdul-Hamid a Ambasz, 2023).

Duálny prechod sa dotýka automobilového priemyslu, ktorý je na Slovensku vedúcim priemyselným odvetvím tradične ukotveným v slovenskej priemyselnej štruktúre (Kureková, 2012). Riadenie ľudského kapitálu sa považuje za jednu z kľúčových prekážok ďalšieho rastu a stability automobilového sektora v budúcnosti (Kureková, 2018). Je preto veľmi dôležité skúmať súčasnú prax odbornej prípravy a vzdelávania na firemnej úrovni v automobilovom sektore a úlohu sociálnych partnerov pri ich formovaní.

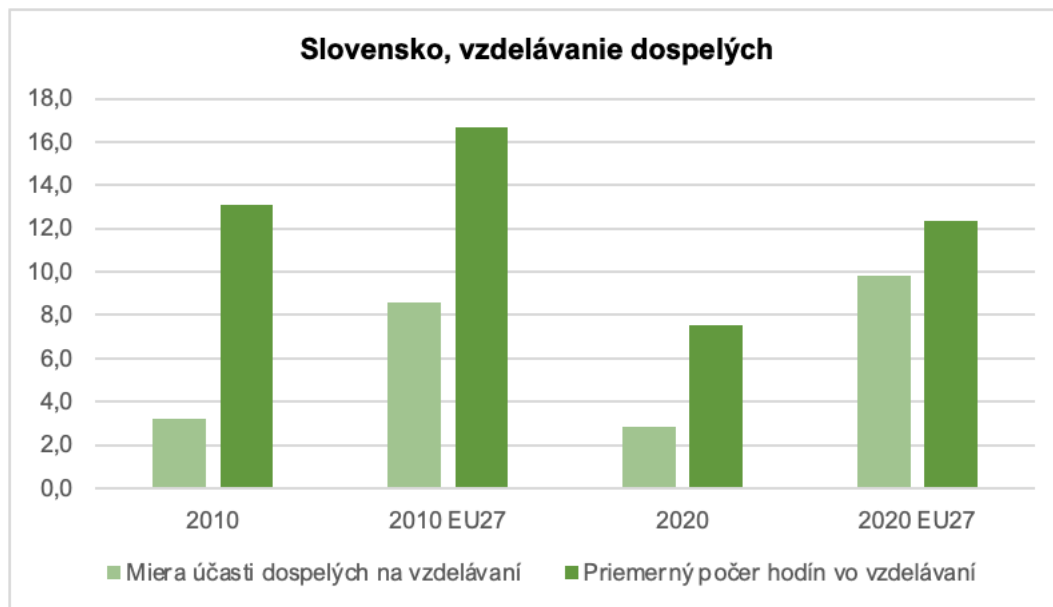
Napriek všeobecnému konsenzu o dôležitosti vzdelávania dospelých je Slovensko jednou z krajín, ktoré mali do roku 2020 trvalo nízku mieru účasti na tomto type vzdelávania (Obrázok 1). V roku 2021 sa miera účasti zvýšila na 4,8 % a potom nasledovalo výrazné zvýšenie na 12,8 % v roku 2022. Tento nárast je potrebné analyzovať dôkladnejšie, pretože by mohol súvisieť s úpravou kontextuálnych informácií pridaných k otázke v prieskume a možného vplyvu trendov zamestnanosti, ako je fluktuácia zamestnania, na výskyt školení.

Navyše, nerovnosť v účasti je jedným z kľúčových problémov systému vzdelávania dospelých na Slovensku. Miera participácie dospelých s nízkou kvalifikáciou alebo nezamestnaných je takmer nulová alebo nie je k dispozícii pre nízku spoľahlivosť údajov (Obrázok 2). Dospelí s nízkou kvalifikáciou sa nezúčastňujú vzdelávania alebo odbornej prípravy, čo môže do určitej miery súvisieť s obmedzenou ponukou primerane štruktúrovaných vzdelávacích programov pre dospelých s nízkou kvalifikáciou (Habodászová a Studená, 2019, Rigová et al. 2021; Studená a Gálová 2021).

¹ Podrobné informácie z ktorých je pripravený tento súhrn sú dostupné v národnej správe v anglickom jazyku na: Studená, I., Kováčová, L., and Kureková, L.M. (2023), I SKILL National Report –Slovakia. Working Paper I SKILL Project - Industrial Relations and Social Dialogue to Kick-in Inclusive Adult Learning – Deliverable 3.1 https://cdn.ceps.eu/wp-content/uploads/2023/12/D-3.1-I-SKILL_National-Report_-Slovakia_final.pdf

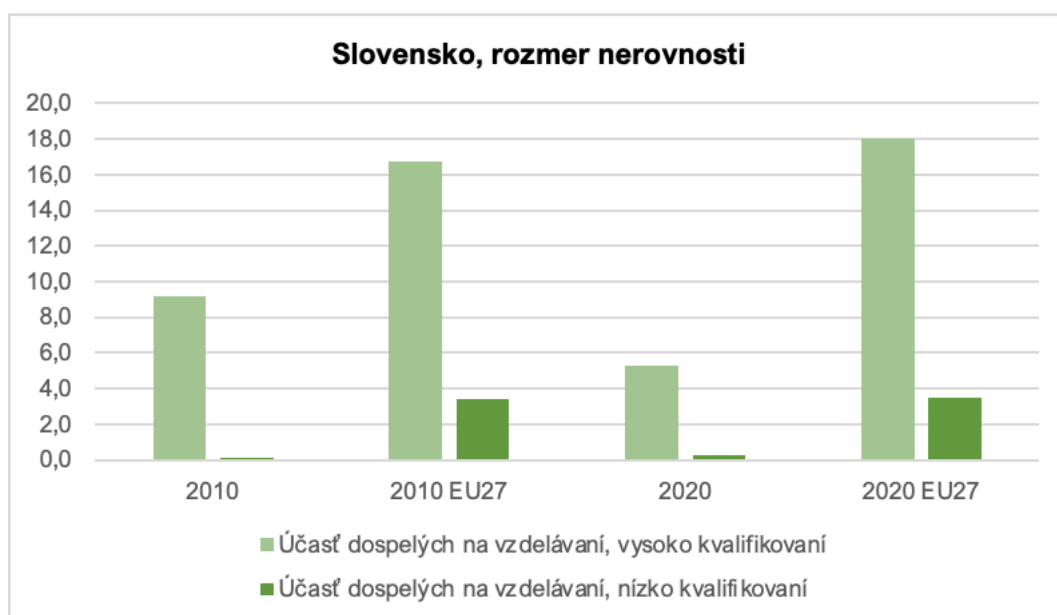


Obrázok 1: Miera účasti dospelých na vzdelávaní % a priemerný počet hodín.



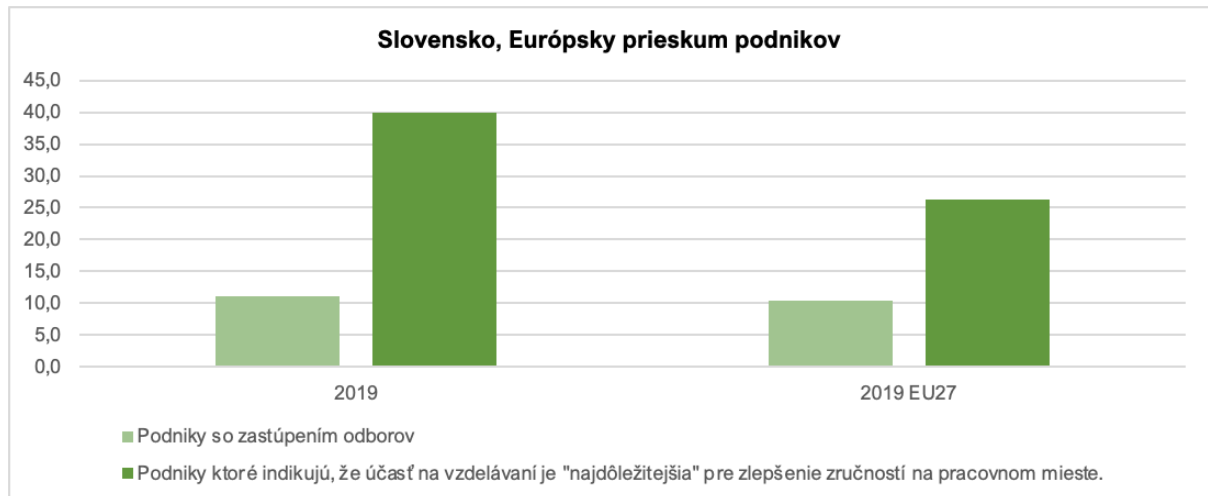
Zdroj: Vlastné výpočty na základe Výberového zisťovania pracovných síl (LFS) 2010 a 2020 (Eurostat).
 Poznámka: Premenné sa týkajú populácie zamestnaných dospelých osôb vo veku 25-64.

Obrázok 2: Dimenzia nerovnosti na Slovensku, miera účasti vyššie a nižšie kvalifikovaných (%).



Zdroj: Vlastné výpočty na základe Výberového zisťovania pracovných síl (LFS) 2010 a 2020 (Eurostat).
 Poznámka: Premenné pre nízko kvalifikovaných sa týkajú populácie zamestnaných dospelých osôb vo veku 25-64, ISCED 0-2; premenné pre vyššie vzdelaných sa týkajú celej populácie 25-64, ISCED 5-6.

Obrázok 3: Členstvo v odboroch a vnímanie dôležitosti vzdelávania z pohľadu podnikov.



Zdroj: Vlastné výpočty na základe Európskeho prieskumu podnikov 2019.

Riadenie vzdelávania dospelých na Slovensku je charakterizované fragmentáciou tejto agendy naprieč mnohými aktérmi a inštitúciami. Široká škála národných a regionálnych aktérov preberá kompetencie, ktoré majú priamy alebo sekundárny význam pre politické opatrenia vzdelávania dospelých. Vo viacerých štúdiách bola práve medzi sektorová koordinácia identifikovaná ako jedna z kľúčových oblastí, v ktorej by zlepšenia mohli byť obzvlášť prospešné pre pokrok pri realizácii opatrení na podporu účasti a účinnosti vzdelávania dospelých (OECD, 2020).

Zamestnávateľia majú v diskusiách o vzdelávacom systéme a rozvoji zručností vplyvný hlas. Vzhľadom na nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily, s ktorým sa zamestnávateľia na Slovensku opakovane stretávajú, sa väčšina intervencií vedených zamestnávateľskými združeniami zameriavala na formálne vzdelávanie, jeho kvalitu a jeho (slabú) štruktúru (t. j. vyústila do zavedenia duálneho odborného vzdelávania).

Na stredoškolskej úrovni zohráva formálne odborné vzdelávanie a príprava dôležitú úlohu v slovenskom systéme rozvoja zručností, najmä v zmysle učenia sa prácou. Úloha tohto typu odbornej prípravy však zostala vo vzdelávaní dospelých minimálna. V tomto kontexte patrí Slovensko ku krajinám s tradične silným systémom odborného vzdelávania a prípravy, ktorý je prevažne zameraný na mládež (Fazekas a Kureková, 2016).

Slovensko patrí ku krajinám, v ktorých účasť na formálnom vzdelávaní absolvujú prevažne mladí ľudia do 25 rokov (Habodászová a Studená, 2019). Priemerný vek učiacich sa dospelých bol v roku 2016 najnižší v EÚ a dospelí Slováci a Slovenky strávili formálnym vzdelávaním menej hodín ako dospelí v iných krajinách EÚ (tamtiež).

Z hľadiska praxe a verejného financovania programov sa vzdelávanie dospelých zabezpečuje najmä prostredníctvom aktívnych politík trhu práce, ktoré zahŕňajú vzdelávacie programy určené na zvyšovanie zručností. Tie boli síce v minulých rokoch poskytované len pre evidovaných uchádzačov o zamestnanie, no nedávno sa cieľová skupina rozšírila aj o zamestnaných. Tieto verejne financované vzdelávacie programy však v implementačných rámcoch špecificky neriešia potreby nízko-kvalifikovaných dospelých.

Väčší zamestnávateľia a zamestnávateľské zväzy, ktoré ich zastupujú, majú zásadný vplyv na formovanie obsahu diskusií o vzdelávaní dospelých na Slovensku. Zdá sa však, že títo aktéri nedokážu vnímať problematiku vzdelávania dospelých v jej komplexnosti vrátane možného zvyšovanie vylúčenia nízko-kvalifikovaných dospelých z trhu práce.

Existujúce sociálne partnerstvá na Slovensku sú charakterizované fragmentáciou a slabou koordináciou. Hustota odborového členstva má na Slovensku klesajúci trend a je na nízkej úrovni v porovnaní s ostatnými krajinami EÚ (Obr. 3). Zapojenie sociálnych partnerov do diskusií o vzdelávacích politikách pre dospelých a do procesu ich formovania nie je dostatočne podporované; v dôsledku toho je vzdelávanie dospelých len zriedka súčasťou kolektívneho vyjednávania a odbory nemajú tendenciu zapájať sa do formovania programov odbornej prípravy pre pracovníkov a pracovníčky.

Hlavné zistenia z Národnej správy

- Z ekonomického hľadiska je vzdelávanie dospelých v súčasnosti vnímané ako kľúčová hnacia sila zvyšovania zručností dospelých, a mimoriadne dôležitá pre Slovensko. Je takisto všeobecne vnímané, že vzdelávanie dospelých môže priniesť celý rad osobných, ekonomických a sociálnych výhod pre jednotlivcov. Dostupné štatistické údaje však ukazujú, že sa to zatiaľ neodrazilo v trendoch účasti na týchto programoch, ani v opatreniach a zdrojoch potrebných na podporu rozvoja vzdelávania dospelých.
- Témy, ktoré sú súčasťou sociálneho dialógu na úrovni spoločnosti sú formované preferenciami a potrebami pracovníkov v odboroch a zameriavajú sa predovšetkým na mzdové a pracovné podmienky. Odbory sa na Slovensku naďalej menej zapájajú do kolektívneho vyjednávania o vzdelávaní dospelých na pracovisku, no uvedomujú si, že ide o kľúčovú tému, ktorú by mali viac začleniť do svojich priorit.
- Nerovnosť je jedným z kľúčových nedostatkov slovenského systému vzdelávania dospelých. Dospelí s nízkou kvalifikáciou sa nezúčastňujú vzdelávania ani odbornej prípravy, čo je veľmi pravdepodobne dôsledkom obmedzenej ponuky primerane štruktúrovaných programov pre dospelých s nízkou kvalifikáciou.
- Vzhľadom na dynamicky sa meniace potreby trhu zamestnávateľia vnímajú rastúcu úlohu rekvalifikácie a zvyšovania kvalifikácie na pracovisku. Často sa spoliehajú na vlastné riešenia a vyvíjajú vlastné neformálne interné školiace kurzy s individuálnym prístupom a otvorenými kariérnymi cestami pre každého motivovaného zamestnanca. Slovenské firmy poukazujú na problém slabej motivácie pracovníkov a pracovníčok neustále sa vzdelávať, ktorá je z ich pohľadu vo všeobecnosti slabá.
- Zamestnávateľia tiež vnímajú a zdôrazňujú potrebu podporovať nielen tvrdé zručnosti, ale aj rozvoj mäkkých zručností, ako je tímová práca, komunikačné zručnosti a zručnosti pri riešení problémov, či schopnosti prispôbiť sa novým situáciám a zapojiť sa do komplexných pracovných projektov.
- Vedenia firiem si uvedomujú rastúci tlak na odolnosť a duševnú pohodu svojich zamestnancov. Silné konkurenčné tlaky však obmedzujú dosah podpory zamestnávateľov na všetkých pracovníkov v oblasti mäkkých zručností alebo duševnej pohody. Predstavitelia a predstavitelky firiem vidia priestor na zlepšenie aj v implementácii programov vzdelávania dospelých v lepšej spolupráci medzi formálnymi vzdelávacími inštitúciami a podnikateľským sektorom.

- Zistenia ukazujú, že celkový nedostatok pracovnej sily a zručností podporuje rovnosť príležitostí na pracovisku pre rekvalifikáciu a zvyšovanie kvalifikácie bez ohľadu na kvalifikačné zázemie a formálne vzdelanie uchádzačov o zamestnanie alebo samotných zamestnancov.
- Slovensko doteraz nezaviedlo univerzálnu schému alebo opatrenia pre podporu účasti dospelých na vzdelávaní. Programy odbornej prípravy vyvinuté v rámci aktívnych politík trhu práce sa zameriavali na jednotlivcov a možnosti ich rekvalifikácie alebo zvyšovania kvalifikácie. V praxi však tieto schémy neriešili rekvalifikáciu alebo zvyšovania kvalifikácie vo vzťahu k znižovaniu zraniteľnosti dospelých voči dopadom automatizácie.
- Sociálni partneri zdôrazňujú potrebu posilniť spoluprácu medzi vzdelávacím systémom a podnikateľským sektorom s cieľom podporiť vzdelávanie dospelých.

Riešenie nedostatku zručností vedie zamestnávateľov ku podpore rovnosti šancí pre zvyšovanie kvalifikácie.

Potreby trhu práce sa dynamicky menia a zamestnávatelia vnímajú a rozumejú dopadom na potreby a dôležitosť rekvalifikácie a zvyšovania kvalifikácie. Vytvárajú vlastné efektívne riešenia ako neformálne interné školiace kurzy s otvorenými kariérnymi cestami pre každého motivovaného zamestnanca.

Firma, ktorá bola predmetom našej prípadovej štúdie, zaviedla a vyvinula vlastný neformálny program zvyšovania kvalifikácie s osobitným dôrazom na individuálny prístup ku každému zamestnancovi. Program je nastavený na konkrétnu pracovnú pozíciu pre už zamestnaných pracovníkov na nižších pozíciách alebo uchádzačov o zamestnanie. Firma plánuje rozšíriť program o ďalšie, kvalifikovanejšie pracovné pozície. Tento prístup vytvára otvorené vzdelávacie prostredie s viacerými rovnakými príležitosťami na zvyšovanie kvalifikácie:

“Je to osobnostné. Ten, kto chce napredovať vyššie, tak má možnosť, pošle si žiadosť [o pracovnú pozíciu], interne máme rôzne funkcie. Tí, ktorí chcú tak idú ďalej, tým ktorým stačí... je to rôznorodé, ľudí máme rôznych. “

(Vedúca zamestnankyňa na výrobnom oddelení)

Zamestnávatelia a zástupcovia odborov sa zhodujú na tom, že kľúčovým faktorom vzdelávania dospelých je motivácia zamestnancov. Takisto sa zhodujú, že motivácia pracovníkov neustále sa vzdelávať je na Slovensku vo všeobecnosti slabá. Manažment firmy našej prípadovej štúdie sa snaží zaviesť rôzne organizačné postupy, ktoré podporujú zamestnancov, aby sa zapájali do sebazvedávania a rozvíjali si vnútornú motiváciu učiť sa.

Manažment firmy zdôrazňuje že nie je postačujúce sa prispôbiť novým technológiám a potrebám vyplývajúcim zo zelenej transformácie v oblasti rozvoja odborných zručností ale potrebný je i rozvoj sociálnych zručností. Patria sem sociálne zručnosti potrebné pri projektovej práci, ako je tímová práca, flexibilita a prispôbenie sa novým úlohám. Kritické myslenie nadobúda čoraz väčší význam pre výkon a budúci svet pracovných technických zručností.



Odporúčenia z Národnej správy.

- Úloha sociálneho dialógu pri podpore účasti dospelých na vzdelávaní a rovnosť účasti je v súčasnosti obmedzená. Odbory by uvítali podporu pre posilnenie odborných a personálnych kapacít odborov, tak aby sa mohli zapojiť do vytvárania programov vzdelávania dospelých.
- Systém vzdelávania dospelých na Slovensku potrebuje zvýšiť všeobecnú podporu rozvoja mäkkých zručností pre dospelých, vrátane sociálnych zručností a kritického myslenia, a to v rámci formálnych aj neformálnych vzdelávacích a školiacich programov.
- Je dôležité znížiť administratívnu záťaž verejne financovaných schém, ktorým čelia zamestnávateľa. Tak bude možné pri riešení kvalifikačných výziev na Slovensku dosiahnuť pokrok v dosahu verejne financovaných schém na úroveň zamestnancov.
- Vzhľadom na rastúci nedostatok pracovných síl a polarizáciu v oblasti zručností je potrebné zvýšiť pozornosť na dospelých s nízkou kvalifikáciou, keďže predstavujú nevyužitý zdroj pracovnej sily. Pre tento účel by sa podpora pre dospelých s nízkou kvalifikáciou mohla posilniť a podporiť verejným financovaním, tak aby sa dospelí s nízkou kvalifikáciou s dispozičnými prekážkami ktoré im bránia vzdelávať sa mohli:
 - rovnomernejšie využívať súčasné verejne financované schémy poskytujúce prístup k školiacim kurzom.
 - využiť súčasné príležitosti, pokiaľ ide o vzdelávanie na pracovisku a spôsoby zvyšovania kvalifikácie a rekvalifikácie.
- Príležitosti pre inkluzívne vzdelávanie pre dospelých s nízkou kvalifikáciou sú na Slovensku nedostatočne rozvinuté. Dosah na dospelých s nízkou kvalifikáciou je najlepšie dosiahnuť spojením vzdelávania s poskytovaním podporných služieb, ako je sociálna práca a služby zamestnanosti.
- Pre rozvoj vzdelávania dospelých a kultúry celoživotného vzdelávania na Slovensku musia byť vzdelávacie príležitosti individualizované, dostupné a flexibilné pre každého dospelého.

Zlepšenie rámcov poskytovania vzdelávania pre dospelých tak, aby ponúkali viac rovnosti príležitostí pre všetkých dospelých bez ohľadu na ich zručnosti alebo úroveň vzdelania, by mohlo viesť k výraznému zlepšeniu ponuky pracovnej sily na miestnej a regionálnej úrovni.



Zdroje

Abdul-Hamid, H., & Ambasz, D. (2023). *Steering the Human Development Strategy for a Sustainable Green Economy in the Slovak Republic*. Washington: World Bank.

Fazekas, M., & Kureková, L.M. (2016). *OECD Reviews of Vocational Education and Training. A Skills beyond School Review of the Slovak Republic*. OECD Publishing. <https://www.oecd.org/publications/a-skills-beyond-school-review-of-the-slovak-republic-9789264233348-en.htm>

Habodászová, Ľ. & Studená, I. (2019) Marečku, podejte mi pero! Bratislava: Inštitút finančnej politiky, 2021. 5 s. Commentary, 2021/16. Available at: <https://www.mfsr.sk/sk/financie/institut-financnej-politiky/publikacie-ifp/komentare/komentare-z-roku-2021/16-marecku-podejte-mi-pero-november-2021.html>

Kureková, L. (2012). Success against all odds? Determinants of sectoral rise and decline in Central Europe. *East European Politics and Societies*, 26(03), 643-664.

Kureková, L. M. (2018). *The automotive industry in Central Europe: A success?* IZA World of Labor.

Nedelkoska, L. & G. Quintini (2018). Automation, skills use and training. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 202, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/2e2f4eea-en>

OECD (2020). *OECD Skills Strategy Slovak Republic: Assessment and Recommendations*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/bb688e68-en>.

Rigová, E., Drál'ová, A. & Kováčová, Lucia. (2021). Druhošancové vzdelávanie na Slovensku. Implementačná prax a jej bariéry. Bratislava: Inštitút pre dobre spravovanú spoločnosť a ETP Slovensko: Centrum pre udržateľný rozvoj.

Studená, I. & Gáľlová, Ľ. (2021) *Possibilities of development of basic skills in Slovakia – context and starting points*, Policy Brief, Project BLUESS. Available at: https://zakladnezrucnosti.sk/wp-content/uploads/2021/07/BLUESS_policybrief-final-EN.pdf

