

Os sociálneho dialógu | **Trh práce**  
Názov témy | **Školstvo**  
Skúmaná oblasť | **Sledovanie potrieb trhu práce**

Zodpovedný autor: Peter Goliaš  
Editor: Dušan Zachar

Za spoluprácu pri zostavení štúdie ďakujeme výkonnému riaditeľovi Podnikateľskej aliancie Slovenska (PAS) Róbertovi Kičínovi.

*Táto štúdia bola napísaná v rámci Národného projektu Centrum sociálneho dialógu,  
ktorý realizuje Centrum vzdelávania MPSVR SR*

Bratislava, 28. decembra 2011  
*(štúdia môže byť v priebehu roka 2011 aktualizovaná)*

## Zhrnutie

*Táto štúdia skúma prepojenie trhu práce a vzdelávania v kontexte zisťovania perspektívnych profesií, zabezpečovania prípravy absolventov v štruktúre žiadanej na trhu práce a podpory vzdelávania v žiadaných profesiách.*

Zmyslom predvídania potrieb trhu práce je minimalizácia disproporcií medzi ponukou a dopytom na pracovnom trhu v budúcnosti, zabezpečenie primeranej kvantity a kvality absolventov vzdelávania a zabezpečenie udržateľnej konkurencieschopnosti ekonomiky v globalizovanom svete. Za účelom získania čo najpresnejších podkladov na rozhodovanie o vzdelávacích politikách sa vo vyspelých krajinách popri prognózovaní využíva rad ďalších metód a postupov ako napríklad prieskumy medzi zamestnávateľmi, sektorové analýzy, expertné odhady alebo monitoringy vzdelávacích inštitúcií.

Na Slovensku sa v súčasnosti realizuje viacero projektov, ktorých spoločným cieľom je zlepšiť prepojenosť trhu práce a vzdelávania. Spoločnosť Trexima v spolupráci so sociálnymi partnermi pripravuje Národnú sústavu povolání, ktorá má opísať štandardné nároky trhu práce na pracovné miesta. Súčasťou tohto projektu je vznik 20 sektorových rád na sledovanie a prognózovanie vývoja trhu práce v sektoroch. Ministerstvo školstva SR porovnávalo vysokoškolské študijné odbory z hľadiska uplatniteľnosti ich absolventov v praxi (sledovala sa miera nezamestnanosti absolventov a výška platu absolventov jednotlivých študijných odborov). Ústav informácií a prognóz školstva realizuje prognózy vývoja škôl a analýzy zamestnateľnosti absolventov. Inštitút hospodárskej politiky realizuje projekt „Nemaj na saláme“, kde sprostredkúva študentom informácie o najžiadanejších profesiách na trhu práce. Inštitút INEKO v spolupráci s podnikateľskými združeniami v tomto roku realizovali prieskum o personálnych potrebách zamestnávateľov v horizonte 5 rokov, ich skúsenostiach s kvalitou škôl a možnosťami spolupráce podnikov a škôl pri formovaní učebných osnov.

Systematické predvídanie potrieb trhu práce vo svete začalo prieskumami medzi zamestnávateľmi v 50-tych rokoch minulého storočia v USA. Prieskumy medzi zamestnávateľmi sú rozšírené vo viacerých vyspelých krajinách EÚ (Francúzsko, Holandsko, Nemecko, Veľká Británia, Švédsko, Taliansko). Vykonávajú sa zvyčajne raz ročne alebo raz za dva roky a pokrývajú reprezentatívnu vzorku podnikov (vo Veľkej Británii sa zapája 70 000 podnikov, vo Francúzsku je účasť v prieskume povinná zo zákona). Výsledky prieskumov predstavujú súčasť vstupných dát do ekonometrického modelovania budúcich potrieb trhu práce. Kým v minulosti sa kládol dôraz na definovanie povolání a kvantity pracovnej sily, v súčasnosti sa skúmajú kvalifikácie a zručnosti, ktoré zamestnávatelia požadujú a budú požadovať v budúcnosti. Vyspelé krajiny vždy kombinujú niekoľko rôznych metód a prístupov predvídania potrieb trhu práce za účelom dosiahnutia čo najpresnejšieho obrazu budúcej situácie na trhu práce. Ekonometrické modely sa využívajú vo väčšine krajín EÚ, vrátane nových členov – v Bulharsku, Českej republike, Litve, Poľsku, Slovinsku. Kvantitatívne prognózy kvalifikácií sa vo Fínsku využívajú na tvorbu Rozvojového vzdelávacieho plánu, ktorý sa aktualizuje každé štyri roky (súčasný plán obsahuje rozvojové ukazovatele pre každú oblasť a úroveň vzdelávania, hlavné body vzdelávacej politiky a rámec financovania). Krátkodobé a strednodobé prognózy vývoja trhu práce v Dánsku ovplyvňujú financovanie

vzdelávacích aktivít. Dánske ministerstvo školstva zaviedlo systematický monitoring kvality ďalšieho vzdelávania. Sleduje sa percento zamestnaných absolventov ďalšieho vzdelávania a pokiaľ je úroveň zamestnanosti absolventov vzdelávacej inštitúcie nižšia ako 75%, ministerstvo vyžaduje podrobné vysvetlenie. Sektorové analýzy vo Veľkej Británii zabezpečuje 25 sektorových rád, ktoré pri svojej práci používajú behaviorálne a ekonometrické modely, audity zručností a prieskumy medzi podnikateľmi. Rady sú zodpovedné za udržiavanie spolupráce medzi zamestnávateľmi, školami a tréningovými centrami v jednotlivých odvetviach. Nemecký a rakúsky systém predvídania potrieb trhu práce je postavený na vzájomnom zdieľaní informácií medzi realizátormi jednotlivých aktivít vo forme spolupráce fokusových skupín a spracúvania Delfi štúdií. V Belgicku sa vypracúvajú analýzy ťažko obsaditeľných voľných pracovných miest. V Taliansku vyvíjajú online systém permanentného monitorovania kvalifikačných potrieb. V Nemecku, Rakúsku a severských štátoch sa popri uvedených metódach analyzuje kvalita a kvantita študentov a absolventov stredných a vysokých škôl. Registre povolaní a kompetencií nie sú príliš rozšírené. Nájdeme ich však v Belgicku, Portugalsku, Rumunsku, Španielsku, ale tiež vo Veľkej Británii, ktorá patrí v rámci EÚ k špičke v oblasti prognóz vývoja trhu práce. Register povolaní sa pripravuje aj na Slovensku.

Prepájanie trhu práce a vzdelávania a predvídanie budúcich potrieb trhu práce na Slovensku má podľa nášho názoru viaceré nedostatky:

- registre povolaní a kompetencií nezohľadňujú budúce potreby trhu práce, zameriavajú sa na opis povolaní a kvalifikácií, ktoré požadujú zamestnávateľi dnes a neprognozujú kľúčové kompetencie, ktoré budú v jednotlivých povolaniach a kvalifikáciách potrebné v budúcnosti,
- neexistujú sektorové analýzy súčasných a budúcich disproporcií medzi dopytom a ponukou na trhu práce,
- nefunguje systém zberu informácií o požiadavkách zamestnávateľov; prieskumy, ktoré sa realizovali (napr. prieskum INEKO), nie sú pravidelné a nezahrňujú reprezentatívnu vzorku podnikov z relevantných sektorov ekonomiky,
- jednotlivé aktivity sledujúce potreby trhu práce sú realizované autonómne, nekoordinovane a bez vzájomného zdieľania informácií,
- existujú bariéry spolupráce škôl a podnikov a nie je zabezpečená osвета existujúcich partnerstiev a najlepších skúseností z takejto spolupráce; to demotivuje veľkú časť podnikov vstupovať do komunikácie so školami za účelom modifikácie učebných osnov,
- systémy ďalšieho vzdelávania (rekvalifikačné kurzy a tréningy) nie sú dostatočne vyhodnocované z hľadiska efektívnosti a cieľom týchto kurzov býva často ich samotné úspešné absolvovanie bez ohľadu na reálne uplatnenie absolventov.

Za účelom skvalitnenia rozhodovania o budúcich politikách vzdelávania s cieľom minimalizovať budúce disproporcie medzi dopytom a ponukou na trhu práce odporúčame:

- popri mapovaní súčasnej štruktúry a obsahu povolaní a kvalifikácií prognózovať vývoj na trhu práce a kvantitatívne a kvalitatívne zmeny v povolaniach a kvalifikáciách do budúcnosti,

- žiadať od sektorových rád, ktoré vznikli v rámci projektu Národná sústava povolání, tvorbu sektorových analýz budúcich potrieb zamestnávateľov z hľadiska kvantity a kvality pracovnej sily; využívať tieto informácie na úpravu štruktúry a osnov vzdelávacích inštitúcií,
- vypracovať metodológiu zberu informácií o budúcich potrebách podnikateľov z hľadiska kvalifikačnej štruktúry zamestnancov a realizovať takýto prieskum na reprezentatívnej vzorke podnikov,
- koordinovať aktivity rôznych inštitúcií mapujúcich potreby trhu práce alebo realizovať koordinované vyhodnocovanie výsledkov jednotlivých projektov s cieľom pripraviť relevantné výstupy na tvorbu a úpravu vzdelávacích politík,
- zverejňovať informácie o uplatniteľnosti absolventov stredných aj vysokých škôl a o výške platov absolventov s cieľom zvýšiť motiváciu škôl zlepšovať sa a zároveň jednoznačne rozlíšiť žiadané a nežiadané študijné odbory,
- informovať firmy i školy o tom, že vzájomná spolupráca je možná a prezentovať najlepšie skúsenosti z uskutočnených projektov; informácie o úspešných počinoch, vrátane odporúčaní ako postupovať, môžu pomôcť školám a firmám, ktoré majú záujem spolupracovať, ale odrádzajú ich počiatočné prekážky,
- vyhodnocovať efektívnosť ďalšieho vzdelávania a rekvalifikačných kurzov; v prípade nedostatočnej úspešnosti absolventov nájsť si prácu žiadať organizátorov o vysvetlenie neúspechu, prípadne finančne motivovať úspešných organizátorov; zjednodušiť a zatraktívniť rekvalifikačné kurzy v podnikoch.

## 1. Vymedzenie témy

Pod systémom predvídania potrieb trhu práce rozumieme metódy a prístupy, ktoré krajiny využívajú pri prognózovaní a analyzovaní budúcej kvalifikačnej štruktúry pracovnej sily žiadanej zamestnávateľmi. Cieľom prognózovania je minimalizovať disproporcie medzi dopytom a ponukou na trhu práce, zabezpečiť primeranú kvalitu a kvantitu absolventov vzdelávania, a tak zabezpečiť udržateľnú konkurencieschopnosť krajiny. V modernom vnímaní nemožno systém predvídania potrieb trhu práce zúžiť len na makroekonomické prognózovanie vývoja trhu práce. Súčasťou tohto systému je rad ďalších komplementárnych aktivít, najmä sektorové analýzy, prieskumy medzi zamestnávateľmi, expertné odhady či monitoring vzdelávacích inštitúcií. Výstupy predvídania budúcich potrieb trhu práce majú slúžiť na včasnú identifikáciu vhodných politík vzdelávania za účelom zabezpečenia kvalifikovanej pracovnej sily pre potreby zamestnávateľov, a tým pádom i zamestnanosti občanov. Dôvodom na predvídanie trhu práce je tiež skutočnosť, že pracovný trh je nedokonalý a medzi rozhodnutím o investovaní do vybraných študijných odborov a získaním potrebných kvalifikácií vznikajú časové posuny. Bez sledovania budúcich potrieb trhu práce by mohli vzniknúť výrazné nerovnováhy medzi ponukou a dopytom. To by vyvolávalo kombináciu nežiaducej mzdovej inflácie, nezamestnanosti, nezaplnených voľných pracovných pozícií, a s tým spojenú neefektívnosť fungovania ekonomiky.

## 2. Stručný popis stavu v SR so zdôraznením kľúčových faktorov a problémov

### **Stav v SR:**

V súčasnosti sa na Slovensku realizuje viacero projektov, ktorých cieľom je identifikovať budúce potreby trhu práce. Spoločnou nevýhodou všetkých projektov je, že s ich realizáciou sa začalo len nedávno a ich reálne prínosy nemožno zatiaľ vyhodnotiť.

Spoločnosť Trexima v spolupráci s Republikovou úniou zamestnávateľov, Asociáciou zamestnávateľských zväzov a združení SR a Konfederáciou odborových zväzov SR spoločne realizujú projekt Národná sústava povolání<sup>1</sup>. Projekt je financovaný z Európskeho sociálneho fondu v rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia a má ambíciu stať sa kľúčovým prvkom pri predvídaní potrieb trhu práce v budúcnosti. Národnú sústavu povolání (NSP) definuje zákon č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti „ako celoštátny, jednotný informačný systém opisu štandardných nárokov trhu práce na jednotlivé pracovné miesta“. Cieľom NSP je zostaviť verejne dostupný národný Register zamestnaní slovenského trhu práce, poskytnúť možnosť spoznať požiadavky zamestnávateľov na kvalifikovaný výkon zamestnania a umožniť rýchlu orientáciu v ponukách ďalšieho vzdelávania. Súčasťou projektu je vytvorenie 20 sektorových rád, ktoré budú analyzovať vývoj sektorov a špecifické požiadavky sektorov ohľadom kvantity a kvality pracovnej sily. S projektom súvisí budovanie Národnej sústavy kvalifikácií, ktorá bude obsahovať opis čiastočných a úplných kvalifikácií rozlišovaných a uznávaných v Slovenskej republike a požadovaných na výkon pracovných činností pre dané povolanie vo forme kvalifikačných a hodnotiacich štandardov. Celý projekt sa začal realizovať v minulom roku a z tohto dôvodu nemožno hodnotiť jeho prínos. Rovnako nemožno zatiaľ hodnotiť aktivity sektorových rád. Možno však skonštatovať, že podobné

---

<sup>1</sup> <http://www.sustavapovolani.sk/>

projekty sa realizujú aj v niektorých vyspelých krajinách EÚ, najmä pokiaľ ide o **sektorové rady a sektorové analýzy**. Menší dôraz sa tam kladie na budovanie registrov súčasných povolání a kvalifikácií. Krajiny sa skôr snažia definovať budúce kvalifikačné potreby trhu práce.

Ministerstvo školstva SR v tomto roku publikovalo rebríčky vysokoškolských študijných odborov hodnotených podľa výšky platu po absolvovaní štúdia a podľa miery nezamestnanosti absolventov štúdia. Tieto porovnania hovoria jednak o kvalite vzdelávacích inštitúcií a programov a tiež o dopyte trhu práce po rôznych druhoch kvalifikácií. Rebríčok poskytuje študentom základnú informáciu o ich perspektívach po ukončení štúdia a školám spätnú väzbu na nimi ponúkané študijné programy.

Prognózy v oblasti vzdelávania zabezpečuje Ústav informácií a prognóz školstva, ktorý publikoval kvantitatívne prognózy vývoja škôl do roku 2025 a tiež rad ďalších analýz týkajúcich sa stredných a vysokých škôl ako napr. analýzu uplatnenia absolventov stredných škôl v praxi alebo analýzu zamestnateľnosti a zamestnanosti absolventov vysokých škôl<sup>2</sup>. Nedostatkom analýz je slabý alebo žiadny dôraz na definovanie kvalitatívnych profilov budúcich absolventov vyhovujúcich potrebám trhu práce v nasledujúcich rokoch.

Zaujímavým počínom je aktivita *Nemaj na saláme*. Jej cieľom je „*prebudiť študentov a verejnosť k tomu, aby začali rozmyšľať nad vzdelávacím systémom na Slovensku. Prebieha v rámci širšej iniciatívy Inštitútu hospodárskej politiky Spájame vysoké školy s trhom práce*“<sup>3</sup>. Portál vznikol v októbri 2011 a poskytuje informácie o priemerných platoch absolventov, najžiadanejších pozíciách v budúcnosti, ale tiež o tom, čo zamestnávateľom na absolventoch najviac chýba. Nevýhodou portálu je malý počet profesií, ktoré v súčasnosti portál obsahuje.

V novembri 2011 boli zverejnené výsledky prieskumu o prepojení trhu práce a školstva, ktorý realizoval inštitút INEKO (Inštitút pre ekonomické a sociálne reformy) v spolupráci s Podnikateľskou alianciou Slovenska, Americkou obchodnou komorou a Slovensko-rakúskou obchodnou komorou v júni až septembri 2011. Zisťovali sa názory podnikateľov na dostupnosť a kvalitu absolventov stredných a vysokých škôl, ako aj ich potreby a skúsenosti zo spolupráce so školami. Výstupmi prieskumu sú prehľad kvalifikácií, ktoré budú podnikatelia žiadať v horizonte 5 rokov, prehľad škôl, s ktorými majú firmy dobré skúsenosti, názory podnikateľov na hlavné bariéry užšej spolupráce so školami a odporúčania ako uľahčiť firmám a školám spoluprácu v záujme zvyšovania kvality vzdelania<sup>4</sup>. Prínosom aktivity je prehľad kvalifikácií, ktoré budú podnikatelia potrebovať v budúcnosti. Nevýhodou je malý počet podnikov, ktoré sa do prieskumu zapojili (87) a to, že aktivita mala jednorazový charakter.

### **Problémy:**

#### ***Nefungujúci systém zberu informácií o požiadavkách zamestnávateľov***

Neexistuje fungujúci systém zberu podnetov od zamestnávateľov o ich budúcich potrebách ohľadom zamestnávania. Hoci v rámci Národnej sústavy povolání vznikli sektorové rady, zatiaľ nie je zrejmé, akým spôsobom budú komunikovať s podnikmi. Vo viacerých vyspelých krajinách sa realizujú pravidelné prieskumy medzi zamestnávateľmi (v USA sa realizujú od 50-tych rokov, vo Francúzsku je účasť v prieskume povinná, vo Veľkej Británii sa zapája

---

<sup>2</sup> <http://www.uips.sk/publikacie-casopisy/analyzy-prognozy-studie>

<sup>3</sup> <http://www.nemajnasalame.sk>

<sup>4</sup> <http://www.ineko.sk/clanky/ako-ulahcit-spolupracu-firiem-a-skol>

70 000 podnikov). Kľúčovou úlohou je motivovať reprezentatívnu vzorku podnikateľov na Slovensku k zapájaniu sa do pravidelných prieskumov o kvalifikačných potrebách v budúcnosti.

### ***Registre povolání a kompetencií nezohľadňujú budúce potreby trhu práce***

Národný register povolání a Národný register kvalifikácií definujú povolania a kvalifikácie, ktoré dnes na trhu práce existujú. Ani jeden z uvedených projektov však nehľadí do budúcnosti, t.j. neuvažuje nad profesiami a kvalifikáciami, ktoré budú žiadané o 5 a viac rokov. Bez prognóz vývoja pracovného trhu nie je možné aktívne ovplyvňovať vzdelávacie politiky za účelom minimalizácie disproporcií medzi dopytom a ponukou na pracovnom trhu v budúcnosti.

### ***Neexistencia sektorových analýz súčasných a budúcich disproporcií medzi dopytom a ponukou na trhu práce***

Sektorové štúdie ponúkajú detailnejší pohľad na vývoj trhu práce. Na Slovensku zatiaľ nie sú veľmi rozšírené (pozitívnu výnimkou je automobilový priemysel). Keďže štátnym inštitúciám chýbajú potrebné informácie o budúcom vývoji pracovného trhu a kvalifikačných nárokov v jednotlivých sektoroch hospodárstva, nie je možné účinne prispôsobovať štruktúru škôl a obsah vyučovania tak, aby zodpovedali očakávaniam podnikateľov.

### ***Izolovanosť jednotlivých aktivít sledujúcich potreby trhu práce***

Viaceré štátne i neštátne inštitúcie (napr. Ministerstvo školstva SR a Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR) vyvíjajú vlastné aktivity spojené so sledovaním trhu práce a jeho potrieb, no jednotlivé projekty sú realizované autonómne, bez vzájomného prepojenia a zdieľania zistení. Oslabuje sa tak konečný efekt, ktorý by mal vyústiť do úpravy štruktúry a obsahu vzdelávacích programov.

### ***Bariéry spolupráce škôl a podnikov a minimálna osвета existujúcich partnerstiev***

Na základe prieskumu INEKO a spolupracujúcich podnikateľských združení sú podľa firiem najčastejšími prekážkami spolupráce so školami nedostatok motivácie a neochota škôl inovovať zastarané osnovy, ktoré nezodpovedajú požiadavkám dnešného trhu. Firmy apelujú na vyššiu snahu motivovať školy zo strany štátu, napríklad stanovením uplatniteľnosti absolventov škôl ako kritéria ich financovania z verejných zdrojov. Problémom je tiež slabá možnosť koordinácie potrieb firiem a možností škôl, čo sa týka časovej alebo priestorovej organizácie spolupráce. Fungujúce modely spolupráce škôl a firiem nie sú dostatočne propagované, a preto sa môže podnikateľom bez vlastnej skúsenosti zdať spolupráca so školami náročná až nemožná.

### ***Neefektívnosť systémov ďalšieho vzdelávania (rekvalifikačných kurzov a tréningov)***

Systém ďalšieho vzdelávania a rekvalifikácií nemožno dnes považovať za vyhovujúci. Nedostatočne sa skúma efektívnosť programov (v Dánsku je napríklad projekt považovaný za úspešný vtedy, ak sa podarí umiestniť na trh práce aspoň  $\frac{3}{4}$  absolventov rekvalifikácií), podnikatelia nie sú dostatočne motivovaní k vytváraniu vlastných rekvalifikačných programov (pozitívnym príkladom môže byť Veľká Británia, kde má takýto systém dlhú tradíciu). Neexistuje jednotná metodika a obsah kurzov, výsledkom čoho môžu byť absolventi s rovnakým certifikátom, no rozdielnymi vedomosťami a zručnosťami.

### 3. História a trendy prognózovania potrieb trhu práce<sup>5</sup>

Prvé prognózy potrieb trhu práce sa začali realizovať v USA v 50-tych rokoch minulého storočia. Išlo o prognózy zamestnanosti pre vybrané povolania a sektory, ktoré sa realizovali za účelom identifikovania vhodných politík v oblasti vzdelávania. Tieto prognózy sa realizujú verejnou inštitúciou (US Bureau of Labor Statistics) dodnes s dvojročnou periódou a sú voľne dostupné.

Európa má taktiež dlhú tradíciu prognózovania potrieb trhu práce. Spočiatku išlo len o jednoduché plánovanie potrieb pracovnej sily, t.j. počtu vedcov, inžinierov, robotníkov potrebných na produkciu jednotky výstupu. V 70-tych rokoch bol tento prístup vo Veľkej Británii podrobený kritike, keď sa mu vyčítala najmä statickosť, nezohľadňovanie interakcií medzi dopytom a ponukou na pracovnom trhu a chýbajúca analýza potrebných zručností na zabezpečenie ekonomického rastu. Odvtedy zaznamenala Európa výrazný rozvoj metód prognózovania potrieb trhu práce, ktoré pomohli prekonať problémy vytýkané plánovaniu pracovnej sily. Používané metódy možno rozdeliť do štyroch základných skupín:

1. Formálne národné prognózy založené na kvantitatívnych modeloch.
2. Prieskumy medzi zamestnávateľmi a inými skupinami (otázky o zručnostiach, kvalifikáciách, nedostatkoch v kvalifikáciách, nedostatku voľnej kvalifikovanej pracovnej sily).
3. Hĺbkové sektorové štúdie (využívajúc kvantitatívne a kvalitatívne metódy).
4. Prognózy na základe expertných odhadov (okružle stoly, observatóriá, vývojové scenáre, metóda Delfi).

Každý prístup má svoje prednosti a nedostatky, ideálna je kombinácia viacerých prístupov.

#### ***Od kvantity ku kvalite***

Kým v minulosti sa kládol dôraz na plánovanie ľudských zdrojov, cieľom ktorého bolo zistiť koľko ľudí je potrebných v konkrétnej profesii o 5-10 rokov, v súčasnosti sa kladie dôraz na predvídanie kvalifikačných potrieb a identifikácia politík ako zabezpečiť budúcu rovnováhu medzi dopytom a ponukou po kvalifikáciách. Cieľom je vedieť, ktoré profesie, a aký druh kvalifikácie a zručností bude žiadaný zamestnávateľmi. Prognózy vývoja trhu práce sú len jednou z mnohých informácií a vo vyspelých krajinách EÚ prevláda komplexný prístup, ktorý kombinuje rôzne metódy a prácu rôznych aktérov. Z medzinárodného porovnania medzi krajinami EÚ možno identifikovať nasledovné metódy a prístupy používané na predvídanie potrieb trhu práce:

- Predvídanie potrieb trhu práce podľa zamestnania a vzdelania na základe kvantitatívnych ekonometrických modelov.
- Prieskumy zamestnávateľov, audity zručností.
- Monitoring voľných pracovných miest, prieskumy o problémoch pracovných náborov, analýzy pracovných ponúk v tlači a na internete.

---

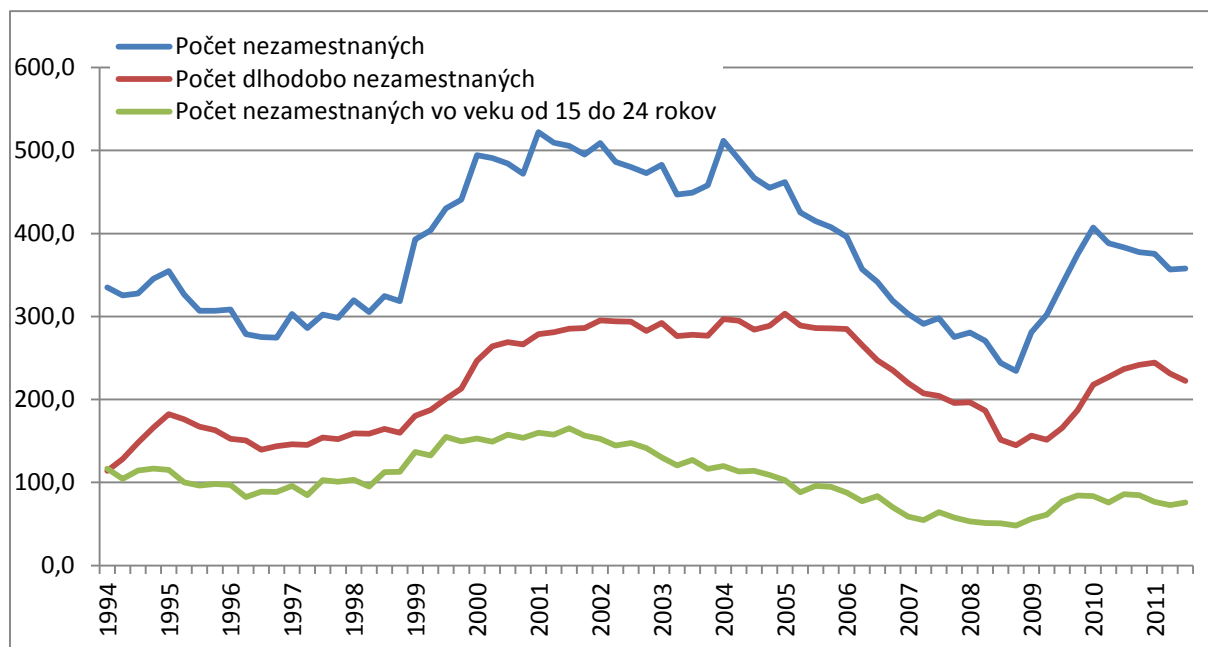
<sup>5</sup> Spracované podľa [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/sec3058\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/sec3058_en.pdf) a prezentácie A. Zakersteinovej "Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta" zo 14.6.2011 zverejnenej na <http://www.europa2020.sk/?p=230>



- Sektorové štúdie, vrátane vyhľadávania a určovania kvalifikačných potrieb v spoločnostiach, ktoré nastavujú trendy.
- Štúdie kvalifikačných potrieb v špecifických oblastiach činností, nových technológiách, zamestnaniach, kvalifikáciách a cieľových skupinách.
- Prieskumy a monitoring absolventov škôl a rekvalifikácií.
- Delfi štúdie, prípadové štúdie, scenáre.
- Pozorovania.

#### 4. Tabuľkové a grafické údaje pre komparáciu SR so zahraničím

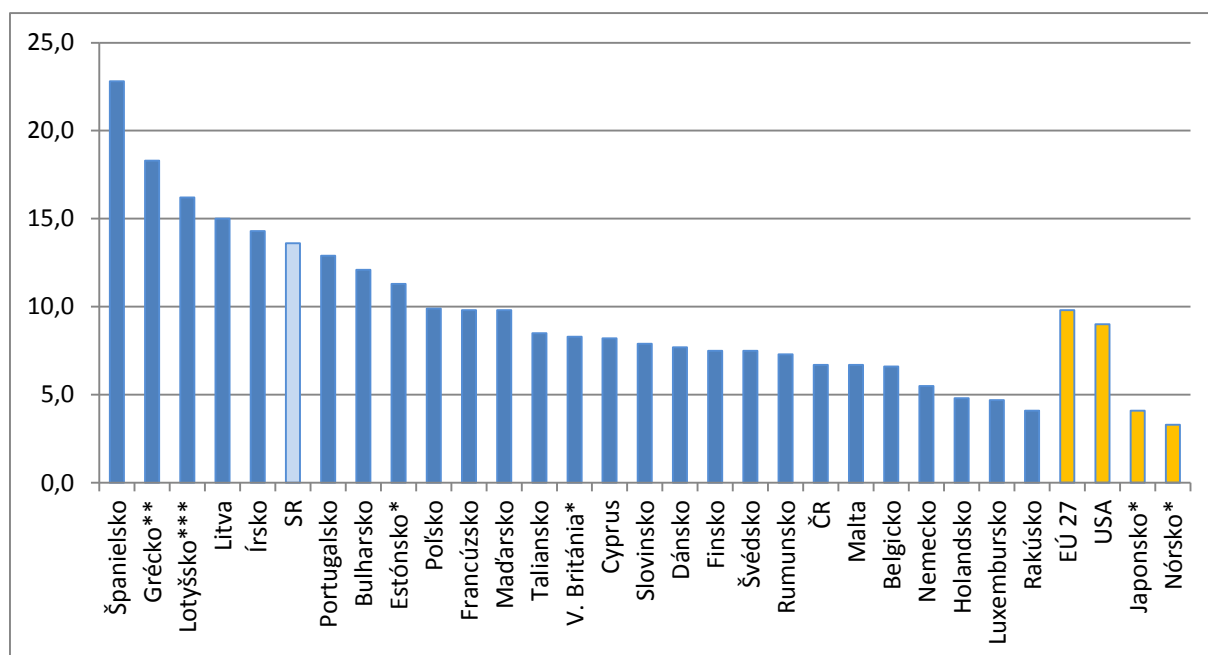
##### Vývoj počtu nezamestnaných v SR (v tis.)



Zdroj: Štatistický úrad SR

K októbru 2011 bolo na Slovensku 358-tisíc nezamestnaných, z čoho 222-tisíc (62 %) boli dlhodobo nezamestnaní a 76-tisíc (21 %) nezamestnaní vo veku 15 až 24 rokov. Ak zoberieme do úvahy, že v predchádzajúcom školskom roku ukončilo štúdium 148-tisíc absolventov, tak približne zistíme, že každý druhý absolvent nebol schopný nájsť si prácu. Nadpolovičný podiel dlhodobo nezamestnaných na celkovom počte nezamestnaných osôb zasa svedčí o zlej funkčnosti systému ďalšieho vzdelávania a rekvalifikácií na Slovensku. Dôsledkom je nezamestnateľnosť časti obyvateľstva, čo dokazuje aj skutočnosť, že v závere roka 2008 sa pri stále relatívne vysokej 7%-nej miere nezamestnanosti zamestnávateľa sťažovali na nedostatok voľnej kvalifikovanej pracovnej sily.

### Miera nezamestnanosti v EÚ a vo vybraných krajinách k októbru 2011 (v %)

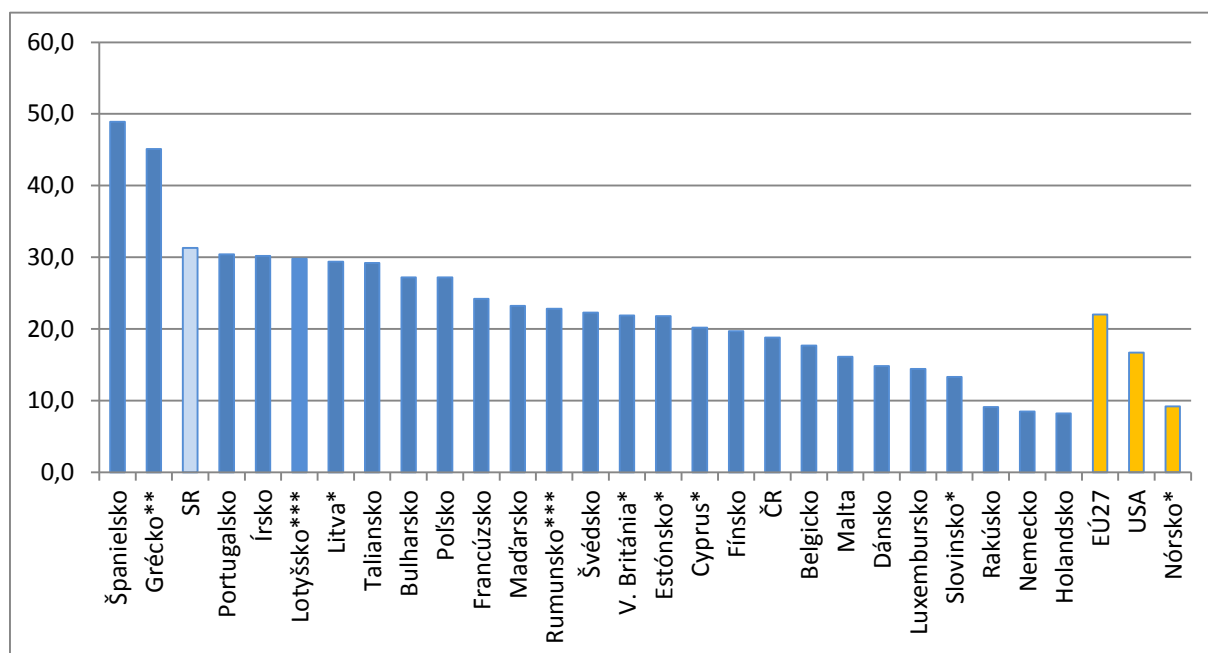


Zdroj: Eurostat

Pozn.: \* údaj zo septembra 2011, \*\* údaj z augusta 2011, \*\*\* údaj z júna 2011

V októbri 2011 bolo Slovensko podľa Eurostatu krajinou so 6-tou najvyššou mierou nezamestnanosti v EÚ. Ako však vidno z nasledujúcich grafov, ešte horšiu pozíciu má Slovensko v porovnaní nezamestnanosti mladých ľudí (3. najhoršia krajina EÚ) a najhoršie umiestnenie dosahuje SR v porovnaní miery dlhodobej nezamestnanosti (najhoršia krajina EÚ).

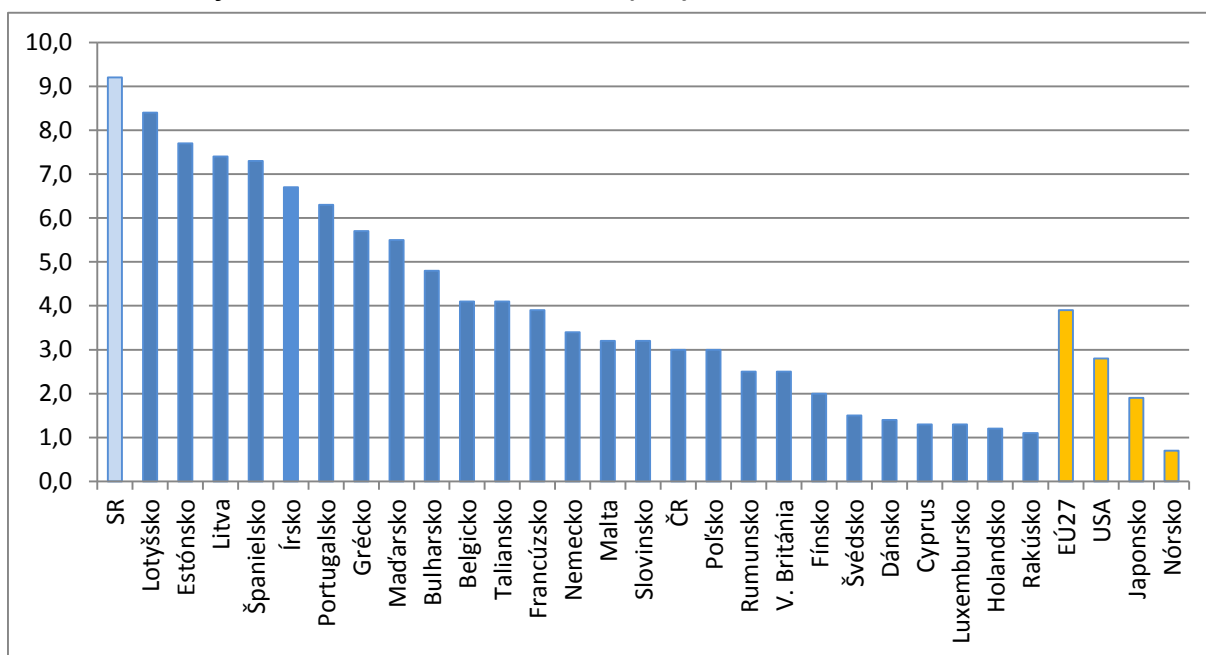
### Miera nezamestnanosti mladých vo veku 15 – 24 rokov v EÚ a vo vybraných krajinách k októbru 2011 (v %)



Zdroj: Eurostat

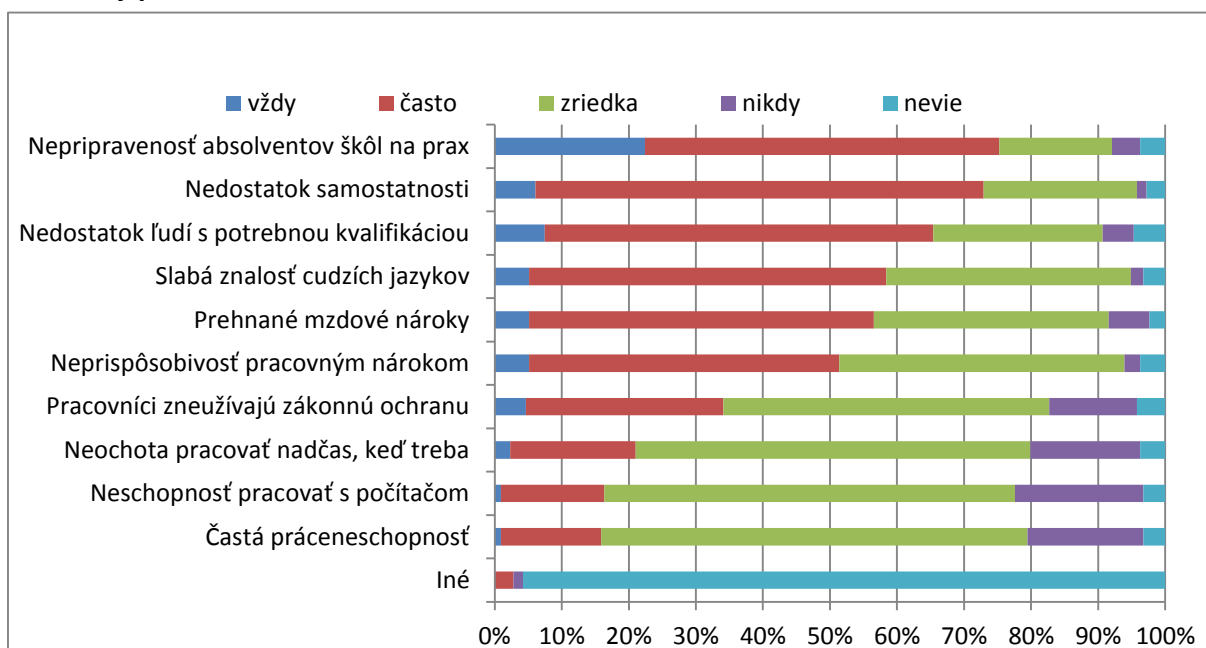
Pozn.: \* údaj zo septembra 2011, \*\* údaj z augusta 2011, \*\*\* údaj z júna 2011

### Miera dlhodobej nezamestnanosti za rok 2010 (v %)



Zdroj: Eurostat

### Problémy pri zamestnávaní ľudí



Zdroj: Správa o stave podnikateľského prostredia v SR 2010, PAS

Na nepripravenosť absolventov na prax a neadekvátnu kvalifikačnú štruktúru voľnej pracovnej sily na trhu práce sa sťažujú aj samotní podnikatelia. Štvorica najzávažnejších bariér zamestnávania ľudí zachytená v Správe o stave podnikateľského prostredia v SR 2010 má priamy súvis so vzdelávacím systémom.

## 5. Prístupy k predvídaníu potrieb trhu práce v Európe<sup>6</sup>

### **Belgicko**

Úrad služieb zamestnanosti realizuje každoročne prehľad a analýzu voľných pracovných miest, ktoré majú zamestnávateľia problém obsadiť kvalifikovanou pracovnou silou (ťažko obsaditeľné pracovné miesta). V roku 1997 začali sociálni partneri realizovať výskum, ktorého cieľom bolo popísať profily zamestnaní pre celé hospodárstvo, avšak nie je dostatok informácií, či projekt pokračuje, alebo je dokončený.

### **Bulharsko**

Národné centrum pre profesionálny rozvoj spadajúce pod ministerstvo práce a sociálnej politiky zrealizovalo niekoľko predpovedí budúcich potrieb trhu práce.

### **Cyprus**

V krajine bol už dávnejšie zavedený systém strednodobých a dlhodobých makroekonomických prognóz pre jednotlivé sektory a skupiny zamestnaní. Popri tom sa realizujú krátkodobé predpovede a ročné prieskumy potrieb zručností medzi zamestnávateľmi a sociálnymi partnermi.

Druh aktivity	Účel	Rozsah
Prognózy zamestnanosti pre ekonomiku Cypru	Predpovedať úroveň zamestnanosti a percentuálne zmeny zamestnanosti v ekonomike, sektoroch a povolaniach	Národná úroveň, sektorová úroveň (zahŕňa 17 hlavných sektorov a 43 vybraných podsektorov), úroveň povolanií (zahŕňa 10 hlavných kategórií povolanií a 27 vybraných povolanií)

### **Česká republika**

Systém prognózovania potrieb trhu práce sa začal rozvíjať v uplynulej dekáde. Má charakter strednodobých kvantitatívnych prognóz a sektorových analýz. Kvalitatívne prieskumy potrieb trhu práce vypracúvané v niektorých sektoroch hospodárstva realizujú sektorové rady.

Druh aktivity	Účel	Rozsah
Kvantitatívny model potrieb pracovnej sily na českom pracovnom trhu	Prognózovať budúcu štruktúru kvalifikácií a identifikovať nedostatkové kvalifikácie	Národná úroveň
Sektorové kvalitatívne štúdie	Poskytnúť hĺbkový prehľad v aktuálnych trendoch v jednotlivých sektoroch a skúmať dopad rozvoja technológií na dopyt po práci	Sektorová úroveň

### **Dánsko**

Sociálni partneri na odvetvovej a lokálnej úrovni financujú a priamo realizujú systematické odhady kvalifikačných potrieb. Prognózy vývoja trhu práce a vzdelávania na národnej úrovni

<sup>6</sup> Spracované podľa [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/sec3058\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/sec3058_en.pdf); krajiny sú zoradené podľa abecedného poradia.

realizuje Ekonomická rada Pracovného hnutia (*Labour Movement*) a Dánsky inštitút vládnych štúdií, a tým podporujú odbornú diskusiu o budúcich nerovnováhach medzi ponukou a dopytom na trhu práce. **Krátkodobé a strednodobé prognózy vývoja trhu práce ovplyvňujú financovanie vzdelávacích aktivít.** Dánske ministerstvo školstva zaviedlo systematický monitoring kvality ďalšieho vzdelávania. **Sleduje sa percento zamestnaných absolventov ďalšieho vzdelávania a pokiaľ je úroveň zamestnanosti absolventov vzdelávacej inštitúcie nižšia ako 75%, ministerstvo vyžaduje podrobné vysvetlenie.**

Druh aktivity	Účel	Rozsah
Kvantitatívna prognóza tokov vo vzdelávacom systéme, ponuky pracovnej sily podľa vzdelania a budúcej nerovnováhy na trhu práce	Štatistická a analytická jednotka na ministerstve školstva spracúva základné štatistické dáta zo vzdelávacieho systému a pripravuje z nich prognózy týkajúce sa vzdelávania a trhu práce	Národná úroveň; rozdelené podľa úrovne vzdelania
Prognózy zamestnania podľa úrovne vzdelania	Strednodobé a dlhodobé kvantitatívne odhady dopytu a ponuky na trhu práce podľa dosiahnutého vzdelania	Národná a regionálna úroveň podľa dosiahnutej úrovne vzdelania
Prognózy vzdelávania	Prispievať do verejnej diskusie o budúcich nerovnováhach na trhu práce a korekčných politikách	Národná a regionálna úroveň podľa dosiahnutej úrovne vzdelania
Štúdia o budúcich nerovnováhach na pracovnom trhu vo verejnej správe (realizuje ministerstvo financií)	V 60. a 70. rokoch sa v Dánsku výrazne rozšíril sociálny štát, v dôsledku čoho je veková štruktúra štátnych zamestnancov výrazne nerovnomerná a v budúcich rokoch bude treba nahradiť výrazný počet štátnych zamestnancov, ktorí odídu do dôchodku. Štúdia identifikuje najväčšie personálne riziká najmä v zdravotnom a vzdelávacom systéme	
Projekt <i>Kvalinord</i>	Vytvoriť metodológiu na hodnotenie regionálnych nerovnováh na trhu práce pre nekvalifikovaných a kvalifikovaných pracovníkov. Súčasťou projektu sú štúdie súčasného a budúceho dopytu po zručnostiach vo vybraných sektoroch v regióne Northern Jutland	

### **Estónsko**

Systém prognózovania potrieb trhu práce sa začal využívať počas minulej dekády. Jeho podstatou sú strednodobé kvantitatívne makroprognózy, ktoré obsahujú aj niektoré prvky kvalitatívnych sektorových prieskumov, ktoré sa realizujú vo vybraných odvetviach ekonomiky. Analýzy trhu práce sledujú počet nových pracovných miest, pohyby medzi ekonomickými sektormi a odchody do dôchodku. Tieto dáta sa využívajú na prognózovanie potrieb trhu práce.

Druh aktivity	Účel	Rozsah
Pravidelné prognózy potrieb trhu práce	Predpovedať úroveň zamestnanosti, ako aj potreby novej pracovnej sily	Národná a sektorová úroveň (34 sektorov), úroveň povolání (5 skupín povolání)
Sektorové štúdie o budúcich personálnych potrebách zamestnávateľov	Poskytnúť dodatočnú informáciu o dopyte na pracovnom trhu vo vybraných sektoroch (doplnok k predchádzajúcej aktivite – <i>vid' vyššie</i> )	
Ad-hoc regionálne štúdie o potrebách trhu práce	Poskytnúť regionálne hodnotenie potrieb na pracovnom trhu	
Register nezamestnaných absolventov	Poskytnúť systematickú informáciu o počte registrovaných nezamestnaných absolventov podľa škôl a oblastí štúdia	

### **Fínsko**

Krajina má dobre rozvinutý systém predvídania potrieb trhu práce. Jeho základom je kvantitatívne prognózovanie. Popri tom sa realizujú kvalitatívne prieskumy a hĺbkové analýzy vybraných oblastí trhu práce. Systém funguje vďaka spolupráci sociálnych partnerov. **Kvantitatívne prognózy kvalifikácií sa využívajú na tvorbu Rozvojového vzdelávacieho plánu**, ktorý sa aktualizuje každé štyri roky (súčasný plán obsahuje rozvojové ukazovatele pre každú oblasť a úroveň vzdelávania, hlavné body vzdelávacej politiky a rámec financovania).

Druh aktivity	Účel	Rozsah
Kvantitatívne dlhodobé a strednodobé prognózy	Prognózovať štruktúru zamestnanosti, dopyt po profesiách a vzdelávaní do roku 2030	Národná a regionálna úroveň; tiež sektorová úroveň (12 hlavných sektorov a 51 podsektorov)
Kvalitatívne dlhodobé a strednodobé prognózy	Prognózovať dopyt po kvalifikáciách a zručnostiach na pracovnom trhu	
Prognózovanie miestneho dopytu po pracovnej sile	Cieľom prognóz v každom regióne a každom ekonomickom centre je identifikovať vývoj sektorov, povolání, dopytu po kvalifikáciách, zmeny technológií a výrobných postupov	

### **Francúzsko**

Systém je založený na strednodobých makroprognózach, sektorových štúdiách, regionálnych prieskumoch a zamestnaneckých prieskumoch žiadaných kvalifikácií. Nevyhnutným predpokladom správneho prognózovania je **aktívna účasť sociálnych partnerov a lokálnych podnikateľov**.

Druh aktivity	Účel	Rozsah
GPEC – Výhľadový manažment zamestnaní a kvalifikácií	GPEC monitoruje vývoj na pracovnom trhu a podmieňuje korekčné politiky v nasledujúcich 3-5 rokoch. Participácia sociálnych partnerov na podnikovej úrovni je daná zákonom	Sektorová úroveň
Zamestnanosti 2015	Prognóza zamestnanosti	Národná prognóza (obsahuje 80 skupín povolání)

Prognóza potreby zamestnaní a rekvalifikácií do roku 2015	Analýza hodnotiaca dopyt po jednotlivých typoch vzdelanostných profilov a koreláciu so štruktúrou študentov. Výsledkom je vzdelanostný profil zamestnancov potrebných v jednotlivých sektoroch (odstupňovaný podľa úrovne vzdelania)	Národná sektorová prognóza
Regionálne a sektorové pozorovania vývoja zamestnanosti	Príprava prognóz zamestnanosti a dopytu po kvalifikáciách v sektoroch a profesiách	

### Grécko

Prognózovať sa začalo len nedávno. Dáta sú získavané od lokálnych partnerov, z prieskumov medzi absolventmi a iných prieskumov zameraných na ľudí vstupujúcich na trh práce. Ekonometrické prognózy sa zatiaľ len pripravujú.

### Holandsko

Dobre rozvinutý a dlho zaužívaný systém, ktorý spracúva široké spektrum dát a informácií od sociálnych partnerov, poskytuje detailné informácie pre tvorbu vzdelávacích politík, ako aj pre kariérne rozhodovanie jednotlivcov.

Druh aktivity	Účel	Rozsah
Pravidelné správy o štruktúre pracovného trhu podľa vzdelania a povolání	Súčasná a budúca situácia na trhu práce v členení podľa povolání, sektorov a úrovne vzdelania	104 vzdelanostných profilov a 127 povolání na regionálnej úrovni vo všetkých sektoroch
Prognózy zamestnanosti, nezamestnanosti a voľných pracovných miest	Identifikácia súčasných a budúcich disproporcií na trhu práce	Rôzne sektory a povolania
Panel Inštitútu pracovných štúdií o ponuke a dopyte na pracovnom trhu	Získavať dáta o vývoji pracovnej sily (z hľadiska vzdelania a pracovných zručností)	
Národný prieskum o pracovných podmienkach	Štruktúrovaný a pravidelný prieskum o zamestnanosti, pracovných podmienkach a rizikách a nedostatkových profesiách	Všetky sektory, všetky povolania

### Írsko

Krajina má pomerne dobre rozvinutý systém prognózovania, ktorý kombinuje sektorové štúdie, analýzy pracovného trhu a trendov zamestnanosti a strednodobé a dlhodobé prognózy dopytu po jednotlivých povolaniach.

Druh aktivity	Účel	Rozsah
Prognóza potrieb pracovnej sily zostavovaná Radou pre ekonomický a sociálny výskum (12 štúdií v rokoch 1991 až 2007)	Prognózovať zamestnanosť podľa sektorov a povolání	Národná, regionálna, sektorová (20 sektorov), zamestnanecká (40 zamestnaní) a vzdelanostná (5 úrovni vzdelania)
Súčasný trend zamestnanosti a prognóza na roky 2010 a 2020	Prognózovať vývoj zamestnanosti do roku 2020	Národná, všetky sektory
Budúce požiadavky na vysokokvalifikovaných	Identifikovať budúce požiadavky a politiky, ktoré zabezpečia, aby	



zamestnancov v informačných technológiách	bol dostatok kvalitných pracovníkov na trhu práce v IT sektore	
Budúce zručnosti pre pracovníkov v medzinárodnom finančníctve	Popísať súčasné a budúce požiadavky na pracovníkov v medzinárodnom finančníctve s dôrazom na rozvoj analytických kapacít vo finančných službách	
Špecifické sektorové štúdie	Vyhodnotiť potrebu kvalifikácií v špecifických sektoroch (zdravotníctvo, digitálne médiá, manažment malých a stredných podnikov)	

### **Litva**

Realizujú sa prognózy ponuky a dopytu na trhu práce pre tri alternatívne scenáre vývoja ekonomiky.

Druh aktivity	Účel	Rozsah
Prognózy trhu práce podľa skupín zamestnania	Prognózovať potreby trhu práce	Národná, regionálna, zamestnanecká úroveň
Prognóza zamestnanosti v sektoroch	Hodnotenie dynamiky zamestnanosti v jednotlivých sektoroch hospodárstva v 5-ročnom horizonte	Národná a sektorová úroveň
Vývoj a implementácia metodológie prognózovania dopytu po kvalifikáciách na pracovnom trhu v strednodobom horizonte	Vývoj metodológie prognózovania dopytu po kvalifikáciách / zručnostiach na trhu práce	Národná úroveň
Barometer pracovných príležitostí	Informácie o pracovných ponukách (pre nezamestnaných a absolventov)	
Systematické hodnotenie súladu dopytu a ponuky na pracovnom trhu pre vysokokvalifikovaných zamestnancov	Analyzovať kapacitu vysokokvalifikovaných zamestnancov adaptovať sa na potreby high-tech a inovatívnych odvetví so zohľadnením trendov na pracovnom trhu v Litve a EÚ	
Príprava metodológie na skúmanie dopytu po expertoch v high-tech oblastiach	Vypracovať metodológiu na identifikáciu dopytu po expertoch v Litve	

### **Lotyšsko**

V krajine sa realizujú sektorové štúdie. Kvalifikačné štandardy a predpovede sa zostavujú na základe štatistických dát a prieskumov medzi zamestnávateľmi. Doposiaľ nebol vyvinutý systém prognózovania potrieb zručností. Plánuje sa však príprava metodológie strednodobých prognóz dopytu po zručnostiach a kvalifikáciách na trhu práce.

Druh aktivity	Účel	Rozsah
Informačné poznámky k odhadom súladu dopytu a ponuky na pracovnom trhu v strednodobom horizonte	Odhadnúť dopyt a ponuku na trhu práce s v strednodobom horizonte a preskúmať možné disproporcie s cieľom navrhnúť riešenia	Národná úroveň

Ročný prieskum medzi zamestnávateľmi o vývoji na trhu práce (realizuje úrad práce)	Identifikovať potreby zamestnávateľov a nedostatkové kvalifikácie a možnosti angažovania sa úradov práce	Národná úroveň
Prieskum kariérnych plánov žiakov v poslednom ročníku	Identifikovať najpopulárnejšie profesie a faktory, ktoré podmieňujú kariérne rozhodovanie. Identifikovať problémy pri kariérnom rozhodovaní a plány na štúdium v zahraničí	

### **Luxembursko**

V júni 2008 vznikla na pôde ministerstva práce Stála komisia práce a zamestnanosti. Jej cieľom je analyzovať zamestnanosť, nezamestnanosť, pracovné podmienky, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Popri tom sa v bankovom sektore realizuje pravidelný prieskum, ktorého cieľom je krátkodobé prognózovanie štruktúry zručností žiadaných trhom práce.

Druh aktivity	Účel	Rozsah
Kvalifikácie budúcnosti (realizuje Podnikateľská federácia, Banková asociácia a Obchodná komora)	Mapovanie potrieb kvalifikácií potrebných na trhu práce	

### **Maďarsko**

Ústredie služieb zamestnanosti realizuje pravidelné krátkodobé projekcie potrieb trhu práce opierajúc sa o dotazníkové prieskumy medzi zamestnávateľmi. Z Operačného programu Rozvoj ľudských zdrojov bol financovaný projekt strednodobého a dlhodobého prognózovania potrieb trhu práce, no projekt skončil neúspešne, keďže sa nepodarilo vypracovať použiteľný makroekonomický model.

Druh aktivity	Účel	Rozsah
Štvrtročné prieskumy úradov práce medzi podnikmi	Podporiť aktivity úradov práce	Národná úroveň
Databáza žiadostí nezamestnaných o zamestnanie (realizuje úrad práce)	Poskytnúť dáta zamestnávateľom o ponuke voľnej pracovnej sily	

### **Malta**

Úrad práce v minulosti realizoval krátkodobé odhady potrieb trhu práce na základe prieskumov medzi zamestnávateľmi, avšak tento projekt sa už nerealizuje. V roku 2007 bola vypracovaná detailná štúdia ponuky a dopytu po zručnostiach v oblasti informačných technológií. Centrálna banka realizuje pravidelné prieskumy medzi podnikateľmi.

Druh aktivity	Účel	Rozsah
Prieskum názorov podnikateľov (realizuje centrálna banka)	Zisťovanie očakávaní podnikateľov ohľadom ekonomického vývoja vrátane personálnych potrieb v nasledujúcom štvrtroku	Národná (žiadne informácie o personálnych potrebách sektorov)
Podrobná štúdia o dopyte a ponuke kvalifikovanej pracovnej sily v informačných technológiách	Cieľom bolo zvýšiť pozornosť verejnosti na voči informačným technológiám a identifikovať aktivity, ktoré zabezpečia rast tohto sektora	IT sektor

## **Nemecko**

Systém je založený na **vzájomnom zdieľaní výskumných aktivít a skúseností** medzi realizátormi ekonometrických predpovedí a kvalitatívnych výskumov v ekonomických sektoroch, odvetviach a povolaniach, a realizátormi výskumov kvalifikačných štandardov.

Druh aktivity	Účel	Rozsah
Prognózy počtu žiakov na roky 2005-2020	Štatistická predpoveď počtu žiakov	Regionálna úroveň, podľa druhu školy
Prognóza nastupujúcich študentov vysokých škôl a absolventov do roku 2020	Štatistická predpoveď počtu prijatých študentov a absolventov vysokých škôl	Regionálna úroveň, podľa druhu vysokej školy
Dlhodobá prognóza ponuky pracovnej sily	Projekcia vývoja na trhu práce do roku 2050	

## **Nórsko**

Nórsky štatistický úrad je autorom makroekonomických prognóz dopytu a ponuky na trhu práce (aktuálne sú spracované do roku 2025) a Nórska organizácia práce a sociálneho zabezpečenia pripravuje ročné analýzy potrieb trhu práce.

Druh aktivity	Účel	Rozsah
Prognóza trhu práce do roku 2025	Makroekonomická prognóza ponuky a dopytu po rôznych typoch práce	Národná prognóza zahŕňajúca 20 sektorov, 27 vzdelanostných profilov (z toho 19 vysokoškolských)
Podnikateľský prieskum (realizuje Nórska organizácia práce a sociálneho zabezpečenia)	Prieskum o problémoch pri prijímaní zamestnancov a kvalifikačných potrebách zamestnávateľov počas nasledujúceho roka	Národný prieskum, publikujú sa dáta pre 86 profesií

## **Poľsko**

Poľsko rozvíja nový systém monitoringu budúcich potrieb trhu práce, ktorého súčasťou bude pozorovanie trendov a zmien v dopyte po zručnostiach.

Druh aktivity	Účel	Rozsah
Systém prognózovania dopytu na trhu práce	Vytvoriť systém / podpornú databázu na prognózovanie potrieb trhu práce podľa úrovne kvalifikácie	Národné a regionálne prognózy pre rôzne úrovne kvalifikácie
Prognóza počtu zamestnaných osôb a ponuky práce	Prognóza vývoja trhu práce	Niektoré regióny
Prognóza počtu zamestnancov v IT sektore	Identifikovať zmeny ponuky a dopytu po IT špecialistoch	IT sektor

## **Portugalsko**

Realizujú sa sektorové analýzy, ktoré sú prepojené s databázou zamestnaní a kvalifikačných štandardov.

Druh aktivity	Účel	Rozsah
Národný systém kvalifikácií	Definovať štandardy pre celoživotné vzdelávanie pri zohľadnení potrieb zamestnávateľov a hospodárstva	

## Rakúsko

Systém prognózovania potrieb trhu práce je dobre rozvinutý a zahŕňa nasledovné prvky: online barometer kvalifikácií používaný na komplexný a nepretržitý monitoring dopytu po zručnostiach, strednodobé prognózy na makroúrovni, akreditácie univerzít zameraných na aplikované vedy, sieťovanie analytikov verejných služieb zamestnanosti a prieskum o kvalifikáciách realizovaný medzi zamestnávateľmi.

Druh aktivity	Účel	Rozsah
Strednodobé kvantitatívne modelovanie dopytu po práci	Poskytnúť dáta na lepší odhad potrieb trhu práce a budúcej štruktúry kvalifikácií	Národné a regionálne prognózy dopytu po práci podľa sektorov, povolani a kvalifikácií
Mikroprognózy výhľadu zamestnanosti a nezamestnanosti	Popísať vývoj zamestnanosti a nezamestnanosti v Rakúsku	Národná, regionálna a sektorová úroveň
Barometer kvalifikácií	Sledovať dopyt po individuálnych povolaniach na mikroúrovni	Regionálna úroveň, všetky sektory
<i>ProWien II</i> – prieskumy a metóda Delfi	Poskytnúť detailné informácie zo sektorov a regiónov o dopyte po práci a kvalifikáciách	Regionálna a sektorová úroveň

## Rumunsko

V minulých rokoch vznikli dve prognózy. Prvá sa zameriava na dopyt a ponuku na trhu práce v siedmych regiónoch Rumunska. Druhá, vypracovaná v roku 2005, poskytuje predpoveď štruktúry zamestnaní v ekonomike.

Druh aktivity	Účel	Rozsah
Prognózovanie potrieb celoživotného vzdelávania	Napomôcť implementácii regionálnych plánov celoživotného vzdelávania prostredníctvom prognózovania dopytu po kvalifikáciách a spoluprácou zainteresovaných subjektov na lokálnej úrovni	Regionálny
Prognóza dopytu po kvalifikáciách na národnej úrovni a vypracovanie profilov 150 povolani	Zmapovať súčasný dopyt po kvalifikáciách na národnej úrovni a zvýrazniť zmeny v profiloch povolani. Vytvorenie metodológie pre pravidelné prognózovanie	Národná a zamestnanecká úroveň

## Slovinsko

Národný systém prognózovania kvalifikačných potrieb zatiaľ neexistuje, avšak Inštitút makroekonomických analýz a rozvoja je autorom ročných strednodobých predpovedí vývoja na trhu práce. Analýza kvalifikačných požiadaviek sa realizuje pre potreby vytvorenia štandardov povolani. Na regionálnej úrovni existuje viacero prognóz vývoja dopytu po kvalifikáciách.

Druh aktivity	Účel	Rozsah
Prognóza ekonomických trendov	Poskytnúť dáta na plánovanie hospodárskej politiky a prípravu rozpočtu verejných financií	Národná

## Španielsko

Prognózovanie kvalifikačných potrieb sa realizuje cez rozvíjanie a aktualizovanie registra pracovných kvalifikácií, sektorových štúdií, a stálym sledovaním dopytu po povolaniach.

Druh aktivity	Účel	Rozsah
Monitoring profesií (realizuje Španielsky inštitút pre kvalifikácie)	Navrhnuť, vypracovať a aktualizovať Národný katalóg pracovných kvalifikácií a Národný katalóg kurzov celoživotného vzdelávania. Monitorujú sa trendy na pracovnom trhu a v špecifických sektoroch	

## Švédsko

V krajine existuje dobre rozvinutý systém monitoringu potrieb trhu práce, ktorého súčasťou je niekoľko komplementárnych dlhodobých, strednodobých a krátkodobých prognóz, sektorových štúdií, pravidelných dotazníkových prieskumov medzi zamestnávateľmi a pravidelných regionálnych prieskumov o zamestnanosti (minulej a plánovanej).

Druh aktivity	Účel	Rozsah
Trendy a prognózy	Vypracovať prehľad demografického vývoja a trendov vo vzdelávaní a na trhu práce prostredníctvom detailnej prognózy dopytu a ponuky na trhu práce a prípadných disproporcií	50 vzdelanostných kategórií a 40 priemyselných sektorov
Vzdelávanie a práca	Hodnotenie potenciálnych disproporcií medzi ponukou a dopytom po vzdelávaní podľa skupín vzdelávania	
Prieskum tendencií na pracovnom trhu	Zmapovať situáciu ohľadom prijímania zamestnancov, podiel podnikov s voľnými pracovnými miestami a dopyt po práci podľa úrovne vzdelania	70 vzdelanostných profilov (56 z nich sú vysokoškolské)

## Taliansko

Prognózovanie vychádza zo sektorových a regionálnych štúdií, prieskumoch voľných pracovných miest a krátkodobých a strednodobých ekonometrických predpovedí realizovaných podľa sektorov a povolání. V krátkej budúcnosti chce krajina rozvinúť **online systém permanentného monitorovania kvalifikačných potrieb**.

Druh aktivity	Účel	Rozsah
Národný systém sústavného monitorovania potrieb trhu práce	Analýza a prognózy potrieb trhu práce	Národná, regionálna, sektorová, zamestnanecká úroveň
Prieskumy ministerstva práce a sociálnych vecí a asociácie podnikateľských združení	Krátkodobé prognózy vývoja zamestnanosti	Národná, regionálna, lokálna, profesijná, sektorová, vzdelanostná úroveň

## Veľká Británia

Systém prognóz je dobre rozvinutý a je založený na **koordinovanom** sektorovom a regionálnom výskume kvalifikačných potrieb, ktorý realizuje Agentúra rozvoja sektorových

zručností a sieť **25 sektorových rád**. Rady pri prognózovaní využívajú **behaviorálne a ekonometrické modely, audity zručností a prieskumy medzi podnikateľmi**. Rady sú zodpovedné za **udržiavanie spolupráce medzi zamestnávateľmi, školami a tréningovými centrami v jednotlivých odvetviach**. Popri tom sa realizuje strednodobá a dlhodobá prognóza sektorových a regionálnych kvalifikačných potrieb. Koncom 90-tych rokov sa začal realizovať **pravidelný telefonický prieskum na národnej a regionálnej úrovni** medzi podnikateľmi ohľadom potrebných kvalifikácií, do ktorého sa zapája **70 000 zamestnávateľov**. Tento prieskum sa realizuje každý druhý rok, kde podnikatelia odpovedajú na otázky zo štruktúrovaného dotazníka. Súčasťou výstupov prognózovania potreby kvalifikácií sú **národné štandardy povolání, ktoré definujú zručnosti k jednotlivým povolaniam**.

Druh aktivity	Účel	Rozsah
Práca v budúcnosti 2004-2014	Poskytnúť sektorovú prognózu potrieb trhu práce v horizonte 10 rokov pre širokú škálu povolání (popri tom sa realizuje množstvo ďalších analýz a prognóz na národnej a regionálnej úrovni)	67 sektorov, 25 rád pre vzdelávanie a zručnosti, 9 skupín profesií
Národný prieskum o kvalifikáciách medzi zamestnávateľmi	Poskytnúť spoľahlivé dáta pre kompetentné inštitúcie o nedostatkových kvalifikáciách a vývoji zamestnanosti, ktoré sú podkladom pri tvorbe politik a hodnotení dopadov vzdelávacích aktivít	70 000 zamestnávateľov zo všetkých sektorov (súkromných aj štátnych)

## 6. Medzinárodné porovnanie systému predvídania potrieb trhu práce

### Typy systémov predvídania potrieb trhu práce v EÚ

<b>Systém</b>	<b>Charakteristika</b>	<b>Krajiny</b>
Decentralizovaný systém	Je rozvinutý najmä v obchode, na sektorovej a lokálnej úrovni. Nekladie dôraz na systematické odhadovanie kvalifikačných potrieb.	Dánsko Grécko Litva Lotyšsko Maďarsko Portugalsko Slovinsko Španielsko
Koordinovaný nekomplexný systém	Kľúčovým prvkom celého systému je kvantitatívne prognózovanie. Realizujú sa aj niektoré kvalitatívne analýzy (prieskumy).	Cyprus Fínsko Írsko
Budovanie koordinovaného komplexného systému	Systém je založený na strednodobých makroprognózach, ktoré zohľadňujú vývojové trendy v sektoroch. Cieľom systému je zavedenie permanentného monitoringu kvalifikačných potrieb.	Česká republika Estónsko Poľsko Slovensko Taliansko
Koordinovaný komplexný systém	Rozvinutý systém strednodobých a krátkodobých makroprognóz, systém sektorových analýz, pravidelných prieskumov medzi zamestnávateľmi a regionálnych prieskumov o zamestnanosti.	Francúzsko Holandsko Nemecko Rakúsko Švédsko Veľká Británia

Zdroj: CEDEFOP (2008), *Systems for anticipation of skill needs in the EU Member States, Working Paper No.1, European Centre for the Development of Vocational Training, Thessaloniki, október 2008* (k stiahnutiu na: [http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/WORKINGPAPER01\\_OCT2008.PDF](http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/WORKINGPAPER01_OCT2008.PDF))

## Metódy používané na prognózovanie potrieb trhu práce v krajinách EÚ

	Ekonomické modely a prognózovanie vývoja na trhu práce	Analýza nesúladu dopytu a ponuky	Sektorové štúdie	Prieskumy medzi zamestnávateľmi	Analýzy potrieb kvalifikácií / zručností	Analýza škôl a monitoring absolventov	Delfi štúdie a fokusové skupiny	Registre povolání / kvalifikácií
Belgicko		X						X
Bulharsko	X							
Cyprus	X			X				
ČR	X		X		X			
Dánsko	X	X			X	X		
Estónsko	X		X			X		
Fínsko	X	X	X		X			
Francúzsko	X	X	X	X	X	X		
Grécko				X		X		
Holandsko	X	X		X				
Írsko	X	X	X		X			
Litva	X	X	X		X			
Lotyšsko		X	X	X		X		
Luxembursko					X			
Maďarsko				X				
Malta				X				
Nemecko	X		X		X	X	X	
Nórsko	X			X	X			
Poľsko	X							
Portugalsko			X					X
Rakúsko	X	X		X	X		X	
Rumunsko					X			X
Slovensko						X		X
Slovinsko	X							
Španielsko		X	X					X
Švédsko	X	X	X	X		X		
Taliansko	X	X	X	X	X			
Veľká Británia	X	X	X	X	X			X

Zdroj: PAS podľa CEDEFOP (2008), *Systems for anticipation of skill needs in the EU Member States, Working Paper No.1, European Centre for the Development of Vocational Training, Thessaloniki, október 2008* (k stiahnutiu na: [http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/WORKINGPAPER01\\_OCT2008.PDF](http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/WORKINGPAPER01_OCT2008.PDF))



## 7. Odporúčania

- Popri mapovaní súčasnej štruktúry a obsahu povolání a kvalifikácií prognózovať vývoj na trhu práce a kvantitatívne a kvalitatívne zmeny v povolaniach a kvalifikáciách **do budúcnosti**.
- Žiadať od sektorových rád, ktoré vznikli v rámci projektu Národná sústava povolání, **tvorbu sektorových analýz budúcich potrieb** zamestnávateľov z hľadiska kvantity a kvality pracovnej sily. Využívať tieto informácie na úpravu štruktúry a osnov vzdelávacích inštitúcií.
- Vypracovať **metodológiu zberu informácií o budúcich potrebách** podnikateľov z hľadiska kvalifikačnej štruktúry zamestnancov a realizovať takýto prieskum na reprezentatívnej vzorke podnikov.
- **Koordinovať aktivity** rôznych inštitúcií mapujúce potreby trhu práce alebo realizovať koordinované vyhodnocovanie výsledkov jednotlivých projektov s cieľom pripraviť relevantné výstupy na tvorbu a úpravu vzdelávacích politík.
- **Zverejňovať informácie** o uplatniteľnosti absolventov stredných a vysokých škôl a o výške plátov absolventov s cieľom zvýšiť motiváciu škôl zlepšovať sa a zároveň jednoznačne rozlíšiť žiadané a nežiadané študijné odbory.
- **Informovať firmy i školy** o tom, že vzájomná spolupráca je možná a prezentovať najlepšie skúsenosti z uskutočnených projektov. Informácie o úspešných počinoch, vrátane odporúčaní ako postupovať, môžu pomôcť školám a firmám, ktoré majú záujem spolupracovať, ale odrádzajú ich počiatočné prekážky.
- **Vyhodnocovať efektívnosť ďalšieho vzdelávania a rekvalifikačných kurzov.** V prípade nedostatočnej úspešnosti absolventov nájsť si prácu žiadať organizátorov o vysvetlenie neúspechu. Prípadne finančne motivovať úspešných organizátorov. Zjednodušiť a zatraktívniť rekvalifikačné kurzy v podnikoch.

*Dopad odporúčaných opatrení na verejné financie: Takmer všetky navrhované opatrenie majú v krátkodobom horizonte negatívny dopad na verejné financie, nakoľko ich prípravu a realizáciu by financoval poväčšine verejný sektor. Zo stredno- a dlhodobého hľadiska by sa však tieto výdavky mali štátu vrátiť v podobe rastu zamestnanosti, a teda rozšírenia platiteľov odvodov a daní z príjmov a zároveň menšieho počtu nezamestnaných, a teda menšieho počtu poberateľov sociálnych dávok. Mnohé z odporúčaných opatrení majú v sebe*

*tiež potenciál zvyšovania efektívnosti vynakladania verejných peňazí na sledovanie potrieb trhu práce či na ďalšie vzdelávanie a rekvalifikačné kurzy.*