

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

(Aktualizované znenie, máj 2024)

### 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 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<sup>1</sup> 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 2023 prerokovala a schválila pracovná skupina na svojom 4. rokovaní dňa 27.10.2022. ďalšiu aktualizáciu SPRZ 2030 prerokovala a schválila pracovná skupina na svojom 6. rokovaní dňa **19.6.2024**.

**Predkladané a zverejnené znenie tak predstavuje konsolidované znenie SPRZ 2030 z júna 2021 so zapracovaním pripomienok, stanovísk členov pracovnej skupiny a aktualizáciu k máju 2024**. SPRZ 2030 sa budú **podľa potreby nadalej priebežne aktualizovať najmä na základe iniciatív, podnetov a návrhov** členov pracovnej skupiny.

---

<sup>1</sup> Pri vyhotovení materiálu sme používali prevažne generické maskulínium, ktoré má funkciu rodovo neutralizovať. Môžu sa ním pomenúvať osoby súhrnne, všeobecne, bez rozdielu pohlavia, má teda zástupnú funkciu substituovať ženské a mužské pohlavie. Máme však na mysli rovnako uchádzačky o zamestnanie ako aj uchádzačov o zamestnanie, záujemkyne o zamestnanie ako aj záujemcov o zamestnanie, zamestnankyne ako aj zamestnancov a pod.

**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,
- Programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky 2023 – 2027,
- 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 príjme 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. Doterajšie strategické dokumenty a opatrenia pre oblasť zamestnanosti

Ku kľúčovým strategickým dokumentom zahrňujúcim doterajšie opatrenia pre oblasť zamestnanosti patrí najmä **Národná stratégia zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020** (NSZ) schválená uznesením vlády SR č. 655 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**.

Ku kľúčovým dokumentom patrilo aj **Programové vyhlásenie vlády SR na roky 2021 – 2024**. K ďalším zásadným dokumentom patrí **Programové vyhlásenie vlády SR 2023 – 2027, Plán obnovy a odolnosti SR, Stratégia hospodárskej politiky SR do roku 2030** schválená uznesením vlády SR č. 300 z 27. 06. 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 zaraďujeme aj **Akčný plán na posilnenie integrácie dlhodobo nezamestnaných na trh práce v SR**, schválený na zasadnutí MV OP ĽZ 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 05. 02. 2014.

**Medzi strategické opatrenia, ktoré začalo realizovať MPSVR SR v apríli 2020 patril najmä projekt „Prvá pomoc“** 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 udržali pracovné miesta aj v prípade prerušenia alebo obmedzenia svojej činnosti počas vyhlásenej mimoriadnej situácie, SZČO a jednoosobovým s.r.o., ktoré nemali 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.

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 1.3.2022, bol vypracovaný na základe skúseností z priebehu ekonomickej krízy v dôsledku pandémie spôsobenej šírením ochorenia COVID-19 a tiež skúseností z tzv. „Prvej pomoci“, ktorá bola 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 je 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 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.

### 3. 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 roku 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.

Rok 2023 sa podobne ako rok 2022 niesol v znamení poklesu nezamestnanosti. Podľa štatistických údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (Ústredie PSVR) dosiahla v januári 2023 miera evidovanej nezamestnanosti (MEN) na Slovensku 5,82 %, čo bola zároveň aj najvyššia dosiahnutá úroveň v danom roku. Odvtedy pozvoľne klesala a v decembri 2023 dosiahla úroveň 5,08 %. Z regionálneho hľadiska bola ku koncu decembra 2023 najnižšia úroveň MEN v krajoch nachádzajúcich sa v severozápadnej časti Slovenska (najnižšia v Bratislavskom kraji 2,94 % a v Trnavskom kraji 3,45 %, najvyššia v Žilinskom kraji 3,99 %), regióny v juhovýchodnej časti územia mali úroveň MEN vyššiu (najnižšia v Banskobystrickom kraji 7,01 % a najvyššia v Prešovskom kraji 8,36 %). Počet disponibilných uchádzačov o zamestnanie (UoZ) v decembri 2023 dosiahol celkovo hodnotu 141 457 osôb. V porovnaní s tým istým obdobím roka 2022 ide o pokles o 18 747 UoZ. Rovnako pozitívny trend sme v priebehu roka 2023 zaznamenali v poklese počtu znevýhodnených UoZ v zmysle § 8 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (zákon o službách zamestnanosti). V decembri 2023 dosiahol počet znevýhodnených UoZ hodnotu 138 865 osôb, t. j. medziročný pokles o 7 734 osôb. 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. V decembri 2023 počet UoZ s nízkym vzdelaním dosiahol počet 54 811 osôb. Z uvedených štatistických údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny vyplýva, že počty uvedených skupín UoZ sa postupne dostávajú na hodnoty pred pandemiou.

K dôležitým dokumentom pre rozvoj zamestnanosti patrí aj **Migračná politika Slovenskej republiky s výhľadom do roku 2025** (ďalej len „migračná politika“). Predstavuje základný dokument SR a je východiskom pre budovanie modernej, komplexnej a účinnej politiky vlády SR vo všetkých oblastiach migrácie. Migračná politika vychádza z a je pokračovaním Migračnej politiky Slovenskej republiky s výhľadom do roku 2020. Je vyjadrením pripravenosti a ochoty podieľať sa na efektívnych riešeniach spojených s fenoménom migrácie v kontexte SR, ale aj v kontexte politik EÚ a medzinárodných záväzkov SR.

Počas mimoriadnej situácie v súvislosti s pandémiou ochorenia COVID-19 bola vyhlásená ďalšia mimoriadna situácia v súvislosti s vojnovým konfliktom na Ukrajine uznesením vlády SR č. 142 z 26. 02. 2022, s platnosťou od 26. 02. 2022. Počas trvania mimoriadnej situácie vyhlásenej v súvislosti s vojnou na Ukrajine bolo potrebné vykonať viaceré zmeny v zákonoch ohľadom zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín.

V nadväznosti na okolnosti na Ukrajine vláda SR uznesením č. 144 z 28. 02. 2022 schválila návrh na vyhlásenie poskytovania dočasného útočiska podľa § 29 ods. 2 zákona č. 480/2002 Z. z. o azyle a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov štátnym občanom Ukrajiny a ich rodinným príslušníkom v súvislosti s ozbrojeným konfliktom na Ukrajine, ktorý spôsobil hromadný prílev cudzincov na územie SR.

Podľa štatistík Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny v Slovenskej republike k decembru 2023 pracovalo celkom 37 884 Ukrajincov, z toho 10 039 s platným povolením a 29 268 na informačnú kartu.

Národné ciele do roku 2030 boli vymedzené v kontexte **Akčného plánu na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv** schváleného uznesením vlády SR č. 13 z 12. 01. 2022. Národný cieľ miery zamestnanosti obyvateľov vo veku 20 – 64 rokov do roku 2030 sa stanovil na úroveň **76,5 %**. Tento cieľ bol dosiahnutý už v roku 2022, kedy sa podľa štatistických údajov Eurostatu miera zamestnanosti pohybovala na úrovni 76,7 %. V roku 2023 bola miera zamestnanosti na hodnote 77,5 %.

Ďalším strategickým dokumentom je aj **Národný akčný plán zamestnanosti žien na roky 2022-2027**.

#### **4. Kľúčové výzvy pre rozvoj zamestnanosti**

Tematicky sa členia do nasledujúcich 5 oblastí:

##### Podpora trhu práce v SR v kontexte stabilného a odolného hospodárstva

- Vytváranie nových kvalitných pracovných miest môže trvať určitý čas v závislosti od ekonomického výhľadu a dostupnosti kvalifikovanej sily.
- Nezamestnanosť a zvýšená neaktivita by znamenali stratu zručností, čo by mohlo mať stigmatizujúci účinok na dotknutých jednotlivcov a hospodárstvo ako celok.

- Bez účinných opatrení na zvyšovanie kvalifikácie a rekvalifikácie hrozí, že nezamestnanosť sa stane trvalou.
- Výrazným bariéram na trhu práce naďalej čelia 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 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 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 zavádzaniu nových účinných politík na podporu pracovníkov a podnikov počas oživenia hospodárstva.
- 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“ (Konceptcia 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 osôb 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), Pomoc 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 ľudí.
- 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.
  - 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.
  - Napriek pozitívnemu trendu a klesajúcemu počtu mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, nepokračujú v procese vzdelávania, ani sa nezúčastňujú na odbornej príprave (NEET – not in employment, education or training) čelí uvedená cieľová skupina mnohým výzvam na trhu práce, predovšetkým vysokej miere nezamestnanosti nízko kvalifikovaných mladých ľudí, ktorá je vysoko nad priemerom EÚ27 (SR – 48,1%, EÚ27 – 18,5%). Nezanedbateľným problémom je dlhodobá nezamestnanosť mladých ľudí, ktorá je v SR taktiež nad priemerom EÚ27 (SR – 6%, EÚ27 – 2,4%).
  - Mnoho UoZ čelí viacnásobným znevýhodneniam, a preto potrebujú intenzívny individuálny prístup s cieľom odstrániť bariéry, ktoré im bránia vstúpiť do trhu práce.

## 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:

Podpora trhu práce v SR v kontexte stabilného a odolného hospodárstva

- Úsilie prioritne 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.
- Pokračovať v aktívnej podpore zamestnanosti. 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.
- Nadalej poskytovať včas a aktívne podporu pracovníkom v ekonomických odvetviach ohrozených alebo zasiahnutých stratou pracovných miest, 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.
- Nadalej využívať 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 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 Aliancie sektorových rád a 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
- 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 zelené a digitálnu transformáciu na trhu práce.
- 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 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 opatrenia pre ťažko dostupných dlhodobo nezamestnaných alebo neaktívnych mladých ľudí.
- Zavádzať ďalšie nástroje k zvýšeniu adaptability zamestnancov pre potreby trhu práce. Poskytovať viac príležitosti 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 prispievajú 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.
- Prostredníctvom Aliancie sektorových rád a sektorových rád vytvoriť komplexný, stabilný a finančne efektívny systém prognózovania potrieb trhu práce v krátkodobom a strednodobom výhľade a jeho prenos do systému vzdelávania formálneho ako aj neformálneho. Revidovať existujúce a vytvoriť nové národné štandardy zamestnaní, sektorové stratégie a komplexné analýzy, návrhy na revíziu resp. doplnenie kvalifikácií a návrhy na úpravu vzdelávacej ponuky.
- 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 naďalej zameriavať na rekvalifikáciu a zvyšovanie zručností existujúcej pracovnej sily prostredníctvom cieleného individualizovaného vzdelávania a prípravy pre trh práce. Verejne dostupný vzdelávací kurz vybraný zamestnancom, resp. záujemcom o zamestnanie, bude výsledkom spolupráce zamestnanca, resp. záujemcu o zamestnanie, vzdelávacej inštitúcie s certifikátom kvality a následne úradu PSVR.
- 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 naďalej podporovať cez nové ciele opatrenia a vzdelávacie projekty 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 prispejú 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%).
- Podporení 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 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.
- Naďalej znižovať podiel mladých ľudí vo veku 15 – 30 rokov (30 rokov mínus 1 deň), ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), a to zlepšením ich vyhliadok na zamestnanie.
- Pokračovať v podpore aktivít pre neaktívnych 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 prioritu v oblasti politiky trhu práce a aktivity pre UoZ).
- Pripravovať a vyhladávať, 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 úrovňam, 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. Zdroje ESF a ERDF (a II. piliera spoločnej poľnohospodárskej politiky pre špecifickú skupiny 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 prispejú k napĺňaniu cieľov AP EPSP na národnej úrovni prispejú 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 pandémiou ochorenia COVID-19, počtu pracovných miest podľa požiadaviek zamestnávateľov a odvetví slovenského hospodárstva, podpora, obnova a udržanie pracovných miest,
- podpora udržania pracovných miest,
- 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 osôb, mladých ľudí do 30 rokov, starších osôb a osôb z MRK,
- zvýšenie zamestnateľnosti UoZ osobitne osôb s nízkou kvalifikáciou a dlhodobo nezamestnaných,
- dostatok kvalifikovanej sily,
- efektívny systém vzdelávania a prípravy pre trh práce.

## 7. Monitorovanie a hodnotenie

Monitorovanie a hodnotenie je potrebné pre sledovanie zmien a pokroku v napĺňaní 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 implementácií priorít a aktivít stratégie do praxe.

Monitorovanie a hodnotenie sa realizuje formou *strednodobého hodnotenia*, ktoré bude uskutočnené v roku 2027 a bude doplnené *Finálnym hodnotením* v roku 2030. Ďalšiu 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. Kompletné 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 z 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.**