

Strategické priority rozvoja zamestnanosti v Slovenskej republike s výhľadom do roku 2030

(Aktualizované znenie, október 2022)

1. Úvod

Dokument „Strategické priority rozvoja zamestnanosti v Slovenskej republike s výhľadom do roku 2030“ (SPRZ 2030) predstavuje **jeden z kľúčových strategických rámcov pre oblasť aktívnej politiky trhu práce**. Prijatie SPRZ 2030 je tak hodnotovo významnou a neoddeliteľnou súčasťou **Národného strategického rámca aktívnej politiky trhu práce v rámci programového obdobia 2021 – 2027** so zreteľom na usmernenia politik zamestnanosti, ktoré bude Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (MPSVR SR) **implementovať spolu s relevantnými partnermi na národnej úrovni**.

Prostredníctvom tohto dokumentu MPSVR SR vytvára **predpoklady na naplnenie kritérií základnej tematickej podmienky** vyplývajúcej z návrhu európskej legislatívy pre oblasť európskych štrukturálnych a investičných fondov s názvom „Národný strategický rámec aktívnej politiky trhu práce“. Jedným z kritérií splnenia tejto základnej tematickej podmienky je aj zabezpečenie toho, aby sa **navrhovanie, implementácia, monitorovanie a preskúmavanie politik, vykonávali v úzkej spolupráci s príslušnými zainteresovanými stranami**. V nadväznosti na uvedené predložilo MPSVR SR návrh SPRZ 2030 na rokovanie „Pracovnej skupiny pre oblasť zamestnanosti, aktívnej politiky trhu práce, Záruky pre mladých a sociálnej ekonomiky“ (ďalej len „pracovná skupina“), s cieľom zabezpečiť v súlade so Štatútom a Rokovacím poriadkom pracovnej skupiny aktívnu účasť zainteresovaných partnerov nielen na tvorbe dokumentu SPRZ 2030, ale následne aj na jeho monitorovaní a preskúmaní, a to počas celého programového obdobia 2021 – 2027.

Pracovná skupina prerokovala SPRZ 2030 na svojom 1. rokovaní **dňa 18.5.2021**. Následne pracovná skupina po zapracovaní pripomienok, podnetov a návrhov jej členov zastupujúcich relevantných partnerov trhu práce schválila SPRZ 2030 na svojom 2. rokovaní dňa **30.6.2021**. Aktualizáciu SPRZ 2030 prerokovala a schválila pracovná skupina na svojom 3. rokovaní dňa **27.10.2022**.

Predkladané a zverejnené znenie tak predstavuje konsolidované finálne znenie SPRZ 2030 z júna 2021 so zapracovaním pripomienok, stanovísk členov pracovnej skupiny a aktualizáciu k októbru 2022. SPRZ 2030 sa budú podľa potreby naďalej priebežne aktualizovať najmä na základe iniciatív, podnetov a návrhov členov pracovnej skupiny.

SPRZ 2030 reagujú na vybrané európske dokumenty, ktorými sú najmä **Odporúčanie Komisie (EÚ) 2021/402 zo 4. marca 2021 týkajúce sa účinnej aktívnej podpory zamestnanosti po kríze spôsobenej ochorením COVID-19 (EASE)**, **Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv (Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov, COM(2021) 102 final, 4.3.2021)** a **Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru**

regiónov: Budovanie hospodárstva, ktoré pracuje v prospech ľudí: akčný plán pre sociálne hospodárstvo z 9. decembra 2021, COM(2021) 778 final.

SRPZ 2030 predstavujú širší tematický rámec pre ďalšie strategické rámce v oblasti aktívnej politiky trhu práce v rámci programového obdobia 2021 – 2027. Z nich prvým je *Akčný plán na ďalšie posilnenie integrácie dlhodobo nezamestnaných na trh práce v Slovenskej republike s výhľadom do roku 2030*, nadväzujúci na prvý Akčný plán na posilnenie integrácie dlhodobo nezamestnaných na trh práce v Slovenskej republike schválený na zasadnutí MV OP LZ dňa 25.11.2016, ktorý predstavoval reakciu Slovenskej republiky na Odporúčanie Rady EÚ z 15.2.2016 týkajúce sa integrácie dlhodobo nezamestnaných do trhu práce a tiež reakciu na Špecifické odporúčania Rady EÚ pre Slovensko z predchádzajúcich rokov (Country Specific recommendations - CSR). Druhým je *Národný plán posilnenia Záruky pre mladých ľudí v Slovenskej republike s výhľadom do roku 2030* vypracovaný na základe Odporúčania Rady (EÚ) z 30. októbra 2020 o moste k pracovným miestam – posilnení Záruky pre mladých ľudí, a ktorým sa nahrádza odporúčanie Rady (EÚ) z 22. apríla 2013 o zavedení záruky pre mladých ľudí (2020/C 372/01).

Zároveň je potrebné zdôrazniť, že na **národnej úrovni SPRZ 2030 nadväzujú najmä na**

- Programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky na roky 2021 – 2024,
- Národnú stratégiu zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020 schválenú uznesením vlády SR č. 665 zo 17. 12. 2014,
- Stratégiu hospodárskej politiky Slovenskej republiky do roku 2030 schválenú uznesením vlády SR č. 300 z 27.6.2018,
- Akčný plán inteligentného priemyslu Slovenskej republiky schválený uznesením vlády SR č. 461 z 10.10.2018,
- Stratégiu celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2021-2030 schválenú uznesením vlády SR č. 678 zo dňa 24.11.2021,
- Akčný plán k Stratégii celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2022 – 2024 schválený uznesením vlády SR č. 275 z 20.4.2022,
- Stratégiu rovnosti, inklúzie a participácie Rómov do roku 2030 schválenú uznesením vlády SR č. 181 zo dňa 7. apríla 2021,

S odkazom na Plán obnovy a odolnosti SR uvádzame, že skutočná pomoc trhu práce, ekonomike a ich dlhodobý rast budú závisieť od toho, aké štrukturálne zmeny Slovenská republika spolu s investíciami vykoná. Prostredníctvom Plánu obnovy a odolnosti sa Slovensko zaväzuje, že do roku 2026 prijme desiatky kľúčových reforiem, ktoré zvýšia kvalitu života v rôznych oblastiach, vrátane opatrení, ktoré dlhodobo odporúča Európska komisia (napr. CSR, Správy o krajine – Slovensko). Reformy, ako aj investície podľa uvedeného plánu obnovy a odolnosti budú zabezpečované od roku 2021 do roku 2026 a **MPSVR SR predpokladá ich výrazný sekundárny vplyv na rozvoj zamestnanosti a zlepšenie situácie na trhu práce v Slovenskej republike.**

2. Kontext/Situácia na trhu práce

SPRZ 2030 boli prijímané v čase prípravy a schvaľovania „Plánu obnovy a odolnosti Slovenskej republiky“, ktorý je spoločnou reakciou krajín EÚ na silný pokles ekonomiky v dôsledku pandémie nového koronavírusu. Ekonomický model založený na lacnej pracovnej sile a zahraničných investíciách sa vyčerpal. Slovenskí podnikatelia čelili zložitejšej regulácii

pri podnikaní. **Slovenské hospodárstvo kleslo v roku 2020 o 5,2 %**. Množstvo ekonomických subjektov (MSP, SZČO, tzv. slobodné povolania) muselo obmedziť svoju činnosť a prevádzku z dôvodu hygienicko-epidemiologických opatrení, ako aj zníženého dopytu po ich tovaroch a službách. **Pomerne silný rast zamestnanosti do roku 2019 bol zastavený v roku 2020 vplyvom pandémie** spôsobenej ochorením COVID-19. Následkom koronakrízy došlo k poklesu celkovej zamestnanosti a rastu celkovej nezamestnanosti. V treťom štvrtroku 2020 miera zamestnanosti medziročne klesla o 0,9 p. b na 72,4 % (rovnaká hodnota ako priemer EÚ 27). Po prvotnom poklese medzi prvým kvartálom roka 2020 a druhým kvartálom roka 2020 o 0,7 p. b., došlo k zastaveniu poklesu v nasledujúcom kvartáli roka 2020. Trh práce sa po kríze spôsobenej ochorením COVID-19 obnovoval pomaly, tvorba nových pracovných miest sa očakávala až ku koncu roka 2021. **Kým v decembri 2019 dosiahla miera evidovanej nezamestnanosti (MEN) 4,92 % a predstavovala historicky najnižšiu úroveň v SR od jej vzniku, v decembri 2020 dosiahla MEN vplyvom koronakrízy 7,57 %, čo predstavovalo medziročný nárast o 2,65 p.b. a v decembri 2021 6,76%, čo predstavovalo už miernejší nárast o 1,84 p.b.**

Počet uchádzačov o zamestnanie (UoZ) v evidencii úradov PSVR v decembri 2020 dosiahol 227 341 osôb a v porovnaní s decembrom 2019 (165 455) išlo o nárast o 61 886 osôb. Napriek tomu, že MEN v uvedenom období rástla, výsledky podpory schém skráteného pracovného času preukázali opodstatnenie poskytovania finančných príspevkov na udržanie pracovných miest.

Problematika MEN je zrejماً predovšetkým v regionálnom kontexte a to v zmysle regionálnych disparít. V rokoch 2019 – 2020 MEN vo všetkých regiónoch rástla, pričom najvyšší rast (vyšie 3%) bol v Prešovskom kraji (nárast z 8,26% na 11,39%), Košickom kraji (nárast z 7,55% na 10,55%) a Banskobystrickom kraji (nárast z 6,76% na 9,83%). Najnižší nárast (1,84%) bol v Bratislavskom kraji (z 2,87% na 4,71%). Najvyšší regionálny rozdiel v MEN v roku 2020 bol medzi Bratislavským a Prešovským krajom (6,68%).¹

Ženy dlhodobo tvoria v priemerne 52% zo všetkých UoZ. Za 6 rokov sa podarilo znížiť počet nezamestnaných žien zo 191 tis. na menej ako 92 tis. v marci 2020. Následne, v dôsledku pandémie počet žien začal stúpať a maximálne hodnoty dosiahol v apríli 2021, kedy bolo nezamestnaných 123 550 žien. Vzhľadom na celkový nárast nezamestnanosti v tomto období, podiel žien predstavoval 52,69%, čo je priemerná hodnota vo vzťahu k podielu na všetkých UoZ.²

V prípade nezamestnaných osôb s nízkym vzdelaním sa ich podiel dlhodobo pohybuje okolo úrovne 30% z celkového počtu nezamestnaných. Celkovo však z dlhodobého hľadiska dochádza k sústavnému poklesu počtu UoZ s nízkym vzdelaním. Zatiaľ čo v roku 2014 bolo evidovaných vyše 123 tis. UoZ s nízkym vzdelaním, začiatkom roku 2020 ich bolo cca 53 tis. čo je pokles o viac ako 70 tis. V dôsledku pandémie došlo k opätovnému nárastu počtu nezamestnaných s nízkym vzdelaním, pričom maximá boli dosiahnuté v lete roku 2021 – vyše 71 tis., čím došlo k nárastu o cca 18 tis.³

Nezanedbateľnou skupinou nezamestnaných sú osoby so zdravotným postihnutím ako účastníci trhu práce, ktorí patria k rizikovej skupine ľudí citlivo reagujúcej na zmeny na trhu práce. Nezamestnaní so zdravotným postihnutím tvoria dlhodobo 3,0% - 3,5% zo všetkých nezamestnaných. Celkový počet nezamestnaných so zdravotným postihnutím však dlhodobo klesal. Od roku 2014, kedy bolo evidovaných vyše 12 tisíc nezamestnaných so zdravotným

¹ Zdroj: databáza ÚPSVaR SR

² Zdroj: databáza ÚPSVaR SR

³ Zdroj: databáza ÚPSVaR SR

postihnutím, tento počet klesol na 5 a pol tisíc roku 2020. V roku 2020 však v dôsledku pandémie tento počet začal stúpať a najvyššie hodnoty dosiahol v lete roku 2021 - vyše 9,5 tis., čo predstavoval podiel vyše 4% zo všetkých UoZ, čo je zároveň najvyšší podiel za posledných 7 rokov.⁴

MEN od februára 2022 do júna 2022 klesala piaty mesiac po sebe. Neustále sa znižuje aj počet dlhodobo nezamestnaných (v júni 2022 ich bolo v evidencii najmenej od januára 2021). MEN bola v júni 2022 na úrovni 6,28 percenta, medziročne poklesla až o 1,48 p.b. a bola pod úrovňou 20 % opäť vo všetkých okresoch Slovenska. Od začiatku roka neustále klesá aj počet znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Počet UoZ evidovaných 12 a viac mesiacov dosiahol v júni 2022 najnižšie číslo za posledných 17 mesiacov (83 035). **Celkový počet evidovaných UoZ v júni 2022: 187 122** (188 886 v máji 2022; 229 394 osôb v júni 2021).

3. Doterajšie strategické dokumenty a opatrenia pre oblasť zamestnanosti

Ku kľúčovým strategickým dokumentom zahŕňajúcim doterajšie strategické opatrenia pre oblasť zamestnanosti patrí najmä **Národná stratégia zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020** (NSZ) schválená uznesením vlády SR č. 665 zo 17. decembra 2014. Vzhľadom na prierezový a nadrezortný charakter témy zamestnanosti bola NSZ vypracovaná ako identifikácia tých zmien, ktoré je potrebné vykonať v nadrezortnej spolupráci pri rešpektovaní kompetenčnej pôsobnosti jednotlivých ministerstiev. Prijímanie a koordinácia konkrétnych úloh (akčných úloh), aktivít, merateľných ukazovateľov, nástrojov a mechanizmov, ktorými boli tieto zmeny zabezpečované, bola vykonávaná prostredníctvom nadrezortnej koordinačnej platformy na podporu zamestnanosti, ktorá vznikla pri MPSVR SR. NSZ, ktorá bola v spolupráci s príslušnými aktérmi každoročne vyhodnocovaná, komunikovaná so všetkými aktérmi trhu práce na národnej úrovni, predkladaná na rokovanie vlády SR, zahŕňala makroekonomické determinanty vývoja zamestnanosti, na ktoré nadväzovali základné východiská a princípy zmien v oblasti zamestnanosti v kontinuite s cieľovým stavom zamestnanosti v Európskej únii a na Slovensku do roku 2020. NSZ bola vytvorená s podporou národného projektu Národná stratégia zamestnanosti Slovenskej republiky, ktorý bol financovaný zo zdrojov Európskeho sociálneho fondu (ESF) v rámci Operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia. Jeho realizátorom bol Inštitút pre výskum práce a rodiny za účasti zainteresovaných ústredných orgánov štátnej správy, orgánov štátnej správy, územnej samosprávy, zástupcov zamestnávateľov, zástupcov odborových organizácií, vedy a výskumu a i. NSZ zakomponovala do svojho obsahu aj národný cieľ stratégie Európa 2020 v oblasti zamestnanosti, dosiahnuť do roku 2020 mieru zamestnanosti (20 – 64 rokov) na úrovni **72 %**. Pokiaľ ide o pokrok pri dosahovaní tohto národného cieľa, Slovenskej republike sa už v priebehu roku 2018 podarilo uvedený cieľ splniť, keď podľa údajov Eurostatu, v roku 2018 bola priemerná úroveň miery zamestnanosti obyvateľov vo veku 20-64 rokov v SR na úrovni **72,4 %**, t. j. v porovnaní so stanoveným národným cieľom vyššia o 0,4 p. b., pričom intenzita zvyšovania jej úrovne v porovnaní s rokom 2013 bola **výraznejšia, ako bol priemer za EÚ 28**. V roku 2020 dosiahla priemerná úroveň miery zamestnanosti obyvateľov vo veku 20 – 64 rokov **72,5 %**, t. j. v porovnaní so stanoveným národným cieľom bola vyššia o 0,5 p. b. a naďalej bola intenzita zvyšovania jej úrovne v porovnaní s rokom 2013 výraznejšia, ako bol priemer za EÚ 27.

⁴ Zdroj: databáza ÚPSVaR SR

Ku kľúčovým dokumentom patrí aj **Programové vyhlásenie vlády SR na roky 2021 – 2024, Plán obnovy a odolnosti SR**, ktorý vláda SR schválila uznesením vlády SR č. 221 z 28. apríla 2021 a na úrovni EÚ vykonávacím rozhodnutím Rady EÚ č. 10156/21 zo 6. 6. 2021, ako reakcia na dopady koronakrízy na spoločnosť s cieľom prispieť k náprave hospodárskych a sociálnych škôd spôsobených pandémiou koronavírusu. Po ukončení tejto krízy bude nevyhnutnou podmienkou podporiť opätovný rozvoj ekonomiky Slovenska, riešiť dopady nezamestnanosti a v rámci aktívnej politiky trhu práce podporovať zamestnanosť a tvorbu udržateľných pracovných miest, a tým aj zvyšovanie životnej úrovne obyvateľstva. K ďalším zásadným dokumentom patrí aj **Stratégia hospodárskej politiky SR do roku 2030** schválená uznesením vlády SR č. 300 z 27.6.2018, **Akčný plán inteligentného priemyslu SR** schválený uznesením vlády SR č. 461 z 10.10.2018 a pod. Medzi doterajšie strategické opatrenia v oblasti zamestnanosti zároveň zaradíme aj **Akčný plán na posilnenie integrácie dlhodobo nezamestnaných na trh práce v SR**, schválený na zasadnutí MV OP EZ dňa 25.11.2016, ktorý predstavoval reakciu Slovenskej republiky na Odporúčanie Rady EÚ z 15.2.2016 týkajúce sa integrácie dlhodobo nezamestnaných do trhu práce a tiež reakciu na Špecifické odporúčania Rady EÚ pre Slovensko z predchádzajúcich rokov (Country Specific recommendations - CSR), **Národný plán implementácie Záruky pre mladých ľudí v SR** vypracovaný v súlade s Odporúčaním Rady (EÚ) o zavedení záruky pre mladých ľudí z 22. apríla 2013 (2020/C 372/01), ktorý prerokovala vláda SR dňa 5.2.2014, **Vymedzenie národných cieľov do roku 2030** v kontexte Akčného plánu na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv schválené uznesením vlády SR č. 13 z 12. 1. 2022; ako aj Národný akčný plán zamestnanosti žien na roky 2022-2027.

K dôležitým dokumentom pre rozvoj zamestnanosti v uplynulom období patrila aj **Migračná politika Slovenskej republiky s výhľadom do roku 2020**. Pozitívny vývoj evidovanej miery nezamestnanosti, najmä od roku 2016, výrazne prehlboval nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily na Slovensku. Úprava právneho rámca v roku 2018 v zamestnávaní cudzincov z tretích krajín čiastočne napomohla vykompenzovať nedostatok pracovníkov. Počet vydaných prechodných pobytov najmä za účelom zamestnania od roku 2015 vzrástol o viac ako trojnásobok.

Medzi doterajšie strategické opatrenia, ktoré začalo realizovať MPSVR SR v apríli 2020 patrí najmä projekt „Prvá pomoc“ (www.pomahameludom.sk) zameraný na znižovanie dopadov pandémie, ktorý schválila vláda SR 31.3.2020 a následne podľa potreby aktualizovala s cieľom udržania pracovných miest, spomalenia vývoja nezamestnanosti. Týmto sa poskytovala pomoc najmä zamestnávateľom, vrátane SZČO, ktorí museli svoje prevádzky zatvoriť alebo obmedziť svoju činnosť na základe rozhodnutia Úradu verejného zdravotníctva SR alebo im poklesli tržby o najmenej, ako 20 %, zamestnávateľom (vrátane SZČO, ktoré sú zamestnávateľmi), ktorí udržia pracovné miesta aj v prípade prerušenia alebo obmedzenia svojej činnosti počas vyhlásenej mimoriadnej situácie, SZČO a jednoosobovým s.r.o., ktoré nemajú príjem z podnikania a občanom, ktorí sa počas pandémie koronavírusu ocitli v krízovej situácii bez príjmu. Uvedeným projektom sa v priebehu roka 2020 **podporila tretina pracovných miest**, čo výrazne prispelo k zmierneniu dopadov pandemickej krízy na trh práce a v rámci daných možností tiež k stabilizácii situácie na trhu práce.

K významným strategickým opatreniam patrí aj projekt **„Pripravený na prácu“** realizovaný na základe uznesenia vlády SR č. 589 z 13. decembra 2017 (Bod B.6.). Cieľom projektu je zabezpečiť rekvalifikáciu 5 000 UoZ ročne pre automobilový priemysel formou inkluzívneho vzdelávania a pokračujúceho odborného vzdelávania.

Novým strategickým legislatívnym opatrením na udržanie zamestnanosti je **zákon č. 215/2021 Z. z. o podpore v čase skrátenej práce a o zmene a doplnení niektorých zákonov** schválený Národnou radou SR na jej zasadnutí dňa 4.5.2021. Zákon, ktorý nadobudol účinnosť 1. marca 2022, je vypracovaný na základe skúseností z doterajšieho priebehu ekonomickej krízy v dôsledku pandémie spôsobenej šírením ochorenia COVID-19 a tiež skúseností z tzv. „Prvej pomoci“, ktorá je poskytovaná ako aktívne opatrenie na trhu práce formou projektu podľa § 54 zákona o službách zamestnanosti. Cieľom uvedeného zákona je najmä ukotviť v slovenskom právnom poriadku stály, stabilný a samostatným zákonom ustanovený nástroj pasívnej politiky trhu práce. Podstatou tohto nástroja je poskytovanie **právne nárokovej podpory, ktorá bude účelovo jednoznačne určená na vyplácanie náhrady mzdy zamestnanca v čase, keď zamestnávateľ nemôže pridelovať zamestnancom prácu v dohodnutom rozsahu a dochádza tak k tzv. „skrátenej práci“**, ktorej rozsah, podmienky a mechanizmus poskytovania, výšku podpory a ďalšie rozhodujúce náležitosti jej poskytovania identifikuje nová právna úprava. Z hľadiska hospodárskej praxe ide o situácie, keď zamestnávateľovi vznikajú nezanedbateľné mzdové náklady, ktoré však z dôvodu obmedzenia jeho prevádzkovej činnosti bez vlastného zavinenia nie sú pokryté ekonomickou činnosťou, resp. príjmami z nej. Zámerom zákona je okrem zabezpečenia krytia časti náhrady mzdy zamestnanca v čase, keď zamestnávateľ z dôvodu vonkajších faktorov nemôže pridelovať zamestnancom prácu, aj **udržanie pracovných miest a konkurencieschopnosti zamestnávateľov v čase hospodárskej krízy, recesie a krízovej situácie**. Ďalším dôvodom prijatia zákona je aj **postupné zavádzanie stálych nástrojov „skrátenej práce“ vo všetkých krajinách Európskej únie**, ktorý sa tak stáva kritériom konkurencieschopnosti krajiny, a aj smerovanie Európskej únie k zavádzaniu trvalých nástrojov na udržanie zamestnanosti a kompenzáciu straty príjmov.

4. Kľúčové výzvy pre rozvoj zamestnanosti

Tematicky sa členia do nasledujúcich 5 oblastí:

Pandémia a jej dopady na zamestnanosť

- V najbližšom období ostáva prioritnou výzvou boj s krízou vyvolanou pandemiou COVID-19 a jej dopadmi na subjekty, účastníkov trhu práce. Pandémia ochorenia COVID-19 a výnimočné opatrenia potrebné na obmedzenie šírenia vírusu a ochranu životov spôsobili veľký a dlhodobý hospodársky šok.
- Výzvou je aj skúsenosť z využívania režimov skráteného pracovného času a podobných opatrení na udržanie pracovných miest, ktoré doteraz pomohlo obmedziť nárast nezamestnanosti v pomere k poklesu ekonomickej činnosti.
- Vytváranie nových kvalitných pracovných miest môže trvať určitý čas v závislosti od ekonomického výhľadu a dostupnosti kvalifikovanej pracovnej sily.
- Rastúca nezamestnanosť a zvýšená neaktivity by znamenali stratu zručností, čo by mohlo mať stigmatizujúci účinok na dotknutých jednotlivcov a hospodárstvo ako celok.
- Bez účinných opatrení na zvyšovanie kvalifikácie a rekvalifikáciu hrozí, že nezamestnanosť sa stane trvalou.
- Dopady pandémie pravdepodobne naďalej ovplyvnia aj situáciu na trhu práce, pokiaľ ide o skupiny, ktoré sú znevýhodnené alebo nedostatočne zastúpené na trhu práce, ako sú ženy, starší pracovníci, nízkokvalifikované osoby, osoby so zdravotným postihnutím, osoby žijúce vo vidieckych a vzdialených regiónoch,

Rómovia a iné etnické alebo rasové menšiny, ktorým osobitne hrozí vylúčenie alebo diskriminácia na trhu práce.

- Ak sú pracovníci v ekonomických odvetviach zasiahnutých krízou včas a aktívne podporovaní, je pravdepodobnejšie, že si nájdu kvalitné pracovné miesta v rozvíjajúcich sa odvetviach, ako sú zelené a digitálne odvetvia, alebo v odvetviach s inovačnými obchodnými modelmi, ale aj v sociálnom hospodárstve a v odvetviach, v ktorých chýba kvalifikovaná pracovná sila, ako sú odvetvia zdravotníctva a sociálnej starostlivosti.
- Dočasné stimuly na prijímanie do zamestnania na trhu práce môžu počas počiatočných fáz oživenia účinne podporovať vytváranie kvalitných pracovných miest v kontexte utlmeného hospodárskeho rastu. Mali by byť ciele a navrhnuté tak, aby uľahčovali zmenu pracovného miesta a vytváranie pracovných miest, ktoré by bez týchto stimulov nevznikli. Medzi cieľové skupiny môžu patriť zraniteľné a nedostatočne zastúpené skupiny obyvateľstva vrátane mladých ľudí vstupujúcich na trh práce.
- Najmä podpora učňovskej prípravy môže účinne rozvíjať zručnosti požadované na trhu práce a pomôcť ľuďom nájsť si zamestnanie na trhu práce aj napriek vplyvom pandémie na zamestnanosť.
- Podpora zamestnanosti žien s cieľom zvýšiť najmä podiel žien vo veku 20 – 39 rokov na trhu práce do roku 2030 na 67% a znižovať rozdiely v zamestnanosti žien a mužov aspoň o polovicu do roku 2030.
- Regionálne disparity v zmysle evidovanej nezamestnanosti predstavujú významný faktor pri podpore zamestnanosti s ohľadom na zacielenie pomoci. Cieľová podpora do najmenej rozvinutých regiónov prispeje k zníženiu regionálnych rozdielov v miere evidovanej nezamestnanosti na úroveň najviac 5%.
- Podporu si tiež vyžaduje zvyšovanie kvality sociálneho dialógu a budovanie odborných kapacít sociálnych partnerov.

Zelená a digitálna transformácia – alternatívne dopady priemyslu 4.0 a štrukturálne zmeny v ekonomike

- Výzvou je dynamické a inkluzívne oživenie hospodárstva sprevádzané tvorbou veľkého počtu pracovných miest a uľahčiť zelenú a digitálnu transformáciu na trhu práce. Pozornosť by sa mala venovať rizikám postupného ukončenia núdzových opatrení a zavádzaniu nových účinných politík na podporu pracovníkov a podnikov počas oživenia.
- Nastupujúca digitalizácia zásadným spôsobom mení povahu priemyslu a má významné vplyvy i na ďalšie časti hospodárstva a aj na celú spoločnosť. Vo svete sa táto iniciatíva pomenúva rôzne, inteligentný priemysel (Smart Industry), Priemysel 4.0 (Industry 4.0) alebo digitalizácia priemyslu. Slovenská republika prijala pomenovanie „inteligentný priemysel“ (Konceptia inteligentného priemyslu pre Slovensko).
- Oblasť robotiky, automatizácie, digitalizácie a informačno-komunikačných technológií sú súčasťou domén Stratégie výskumu a vývoja pre inteligentnú špecializáciu SR a predstavujú kľúčovú výzvu pre adaptabilitu pracovnej sily v SR.
- Trh práce sa mení, čoraz vo väčšej miere vyžaduje zručnosti vyššieho stupňa a zvýšenie digitálnej „gramotnosti“.

- Evidujeme nedostatočnú úroveň zručností potrebných pre nové odvetvia dynamicky sa rozvíjajúceho trhu práce. Ide predovšetkým o digitálne, zelené a podnikateľské zručnosti.
- Aj mnohé remeselné profesie sa musia obnoviť, rozšíriť svoj profil a vyžadovať čoraz väčšiu odbornú prípravu a investície, automatizácia a digitálna technológia zasahujú aj do mikropodnikov, čo nahradí alebo odstráni aj časť organizačnej a administratívnej práce a bude mať vplyv aj na vnútornú štrukturalizáciu pracovnej sily malých podnikov.
- Trendy naznačujú, že digitalizácia a robotika sa zaradia do všetkých oblastí života, na základe čoho zaniknú niektoré profesie, na druhej strane vzniknú profesie nové, v budúcnosti by preto digitálnymi zručnosťami mal disponovať, pokiaľ možno, celkový potenciál pracovnej sily.
- Slovensko nemá ľudský kapitál dostatočne pripravený na zvládnutie požiadaviek ekonomiky 21. storočia. Nesúlad medzi nadobudnutými vedomosťami počas formálneho štúdia a potrebami trhu práce. Nedostatočná znalosť potrieb pracovného trhu zo strany vzdelávacieho systému. Nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily v kľúčových odvetviach národného hospodárstva.
- Vplyvom technologického pokroku sa na trhu práce vytvára skupina zamestnancov ohrozených automatizáciou (OECD). Táto skupina zamestnancov bude ohrozená stratou zamestnania, pretože nie sú schopní svojimi doterajšími zručnosťami reagovať na meniacu sa situáciu na trhu práce.
- Podiel ľudí a pracovných miest v SR ohrozených alebo ovplyvnených automatizáciou je najvyšší v rámci krajín OECD.

Zlepšenie služieb zamestnanosti

- Účinné politiky na podporu zmeny pracovného miesta by mali sprevádzať dobre fungujúce služby zamestnanosti s posilnenou inštitucionálnou kapacitou, ktoré sú schopné uchádzačom o zamestnanie poskytovať individualizovanú podporu, a to aj prostredníctvom intenzívnejšieho využívania digitálnych nástrojov.
- Na podporu zmien postavenia na trhu práce v súvislosti s oživením a dvojakou transformáciou je potrebný ucelený súbor aktívnych politík trhu práce, ktorý pozostáva z dočasných stimulov na prijímanie do zamestnania a na zmenu pracovného miesta, politík v oblasti zručností a lepších služieb zamestnanosti (ďalej len „účinná aktívna podpora zamestnanosti“) s plným využitím dostupných finančných prostriedkov EÚ na tento účel.
- Stimuly na prijímanie do zamestnania môžu priniesť väčší priemerný nárast zamestnanosti než iné druhy aktívnych politík trhu práce. Spolu s programami odbornej prípravy majú najväčšie strednodobé až dlhodobé účinky, pretože zlepšujú zamestnateľnosť pracovníkov a ich zručnosti.
- Služby zamestnanosti do istej miery pomáhajú znižovať nezamestnanosť znevýhodnených skupín. Počet podporených cez služby zamestnanosti a aktívne opatrenia na trhu práce (AOTP) v posledných rokoch narástol, podiel podporených dlhodobo nezamestnaných sa nezvýšil, napriek tomu je až na úrovni polovice všetkých podporených osôb.
- AOTP a opatrenia na zvýšenie kapacít verejných služieb zamestnanosti môžu získať podporu v rámci štrukturálnych fondov, najmä Európskeho sociálneho fondu plus (ESF+) a Európskeho fondu regionálneho rozvoja (ERDF), ako aj v rámci

Fondu na spravodlivú transformáciu, Európskeho fondu na prispôsobenie sa globalizácii (EGF), Pomoci pri obnove v rámci politiky súdržnosti a pri obnove území v Európe (REACT-EU).

Vzdelávanie pre potreby trhu práce

- Podiel ľudí zúčastňujúcich sa celoživotného vzdelávania, ktoré by mohlo pomôcť znížiť dôsledky automatizácie, je jeden z najnižších v EÚ. V rámci naplnenia Akčného plánu EPSP do roku 2030 je cieľom, aby sa na odbornej príprave každoročne zúčastňovalo aspoň 50 % dospelých. V medzinárodnom porovnaní sú zručnosti a vedomosti mladých nízke (PIAAC, PISA) a dlhodobo klesajú (PISA) a za poslednú dekádu výrazne stúpol podiel žiakov predčasne ukončujúcich školskú dochádzku.
- Rastúci podiel študentov študujúcich na vysokých školách v zahraničí, a z toho vyplývajúci únik mozgov, je jeden z najvyšších v rámci EÚ.
- Slovensko má síce relatívne malý podiel žiakov predčasne ukončujúcich školskú dochádzku v porovnaní s priemerom EÚ, vysoký počet ľudí s aspoň stredoškolským vzdelaním, relatívne vysoké skóre v testovaniach zručností dospelých PIAAC a významne rastie aj podiel absolventov s vysokoškolským vzdelaním, ale trendy a vyhliadky nie sú pozitívne.
- Príležitosti na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu zamerané na potreby trhu práce môžu byť prínosom pre všetky firmy a pracovníkov, najmä pre tých, ktorí boli prepustení alebo ktorým hrozí prepustenie v súvislosti s významnými štrukturálnymi zmenami na trhoch práce. Tieto opatrenia by mali byť založené na informovanosti pre relevantnú oblasť zručností a individualizovanom prístupe, čím sa zabezpečí, aby pracovníci mali prístup k individuálnym nárokom na odbornú prípravu. Okrem podpory partnerstiev medzi verejnými a súkromnými subjektmi môžu dôležitú úlohu zohrávať krátke kurzy odbornej prípravy, ktoré sa môžu osvedčiť mikrocertifikátmi.

Znevýhodnené skupiny na trhu práce

- Na Slovensku pracuje príliš málo ľudí, čo znižuje ekonomickú výkonnosť krajiny aj kvalitu života ľudí⁵.
- Nízka domáca zamestnanosť vzhľadom na počet obyvateľov v aktívnom veku vysvetľuje veľkú časť ekonomického zaostávania krajiny. To platí napriek rekordným výsledkom na trhu práce v roku 2019.
- Príliš veľa Slovákov pracuje v zahraničí a naopak, počet cudzincov pracujúcich na Slovensku nedokáže vykompenzovať tento výpadok.
- Napriek poklesu v posledných rokoch zostáva stále výzvou aj vysoká miera dlhodobej nezamestnanosti, ale aj slabé výsledky na trhu práce ľudí z MRK, nízky podiel pracujúcich matiek s malými deťmi a ľudí vo veku 60 až 69 rokov.
- Silný ekonomický rast v rokoch 2018 – 2019 síce prispel k zvýšeniu zamestnanosti a znižovaniu rizika chudoby v populácii, napriek tomu však zostáva dlhodobá nezamestnanosť stále nad priemerom krajín EÚ.
- Výzvou zostáva nízka zamestnanosť znevýhodnených skupín, ktoré čelia výrazne vyššiemu riziku chudoby a sociálneho vylúčenia.

⁵ <https://www.mfsr.sk/files/sk/financie/institut-financnej-politiky/strategicke-materialy/narodny-program-reforiem/npr-2020.pdf>

- Miera zamestnanosti ľudí s nízkym vzdelaním patrí medzi najnižšie v EÚ, keďže dosahuje len približne polovicu miery zamestnanosti celej populácie. V krajinách s lepšou praxou dosahuje miera zamestnanosti tejto populácie vyše 60 %, v krajinách V3 je to takmer 50 %.
- Silný ekonomický rast pomáha v raste zamestnanosti ľudí z MRK, napriek tomu zostáva na približne tretinovej zamestnanosti oproti väčšinovej populácii. V prípade integrácie na trh práce by sa mohlo dodatočne zamestnať približne 3 až 4 % z populácie v produktívnom veku. Zamestnanosť ľudí s čiastočnou invaliditou, ktorí tvoria približne 4 % populácie v produktívnom veku, dosahuje približne polovičné hodnoty miery zamestnanosti celej populácie.
- Nižšia miera zamestnanosti niektorých skupín na Slovensku výrazne zvyšuje riziko chudoby a sociálneho vylúčenia.
- Pre správne nastavenie politik na zlepšenie úspešnosti najťažšie zamestnateľných skupín na trhu práce je potrebné komplexné vyhodnocovanie politik zamestnanosti.
- Štatistické údaje v SR indikujú neustále sa zvyšujúci počet mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, nepokračujú v procese vzdelávania, ani sa nezúčastňujú na odbornej príprave (NEET – not in employment, education or training), ktorí nie sú vedení v evidencii UoZ, s tým súvisí aj nedostatok relevantných informácií o štruktúre a počte neaktívnych NEET.
- Mnoho UoZ čelí viacnásobným znevýhodneniam a preto potrebujú intenzívny individuálny prístup s cieľom odstrániť bariéry, ktoré im bránia vstúpiť do trhu práce.
- Podiel dlhodobo nezamestnaných mladých ľudí je napriek klesajúcej tendencii posledných rokov stále nad úrovňou EÚ27.

5. Strategické priority rozvoja zamestnanosti s výhľadom do roku 2030

Strategické priority rozvoja zamestnanosti v kontexte tohto materiálu môžu predstavovať **východiskový tematický rámec pre prípravu, tvorbu a zameranie aktivít** v oblasti rozvoja alebo podpory zamestnanosti v Slovenskej republike s výhľadom do roku 2030, **osobitne aktivít pripravovaných na financovanie v rámci programového obdobia 2021 – 2027**. Prioritne sa budú zameriavať na znevýhodnené a zraniteľné skupiny osôb najviac vzdialených od trhu práce, osôb s nízkym vzdelaním, dlhodobo nezamestnaných, mladých, starších, zdravotne postihnutých a osôb ohrozených sociálnym vylúčením a chudobou. V úzkej spolupráci so zainteresovanými stranami v oblasti navrhovania, implementácie, monitorovania a preskúmania politik zamestnanosti sa očakáva a predpokladá **ich kontinuálna aktualizácia, úprava, zmeny a doplnenia, a to najmä prostredníctvom Pracovnej skupiny pre oblasť zamestnanosti, aktívnej politiky trhu práce, Záruky pre mladých a sociálnej ekonomiky**.

V kontexte s tematickým členením kľúčových výziev sú aj SPRZ 2030 členené do nasledujúcich 5 oblastí:

Pandémia a jej dopady na zamestnanosť

- V súvislosti s dopadmi pandémie COVID-19 prioritné úsilie zamerať na ďalšie vykonávanie princípov Európskeho piliera sociálnych práv v súlade s Akčným

plánom na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv (AP EPSP), ako spoločné úsilie členských štátov a EÚ.

- Zaviesť účinnú aktívnu podporu zamestnanosti po kríze spôsobenej ochorením COVID-19. K tomu najmä:
- Podporovať ekonomické činnosti, ktoré majú vyšší rastový potenciál a vyššiu strategickú hodnotu oživenie hospodárstva sprevádzané tvorbou veľkého počtu pracovných miest, podnecovať rozvoj zručností a podporovať ľudí pri prechode na nové kvalitné pracovné miesta.
- Prispievať k zachovaniu pracovných miest, najmä v oblastiach hospodárstva najviac zasiahnutých dopadmi krízy spôsobenej pandémiou COVID-19.
- Naďalej poskytovať včas a aktívne podporu pracovníkom v ekonomických odvetviach zasiahnutých krízou, tým uľahčiť ich prechod na kvalitné pracovné miesta v rozvíjajúcich sa odvetviach, ako sú zelené a digitálne odvetvia, alebo v odvetviach s inovačnými modelmi, ale aj v sociálnom hospodárstve a v odvetviach, v ktorých chýba kvalifikovaná pracovná sila, ako sú odvetvia zdravotníctva a starostlivosti.
- Implementovať do aplikačnej praxe stály nástroj podpory zamestnancov v čase skrátenej práce vyplývajúci zo zákona č. 215/2021 Z. z. o podpore v čase skrátenej práce a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- Poskytovať ucelené balíky účinnej aktívnej podpory, v ktorých sa kombinujú dočasné a trvalé opatrenia, s cieľom riešiť výzvy na trhu práce vyvolané pandémiou a uspieť v ekologickej a digitálnej transformácii.
- Ide najmä o tieto tri zložky účinnej aktívnej politiky trhu práce: stimuly na prijímanie do zamestnania a na zmenu pracovného miesta a podpora podnikania, príležitosti na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu a podporné opatrenia, zvýšená podpora zo strany služieb zamestnanosti v súvislosti so zmenou pracovného miesta. K tomu najmä:
- Vychádzať z mapovania potrieb v oblasti zručností a možných nedostatkov vo všetkých ekonomických odvetviach a regiónoch, predvídať potreby ľudského kapitálu, zmien a reštrukturalizácie aj prostredníctvom jednotlivých Sektorových rád.
- Uľahčiť poskytovanie grantov, úverov a kapitálu na rozbehnutie podnikateľskej činnosti s cieľom podporovať podnikavosť a zároveň zabezpečiť lepší prístup k sociálnej ochrane pre samostatne zárobkovo činné osoby a inkluzívnym spôsobom navrhnuť ciele podpora pre osoby pochádzajúce z nedostatočne zastúpených a zraniteľných skupín, ako aj pre sociálne, ekologické a digitálne projekty.
- Prispieť k plneniu troch hlavných cieľových hodnôt EÚ, ktoré sa majú dosiahnuť do konca roku 2030 v súlade s AP EPSP . K tomu najmä:
- Znížiť rozdiel v zamestnanosti žien a mužov v súlade s AP EPSP aspoň o polovicu do roku 2030, zvyšovať mieru poskytovania formálneho vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve zvyšovaním dostupnosti v zariadeniach starostlivosti o deti do 3 rokov veku, čím sa prispeje k lepšiemu zosúladieniu pracovného a súkromného života, podporí sa väčšia účasť žien na trhu práce a prispeje sa k plneniu týchto cieľov AP EPSP.
- Definovať na národnej a regionálnej úrovni odvetvia hospodárstva a profesie, ktoré sú ekonomicky kľúčové, reprezentujú významnú mieru zamestnanosti, majú rastový potenciál alebo potenciál významnej tvorby nových pracovných miest, a ktoré definujú potrebu zamestnanosti.

Opatrenia prispievajú k napĺňaniu cieľov AP EPSP a na národnej úrovni prispievajú k:

- Zvýšeniu zamestnanosti obyvateľstva vo veku 20 – 64 rokov do roku 2030 na 76,5%, so špecifickým dôrazom na zvyšovanie zamestnanosti v oblasti zelenej ekonomiky.
- Zvýšeniu podielu zamestnanosti žien vo veku 20 – 39 rokov na trhu práce do roku 2030 na 67%.
- Zníženiu rozdielu v zamestnanosti žien a mužov aspoň o polovicu do roku 2030.
- Posilneniu odborných kapacít všetkých sociálnych partnerov pri zabezpečovaní sociálneho dialógu.
- Zníženiu regionálnych rozdielov v miere evidovanej nezamestnanosti na úroveň najviac 5%.

Zelená a digitálna transformácia – alternatívne dopady priemyslu 4.0 a štrukturálne zmeny v ekonomike

- Podporovať ekonomické činnosti, ktoré majú vyšší rastový potenciál a vyššiu strategickú hodnotu v kontexte zelenej a digitálnej transformácie.
- V príslušných odvetvových rozvojových politikách priamo zakomponovať podporné aktivity zamerané na rozvoj ľudských zdrojov. Týmto primárne avizovať pre sféru trhu práce a potreby pracovnej sily nezanedbateľné požiadavky na zamestnanosť v rámci sektorových politik, avizovať riešenia transformácie klasických/štandardných povolání na nové požiadavky trhu práce, a pod.
- Podporovať oživenie hospodárstva sprevádzané podporou tvorby pracovných miest a uľahčiť zelenú a digitálnu transformáciu na trhu práce.
- Pozornosť venovať pracovným miestam v súvislosti s rizikom postupného ukončenia núdzových opatrení a zavádzaniu nových účinných politik na podporu pracovníkov a podnikov počas oživenia.
- Pripravovať, prijať a zaviesť účinné politiky, opatrenia na zmiernenie nedostatočnej kvality zručností potrebných pre nové odvetvia dynamicky sa rozvíjajúceho trhu práce. Ide predovšetkým o digitálne, zelené a podnikateľské zručnosti.
- Zabezpečovať potrebnú kvantitu a kvalitu ľudských zdrojov pre digitalizovaný a digitálny priemysel v reakcii na narastajúcu dynamiku rozvoja digitálnych technológií, procesov, metód a aplikácií, na ktorých je postavený koncept inteligentného priemyslu.
- Zvyšovať úroveň zručností, s dôrazom na zručnosti súvisiace s rozvojom digitálneho, zeleného a sociálneho hospodárstva.
- Podporovať zmiernenie rizík spojených s vplyvom technologického pokroku na trhu práce, kedy sa vytvára skupina zamestnancov ohrozených automatizáciou a robotizáciou. Prioritne tejto skupine poskytovať pomoc a podporu tak, aby bola schopná reagovať na meniacu sa situáciu na trhu práce.
- S cieľom rozvoja zamestnanosti v podmienkach slovenského trhu práce prioritne riešiť najmä špecifické okruhy zamestnanosti, akými sú napr. regionálna dimenzia zamestnanosti, slabá mzdová úroveň, odliv kvalifikovanej vrátane vysokokvalifikovanej pracovnej sily do zahraničia, otázky zlepšovania kultúry práce, sociálnych a pracovných benefitov pre zamestnancov, príp. aj pre rodinných príslušníkov a pod.

Zlepšenie služieb zamestnanosti

- Zvýšenie kvality a najmä efektivity poskytovaných služieb zamestnanosti dosiahnuť posilnením individuálneho prístupu založeného na bilancii kompetencií každého UoZ, aby všetky následné opatrenia zohľadňovali jeho reálne schopnosti a možnosti a viedli k maximálnemu využitiu jeho osobného potenciálu so zohľadnením situácie na pracovnom trhu.
- Zamestnancom, ktorých sa dotkla reštrukturalizácia podnikov, v úzkej spolupráci s podnikmi ponúknuť podporu pri hľadaní ďalších zručností pracovnej sily. Podpora by mohla zahŕňať individualizované kariérne dráhy, vybavenie zručnosťami potrebnými na prechod na iné pracovné miesto v rámci tej istej spoločnosti, plány na opätovné zamestnanie alebo externú odbornú prípravu a poradenstvo pri hľadaní nového zamestnania v inej firme, ako aj uľahčenie cezhraničnej mobility a podporu pri uznaní alebo validácii zručností.
- Poskytovať v rámci služieb zamestnanosti ucelený súbor aktívnych politik trhu práce, ktorý pozostáva z dočasných stimulov na prijímanie do zamestnania a na zmenu pracovného miesta, politik v oblasti zručností a lepších služieb zamestnanosti s plným využitím dostupných finančných prostriedkov EÚ na tento účel.
- Poskytovať UoZ individualizovanú podporu vrátane poradenstva, usmernenia a mentorstva, validácie zručností, pomoci pri hľadaní pracovného miesta, podpory podnikania a v prípade potreby nasmerovania na sociálne služby.
- V rámci AOTP zabezpečiť presun z menej účinných programov na účinnejšie a tým zefektívniť odborné a individualizované poradenské služby.
- Testovať možnosť sofistikovanej profilácie klientov úradov PSVR s cieľom zamedzenia ich upadania do dlhodobej nezamestnanosti.
- Pokračovať v ďalšom zefektívňovaní služieb zamestnanosti, súčasťou ktorých sú aj personalizované služby s poskytovaním špecializovaného poradenstva, identifikácia kompetencií znevýhodnených UoZ a zavádzanie systému profilácie klientov.
- K zefektívňovaniu služieb zamestnanosti potrebných aj na tlmenie dopadov pandémie prispieť aj pravidelnejším vyhodnocovaním nástrojov aktívnych politik trhu práce.
- Podporovať osvetovú činnosť verejných služieb zamestnanosti v spolupráci so sociálnymi službami, ktorá by sa mala osobitne zamerať na opatreniam ťažko dostupných dlhodobo nezamestnaných alebo neaktívnych mladých ľudí.
- Zavádzať ďalšie nástroje k zvýšeniu adaptability zamestnancov pre potreby trhu práce. Poskytovať viac príležitostí pre ich odborný rozvoj a získavanie nových zručností.
- Prijímať nové alebo inovatívne riešenia na zmiernenie bremena nezamestnanosti a udržanie nízkej miery evidovanej nezamestnanosti.
- V rámci podporných informácií pre oblasť služieb zamestnanosti naďalej zabezpečovať a identifikovať analýzy a prognózy vývoja na trhu práce, trendy na trhu práce, mzdový vývoj, sektorovo riadené inovácie, uplatňovanie absolventov škôl na trhu práce vo vzťahu absolvovaný odbor vzdelania a zamestnanie, národnú sústavu povolání a pod.
Opatrenia prispejú k napĺňaniu cieľov AP EPSP na národnej úrovni a zabezpečia:

- Garanciu individualizovaného prístupu pri zabezpečovaní verejných a neverejných služieb zamestnanosti každému znevýhodnenému uchádzačovi o zamestnanie, vrátane dlhodobo nezamestnaných, osôb z MRK a migrantov.
- Nahradenie aktivačných prác podporou udržateľných a stabilných foriem zamestnania, vrátane sociálnych podnikov.

Vzdelávanie pre potreby trhu práce

- Zvýšiť účasť všetkých dospelých na odbornej príprave, zvýšiť podiel osôb vo veku 16 – 74 rokov so základnými digitálnymi zručnosťami (na aspoň 70%), znížiť predčasné ukončovanie školskej dochádzky (na úroveň 6%) a zvýšiť účasť na vyššom stredoškolskom vzdelávaní.
- Vzdelávací systém na všetkých úrovniach vzdelávania vrátane rekvalifikácií, ďalšieho vzdelávania a celoživotného vzdelávania zamerať na prípravu absolventov tak, aby v rozsahu svojej odbornej kvalifikácie boli schopní úspešne vykonávať všetky aspekty pracovných procesov založených na informačných, komunikačných, kybernetických, automatizačných technológiách, ktoré majú vplyv nielen na výrobnú sféru (produkčné kapacity), ale aj na sféru služieb, resp. nové druhy služieb, vrátane aplikovania požiadaviek na dôstojné pracovné podmienky, najmä v inteligentnom priemysle.
- Posilniť systémy podpory učňovskej prípravy, druhošancového vzdelávania a platených stáží, najmä v mikropodnikoch, malých a stredných podnikoch a v odvetviach, ktoré čelia nedostatku zručností.
- Inštitucionálne a finančne posilniť existenciu, kompetencie a činnosť sektorových rád a Aliancie sektorových rád v súlade so Stratégiou celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2021-2030 a aktuálnym legislatívnym procesom k vládnemu návrhu zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (§ 35b parlamentná tlač 1213)
- Vytvoriť projekt národného vzdelávania so zameraním na inteligentný a prepojený priemysel (Industry 4.0) na magisterskej a doktorandskej úrovni tzv. švédska cesta.
- V procese rozvoja ľudských zdrojov zohľadňovať potreby všetkých účastníkov trhu práce, vrátane znevýhodnených osôb na trhu práce s cieľom podpory ich prístupu k vzdelávaniu najmä na účely získania zamestnania alebo udržania si zamestnania.
- S cieľom rozvoja zamestnanosti v podmienkach slovenského trhu práce prioritne riešiť otázky celoživotného vzdelávania a prípravy pracovnej sily, jej dostupnej a okamžitej rekvalifikácie na účely jej nepretržitej adaptácie na meniace sa podmienky trhu práce, otázky rozvoja vnútro firemného vzdelávania, zodpovednosti zamestnávateľov za prípravu špecifických zručností pre ich firmy, otázky podpory pre imidž slovenskej produkcie a pod.
- AOTP viac zamerať na rekvalifikáciu a zvyšovanie zručností existujúcej pracovnej sily prostredníctvom cieľeného individualizovaného vzdelávania a prípravy pre trh práce. Verejne dostupný vzdelávací kurz vybraný zamestnancom zabezpečovať v rámci spolupráce zamestnanca, úradu PSVR a vzdelávacej inštitúcie s certifikátom kvality.

- Zabezpečiť rekvalifikáciu absolventov škôl, ktorí si nevedia nájsť uplatnenie v absolvovanom odbore vzdelávania a ponúknuť im, čo najrýchlejšie po opustení školy možnosť získať vedomosti a zručnosti v odboroch praxou požadovanými.
- Zamestnanosť znevýhodnených skupín na trhu práce podporovať cez nové cielenejšie opatrenia a väčší podiel vzdelávacích projektov úradov PSVR.
- Prostredníctvom organizácií sektora sociálnej ekonomiky poskytovať vzdelávanie v oblasti sociálneho podnikania formou akreditovaných vzdelávacích programov s cieľom zvýšiť výkonnosť sociálnych podnikov pri pracovnej integrácii znevýhodnených skupín na trhu práce vhodnými formami vzdelávania a školenia (napr. tzv. in-job-training).
Opatrenia prispievajú k napĺňaniu cieľov AP EPSP na národnej úrovni a k:
- Zvýšeniu podielu uchádzačov o zamestnanie, ktorí si dopĺňajú/zvyšujú zručnosti, potrebné na trhu práce, na úroveň 35% z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie evidovaných na konci programového obdobia.
- Zníženiu podielu osôb s nízkou kvalifikáciou na celkovom počte evidovaných nezamestnaných na menej ako 30% do roku 2030.
- Zvýšeniu podielu dospelých osôb vo veku 25 – 64 rokov s nízkym vzdelaním, zúčastňujúcich sa na vzdelávaní a odbornej príprave tak, aby sa SR do roku 2030 priblížila k priemeru EÚ (30%).
- podporených aspoň 4,5 % z celkového počtu zamestnaných osôb v SR pri zmene alebo zvyšovaní zručností s cieľom udržania/zlepšenia ich postavenia na trhu práce.

Znevýhodnené osoby na trhu práce

- Pokračovať v ďalšom posilnení integrácie dlhodobo nezamestnaných na trh práce v súlade s novým Akčným plánom na ďalšie posilnenie integrácie dlhodobo nezamestnaných na trh práce v SR s výhľadom do roku 2030, najmä prostredníctvom individualizovaných a odborných služieb klientom.
- Na zníženie dlhodobej nezamestnanosti pokračovať v zefektívnení podpory pre najťažšie zamestnateľné skupiny.
- V silnej medzirezortnej spolupráci a vo vecnej kompetenčnej komunikácii s relevantnými partnermi zabezpečovať aktivity vyplývajúce z Národného plánu posilnenia Záruky pre mladých ľudí v Slovenskej republike s výhľadom do roku 2030.
- Pokračovať v zacielení podpory najmä na znevýhodnené osoby na trhu práce, najmä s nízkou kvalifikáciou, MRK, mladých ľudí bez dostatočného vzdelania, ktorí nie sú zapojení do aktivít na posilnenie Záruky pre mladých ľudí.
- Znižovať mieru mladých ľudí vo veku 15 – 29 rokov, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), a to zlepšením ich vyhliadok na zamestnanie.
- Podporovať aktivity pre neregistrovaných NEET – zásadne rozšíriť priority v oblasti sociálnej a rodinnej politiky o prípravu, zavádzanie a realizáciu opatrení cielených na NEET, ktorí nie sú v evidencii UoZ (aktuálne ide najmä o priority v oblasti politiky trhu práce a aktivity pre UoZ).
- Pripravovať a vyhľadávať, koncipovať, prijímať a zaviesť účinné podporné opatrenia na lepšie využitie potenciálneho zdroja kvalifikovanej pracovnej sily, ktorý predstavujú mladí ľudia pracujúci krátkodobo v zahraničí. Pri predpoklade postupného dobiehania mzdového ohodnotenia vo vzťahu k zahraničným

úrovniam, by sa títo mladí ľudia mohli opätovne stať domácou pracovnou silou. Tieto opatrenia trhu práce kumulovať aj s ďalšími opatreniami v sociálnej oblasti (napr. dostupnosť bývania, spájania s rodinami, ktoré opustili z dôvodu nevyhnutnej potreby zárobku v zahraničí, ktorého aspoň porovnateľná výška bola a je v SR naďalej nedostupná). Pomôcť by mohli aj opatrenia, výhradne aj na firemnej úrovni v spolupráci so zamestnávateľmi, zamerané na návrat pracovnej sily, príp. s jej následnou rekvalifikáciou so zárukou zamestnania a benefitmi aj na firemnej úrovni.

- Zlepšiť stav zamestnávania ťažko zdravotne postihnutých osôb na otvorenom trhu práce, s dôrazom na vzdelávanie a zvyšovanie kvalifikácie.
- Podporiť motivačnú a diferencovanú pomoc v hmotnej núdzi a rozvoj sociálnej ekonomiky na získanie stabilného zamestnania na otvorenom trhu práce.
- Overiť zavedenie inštitútu asistenta pracovného začlenenia pre znevýhodnené skupiny na trhu práce.
- Motivovať agentúry podporovaného zamestnávania (APZ) odmenou za udržateľné a trvalé zamestnanie dlhodobo nezamestnaných, pripraviť zavedenie systému financovania činností vykonávaných APZ.
- Vypracovať analýzu pokročilých štatistických metód na posudzovanie pravdepodobnosti upadnutia klientov úradov PSVR do dlhodobej nezamestnanosti.
- Zabezpečovať individualizovanú podporu pre znevýhodnené a nedostatočne zastúpené skupiny na trhu práce.
- Pre zapojenie znevýhodnených skupín na trhu práce zabezpečiť lepšie prepojenia na ďalšie opatrenia v sociálnej oblasti, napr. nastavenie pomoci v hmotnej núdzi smerom k aktivácii nezamestnaných osôb.
- Prostredníctvom subjektov sociálnej ekonomiky, predovšetkým registrovaných sociálnych podnikov, podporovať zvýšenie udržateľnej zamestnanosti znevýhodnených skupín na trhu práce, ku ktorým patria najmä dlhodobo nezamestnané osoby, nízko kvalifikované osoby, staršie osoby, osoby patriace k národnostnej menšine alebo etnickej menšine a zdravotne znevýhodnené osoby, a to aj formou rozvoja miestneho a regionálneho hospodárstva. V spolupráci s aktérmi sociálnej ekonomiky vypracovať a na úrovni vlády SR schváliť národnú stratégiu rozvoja sociálneho podnikania a posilniť legislatívny rámec na podporu rozvoja podnikania sociálnych podnikov v súlade s legislatívou EÚ, ako aj v oblasti verejného obstarávania. Zdroje ESF a ERDF (a II. piliera spoločnej poľnohospodárskej politiky pre špecifickú skupinu sociálnych podnikov) využívať na efektívnu investičnú pomoc, ako aj vzdelávanie, poradenstvo a sprevádzanie (najmä začínajúcich) sociálnych podnikov, a to zapojením aktérov sociálnej ekonomiky na princípe subsidiarity.
Opatrenia prispievajú k napĺňaniu cieľov AP EPSP na národnej úrovni prispievajú k:
- Zníženiu podielu dlhodobo nezamestnaných na celkovom počte evidovaných nezamestnaných na menej ako 30 % do roku 2030.
- Zníženiu podielu osôb s nízkou kvalifikáciou na celkovom počte evidovaných nezamestnaných na menej ako 30% do roku 2030.
- Zníženiu podielu osôb so zdravotným postihnutím na celkovom počte evidovaných nezamestnaných na menej ako 3% do roku 2030.
- Zvýšeniu zamestnanosti mužov a žien z MRK na 45 % do roku 2030.

6. Očakávané výsledky/dopady

- SPRZ 2030 môžu prispieť k plneniu troch hlavných cieľových hodnôt EÚ, ktoré sa majú dosiahnuť do konca roku 2030 v oblasti zamestnanosti, zručností a sociálnej ochrany v súlade s AP EPSP, ako aj Akčným plánom pre sociálne hospodárstvo a nadväzujúc na Agendu 2030 pre udržateľný rozvoj.

Ďalšie výsledky:

- zvýšenie zamestnanosti po kríze spôsobenej ochorením COVID - 19, počtu pracovných miest podľa požiadaviek zamestnávateľov a odvetví slovenského hospodárstva, podpora, obnova a udržanie pracovných miest,
- zachovanie pracovných miest, najmä v oblastiach hospodárstva najviac zasiahnutých dopadmi krízy spôsobenej pandémiou COVID-19,
- rozvoj ľudských zdrojov, flexibilný trh práce, nízka nezamestnanosť,
- zvýšenie úrovne zručností, s dôrazom na zručnosti súvisiace s rozvojom digitálneho, zeleného a sociálneho hospodárstva,
- zvýšenie zamestnanosti, najmä znevýhodnených, nízko kvalifikovaných, dlhodobo nezamestnaných, mladých ľudí do 30 rokov, starších osôb a osôb z MRK,
- zvýšenie zamestnateľnosti UoZ, osobitne osôb s nízkou kvalifikáciou a dlhodobo nezamestnaných,
- dostatok kvalifikovanej pracovnej sily,
- efektívny rekvalifikačný systém vzdelávania a prípravy pre trh práce.

7. Monitorovanie a hodnotenie

Monitorovanie a hodnotenie je potrebné pre sledovanie zmien a pokroku v naplňaní stanovených cieľov a priorít uvedených v SPRZ 2030. MPSVR SR zriadilo Pracovnú skupinu, ktorej činnosti sa zameriavajú najmä na vytváranie podmienok úzkej spolupráce so zainteresovanými stranami v oblasti navrhovania, implementácie, monitorovania a preskúmania zamestnanosti, aktívnych politik trhu práce, Záruky pre mladých a sociálnej ekonomiky. Medzi jej úlohy patrí aj monitorovanie, hodnotenie a preskúmanie implementácie SPRZ 2030, plnenia cieľov a opatrení vyplývajúcich z rezortných stratégií, akčných plánov a plánov implementácie. Subjekty tretieho sektora, mimovládne organizácie a externí partneri budú prítomní pri procese monitorovania a hodnotenia, tak aby priniesli relevantný, aktuálny a hodnoverný obraz o implementácii priorít a aktivít stratégie do praxe.

Monitorovanie a hodnotenie bude realizované na troch úrovniach. Prvou úrovňou je *Strednodobé hodnotenie*, ktoré bude uskutočnené v roku 2025 a bude doplnené *Finálnym hodnotením* v roku 2030. Druhou úrovňou je *Ročná správa o pokroku v implementácii SPRZ 2030*. Tretiu úroveň predstavujú *Ad-hoc hodnotenia* dopadov konkrétnych opatrení. Za prípravu dokumentov zodpovedá Sekcia práce MPSVR SR, ktorá následne tieto dokumenty predloží na schválenie Pracovnej skupine pre oblasť zamestnanosti, aktívnej politiky trhu práce, Záruky pre mladých a sociálnej ekonomiky.

Monitorovanie bude taktiež prebiehať formou už existujúcich nástrojov, napr. prostredníctvom výročných správ projektov, analýz a komentárov Inštitútu sociálnej politiky. Komplexné zhodnotenie problematiky trhu práce a sociálnej politiky aj v medzinárodnom kontexte poskytuje *Revízia výdavkov na politiky trhu práce a sociálne politiky*, ktorá navrhuje

súbor opatrení na základe analýzy súčasného stavu a príkladov dobrej praxe v zahraničí. Monitorovacie a hodnotiace mechanizmy budú aj naďalej klásť dôraz na zapojenie partnerov.

8. Záver

SPRZ 2030 môžu predstavovať aj širší tematický a východiskový rámec pre prípravu, tvorbu a zameranie aktivít v oblasti rozvoja alebo podpory zamestnanosti v SR s výhľadom do roku 2030. Prioritne sa bude podpora zameriavať na znevýhodnené a zraniteľné skupiny osôb najviac vzdialených od trhu práce, osôb s nízkym vzdelaním, dlhodobo nezamestnaných, mladých, starších, zdravotne postihnutých a osôb ohrozených sociálnym vylúčením a chudobou. V úzkej spolupráci so zainteresovanými stranami v oblasti navrhovania, implementácie, monitorovania a preskúmania politik zamestnanosti sa predpokladá **kontinuálna aktualizácia, úprava, zmeny a doplnenia SPRZ 2030 najmä prostredníctvom Pracovnej skupiny pre oblasť zamestnanosti, aktívnej politiky trhu práce, Záruky pre mladých a sociálnej ekonomiky.**