



**Strategický dokument odporúčaní pre zlepšenie  
agendy celoživotného vzdelávania v  
automobilovom priemysle Slovenskej republiky**

---

## TABLE OF CONTENTS

<b>EXECUTIVE SUMMARY.....</b>	<b>2</b>
<b>1 Konkrétne odporúčania.....</b>	<b>5</b>
1.1 Pracovná sila.....	5
1.2 Konkrétne odporúčania - vzdelávanie SŠ.....	16
1.3 Konkrétne odporúčania - vzdelávanie VŠ.....	20
1.4 Konkrétne odporúčania - Celoživotné vzdelávanie.....	23
<b>2 Mechanizmy .....</b>	<b>25</b>

## EXECUTIVE SUMMARY

The FAST (Framework for Automotive Skills Transformation) project aimed to analyse the employment challenges related in particular to the green and digital transformation of the automotive industry in the Czech and Slovak Republics.

Another sub-objective was the formulation of an action plan for the implementation of the up-skilling and re-skilling agenda in both countries, including the dissemination of relevant findings and recommendations among selected stakeholders.

Background, current situation in Slovakia:

- Adverse demographic developments
- Insufficient number of domestic workers + difficult recruitment process from third countries
- Insufficient level or focus of skills of the available workforce
- Lack of a framework strategy for the competitiveness of the Slovak Republic - education is an essential component
- Need for development of lifelong learning, re-skilling, up-skilling

Based on the results of the sub-investigations, the following recommendations were proposed:

In the area of **workforce**, it is necessary to reduce the labour burden in the form of taxes and fees, to introduce effective social and health insurance contributions to support net wages for low-wage workers, to abolish the annual social insurance settlement or to reduce the maximum assessment base (ceiling) of social insurance to the level of foreign countries. It is also recommended to expand the way local governments are financed.

In the area of wages, a working group should be set up to assess the optimal level of the minimum wage, based on data such as productivity, economic growth and economic poverty rates. The minimum wage should follow the recommendations of the EU directive and be depoliticised - independent of government power. It would be advisable to decouple supplements from the minimum wage and link them to a more appropriate economic indicator or fix them.

Migration policy should be simplified and one functional mechanism for the employment of foreigners with a labour market test and one fast-track mechanism for shortage occupations without a labour market test should be created. The state should make the mechanisms for highly skilled positions (blue cards) more attractive and develop a new methodology for shortage occupations, thus maintaining permanently key positions for the Slovak economy. It is also necessary to adopt mechanisms to reduce waiting times at exposed embassies. Furthermore, it is proposed to abolish/reduce the mandatory 10-year residency requirement for national driver visas. Alternatively, provide an exemption for public

carriers. Allow the issue of temporary tachograph cards, as is the case in Poland. Abolish the double information obligation for Slovak (receiving) companies and leave it only to the sending foreign employer, as provided for in the EU Directive.

It is recommended to maintain the Kurzarbeit and extend the period of provision from 6 to 12 months. A further proposal is to abolish the early retirement pension after 40 years of service or to allow early retirees to earn more up to the average salary (currently EUR 2 400 per year or EUR 200 per month). To eliminate inflexible working conditions, the design of the social system (benefits) should be left to companies. The law on the social fund should reflect the current situation and its benefits should also apply to household members (spouse, partner), not only to spouses. Allowing electronic signing of employment documents and making the conditions for hiring and firing employees more flexible could also help.

Setting clear rules for collective bargaining is another proposal.

Abolish the noise-related convalescence obligation.

Abolish absolute strict liability. This refers to the liability of a purchaser of services for illegal employment by its contractor. The purchaser has no effective mechanisms to prevent such conduct, yet can be punished for it.

Specific recommendations are concerned on **secondary education**:

Linking higher education with practice and optimising the network of secondary schools.

Improving the functioning of dual education with the requirement to amend the law in question to remove possible contradictions with other legislation and at the same time to orient employers effectively in individual cases.

Subsidies to trade unions and professional organisations in the dual education system, or sustainable funding.

Specific recommendations for **higher education**:

The administration and development of higher education institutions is to be implemented by applying the market principle in legislation, by setting criteria for calculating subsidies to universities or by conducting a study on the possibility and impact of shortening the duration of studies at universities and a study on network diversification.

The management and development of HEIs should be in line with a holistic approach to the development of their strategy. They should take an effective and consistent approach to management, for example, when merging support services or considering the fragmentation of teaching into different buildings and locations. Colleges should recognise that students are the product of the school - let employers define what they need and let schools manage the learning process. More funding is needed in technical fields because of the material demands of study. The research focus of universities

should equally reflect the needs of practice. On the other hand, the state should not hesitate to help universities in emergency situations (an example is the problematic energy price compensation in 2022) and simplify procurement rules that often complicate their daily operations.

Specific recommendations for **lifelong learning**:

Adopt a law on lifelong learning, including adult education

Introduce individual learning accounts

Introduce micro-certificates

Ensuring the quality of education by the quality of providers

Promoting the quality of education through the quality of trainers

Specific recommendations for **Alliance of Sectoral Councils**:

The Alliance is in the process of launching its activities today. We ask the new leadership of the MoEHE to continue its full involvement in the work and direction of the Alliance as it has done so far.

## 1 KONKRÉTNE ODPORÚČANIA

**Konkrétne odporúčania sú v súlade s cieľmi projektu:**

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

### 1.1 PRACOVNÁ SILA

Prvá časť odporúčaní sa zameriava priamo na pracovnú silu. V nasledujúcich tabuľkách je uvedený stručný názov problému, jeho opis a konkrétne odporúčania.

Stručný názov problému	Opis problému	Riešenie
<p><b>Vysoké zaťaženie práce</b> (Zvyšovanie konkurencieschopnosti je nutné v krátkodobom horizonte prilákať investície a reinvestície pre výrobu BEV a ich komponentov)</p>	<p>OECD aj EK upozorňujú SR na vysoký daňový klin.</p> <p>Odvody naďalej zvyšujeme (konsolidačný balík).</p> <p>Napr. ČR má dane FO 15 % a odvody 34 % - SR 19 % a odvody 36,2 %.</p> <p>Nízkopríjmové skupiny máme zaťažené viac ako v zahraničí (46 % z celkovej ceny práce).</p> <p>Zaťaženie práce „ticho“ zvyšujú vysoké stropy sociálneho poistenia či zvýšenie dane z dividend – odliv talentov.</p> <p>Komplikáciou sú podielové dane pre samosprávy.</p> <p>Daňové a odvodové úľavy sa valorizujú pomalšie ako mzdy v hospodárstve.</p> <p>Na zvyšovaní reálneho príjmu sa podieľajú len zamestnávateľia rastom</p>	<p>a) Znížiť daňové a odvodové zaťaženie.</p> <p>b) Zaviesť účinné odpočítateľné položky na sociálne aj zdravotné poistenie na podporu čistej mzdy nízkopríjmových zamestnancov.</p> <p>c) zrušiť ročné zúčtovanie sociálneho poistenia</p> <p>d) Znížiť maximálny vymeriavací základ (strop) sociálneho poistenia na úroveň zahraničia.</p> <p>e) zmeniť spôsob financovania samospráv.</p>

	<p>nákladov – štát nehľadá/nehce hľadať formu spolupodieľania.</p>	
Stručný názov problému	Opis problému	Riešenie
<p><b>Minimálna mzda a príplatky</b> <i>(Zvyšovanie konkurencieschopnosti je nutné v krátkodobom horizonte prilákať investície a reinvestície pre výrobu BEV a ich komponentov)</i></p>	<p>Minimálna mzda rástla za 10 rokov rýchlejšie ako priemerná mzda a najmä produktivita práce.</p> <p>Minimálna mzda má vplyv na 4 % zamestnancov, jej napojenie na príplatky ale ovplyvňuje väčšinu zamestnávateľov.</p> <p>Vysoká minimálna mzda voči produktivite robí zamestnancov drahšími hlavne v chudobnejších regiónoch.</p> <p>Úlohou MM je zabrániť pracovnej chudobe – tento pojem nepoznáme ani nie je vyčíslený a je v každom kraji úplne iný.</p>	<p>a) Zriadiť pracovnú skupinu, ktorá odborne a na základe dát ako produktivita, ekonomický rast, miera ekonomickej chudoby, vyhodnotí optimálnu úroveň minimálnej mzdy.</p> <p>(MPSVR SR o takejto skupine aktuálne uvažuje).</p> <p>b) Minimálna mzda má nasledovať odporúčania smernice EÚ a má byť</p>

	Poskytujeme viac príplatkov ako v zahraničí a ešte ich aj kumulujeme – podporujeme prácu v neštandardných časoch?	odpolitizovaná – nezávislá na vládnej moci. c) Príplatky odpojiť od minimálnej mzdy a naviazať na vhodnejší ekonomický ukazovateľ alebo ich sfixniť.
--	---	---



Stručný názov problému	Opis problému	Riešenie
<p><b>Migračná politika</b> <b>(nadrezortná téma)</b></p> <p><i>(Čiastočne chybne riešené v opatrení č. 20 návrhu AP k uzneseniu 122/2024, navrhujeme doplniť o uvedené body a vytvoriť samostatné opatrenie, nakoľko lietajúci konzuli boli zahrnutí v opatrení k politikám EU)</i></p>	<p>Migračné procesy sú roztrieštené, nepredvídateľné a zdĺhavé.</p> <p>Máme takmer desať spôsobov ako zamestnať cudzinca a každý má unikátne podmienky.</p> <p>Nedostatkové profesie nezohľadňujú trendy na trhu práce ani strategické potreby štátu.</p> <p>Súčasný systém vytvára podmienky na jeho obchádzanie – sme vstupnou bránou závadných osôb do celej EÚ, čo zvyšuje záujem o slovenské víza.</p> <p>Zastupiteľské úrady sú preťažené a personálne podhodnotené - čakacie lehoty atakujú aj niekoľko mesiacov.</p> <p>Kapacity cudzineckej polície sú polovičné – tiež čelia nedostatku pracovníkov a mnohí odišli do predčasného dôchodku.</p>	<p>a) Zamerať sa na zjednodušenie a sprehľadnenie procesov a tvorbu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- jedného funkčného mechanizmu zamestnávania cudzincov s testom trhu práce a</li> <li>- jedného zrýchleného mechanizmu pre nedostatkové profesie bez testu trhu práce</li> <li>- atraktívniť mechanizmy pre vysokokvalifikované pozície (Modré karty)</li> </ul> <p>b) Vytvoriť novú metodiku nedostatkových profesií</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kľúčové pozície pre hospodárstvo SR tam ponechať natrvalo.</li> </ul> <p>c) Prijať mechanizmy na skrátenie čakacích lehôt na exponovaných zastupiteľských úradoch</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- napr. dočasné personálne posilnenie, policajné zastúpenie alebo outsourcing konzulárnych činností.</li> </ul>

Stručný názov problému	Opis problému	Riešenie
<p><b>Migračná politika</b> <b>(nadrezortná téma)</b></p> <p><i>(Čiastočne riešené v opatrení č. 21. návrhu AP k uzneseniu 122/2024, navrhujeme doplniť o uvedené body)</i></p>	<p>Národné víza Majú byť výnimočným nástrojom – ich počet sa stále zvyšuje a migračné procesy sa viac triešťa.</p> <p>Národné víza sú na zastupiteľských úradoch vybavované prednostne a do 30 dní - predbiehajú iné typy procesov, ktorých vybavenie sa preto odsúva v čase a predlžuje.</p> <p>Národné víza pre vodičov: podmienka pôsobenia na SR najmenej 10 rokov diskvalifikuje viacero dopravcov, novým cudzincom vieme vydávať tachografové karty až po 6 mesiacoch.</p>	<p>Ak by migračné procesy fungovali ako majú, národné víza v zásade nepotrebujeme.</p> <p>Narúšajú fungovanie zastupiteľských úradov a iné typy migračných procesov.</p> <p>a) Národné víza pre vodičov: zrušiť/znížiť podmienku 10 rokov povinného usídlenia spoločnosti na Slovensku.</p> <p>Prípadne stanoviť výnimku pre dopravcov vo verejnom záujme. Umožniť vydávanie dočasných tachografových kariet ako napríklad v Poľsku.</p>

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

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

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

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

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

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



## 1.2 KONKRÉTNE ODPORÚČANIA - VZDELÁVANIE SŠ

Nasledujúce odporúčania sú určené pre stredoškolské vzdelávanie. V tabuľkách je opäť uvedený stručný názov problému, opis problému a konkrétne odporúčania.

Stručný názov problému	Opis problému	Riešenie
<p><b>Optimalizácia siete stredných škôl</b></p> <p><i>(Čiastočne riešené v opatrení č. 15 návrhu AP k uzneseniu 122/2024, navrhujeme doplniť o uvedené body)</i></p>	<p>Na Slovenku máme príliš veľa stredných škôl a príliš málo žiakov. Vyjadrené číslami - 679 stredných škôl (vrátane gymnázií) navštevuje 193 tisíc žiakov. Priemerne teda každú školu navštevuje 284 žiakov. Na základe prognóz a počtu narodených detí môžeme konštatovať, že tento jav sa v najbližších 15 rokoch nezmení.</p> <p>To má za následok nedostatočnú naplnenosť škôl, zložité manažovanie na úrovni zriaďovateľov, komplikovaný proces určovania počtu žiakov 1. ročníka, nedostatočné materiálno-technické vybavenie a predovšetkým nedostatok kvalifikovaných pedagógov.</p> <p>Žijeme v dobe technologického pokroku, ale aj generačnej výmeny. Dnešní žiaci majú iné potreby, na ktoré súčasné školy a</p>	<p>Cieľom by malo byť optimalizovať sieť stredných škôl tak, aby boli naplnené svetové trendy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <u>špecializácia</u> (dôraz na tematickosť a užšie zameranie, prepojenie vzdelávania a trhu práce, príkladom môže byť podniková škola, ktorá je úzko špecializovaná a spolupracuje so zamestnávateľmi v regióne),</li> <li>○ <u>optimalizácia</u> (dôraz na udržateľnosť a zmeny, je nutná pre zvýšenie kvality vzdelávacieho procesu, čo zohľadňujú sektorové centrá excelentnosti, ktoré sú úzko prepojené na sektor hospodárstva a úroveň kvality je hodnotená v súlade s európskym referenčným rámcom, sú špičkou kvality vo vzdelávaní detí i dospelých, v technickom aj technologickom vybavení),</li> <li>○ <u>koncentrácia</u> (dôraz na ľudský kapitál, efektívna</li> </ul>

	pedagógovia len ťažko reflektujú.	alokácia finančných prostriedkov, technologických a odborných zdrojov, trend koncentrácie by bol zohľadnený pri stredoškolských vzdelávacích centrách, ako regionálnych centrách vzdelávania širšieho rozsahu v súlade s lokálnymi potrebami trhu práce na úrovni okresných a krajských miest).
--	-----------------------------------	---

Stručný názov problému	Opis problému	Riešenie
<p><b>Zlepšenie fungovania duálneho vzdelávania</b></p> <p><i>(Čiastočne riešené v opatrení č. 15 návrhu AP k uzneseniu 122/2024, navrhujeme doplniť o uvedené body)</i></p> <p><i>Plánované v PLUV 1. Q 2025</i></p>	<p>Duálne vzdelávanie je efektívny a overený spôsob odbornej prípravy žiakov priamo v praxi a prispieva k uplatniteľnosti žiakov na trhu práce. Naše skúsenosti poukazujú na niektoré jeho nedostatky, ktoré je potrebné vyladiť.</p> <p>Zamestnávateľia v systéme duálneho vzdelávania sa stretávajú s prípadmi, ktoré zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave <i>expresis verbis</i> neupravuje alebo upravuje len čiastočne ako napríklad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ agentúrny systém duálneho vzdelávania,</li> <li>○ výkon praktického vyučovania v teréne,</li> <li>○ praktické vyučovanie v zahraničí,</li> <li>○ ospravedlňovanie absencií a iné.</li> </ul> <p>Zamestnávateľia sú tak odkázaní na realizáciu interného výkladu zákonnej úpravy, čo spôsobuje nesúlad v prístupe a prejavuje sa poklesom kvality systému duálneho vzdelávania.</p>	<p>Vzniká tak požiadavka na novelizáciu predmetného zákona s cieľom odstrániť akékoľvek diskrepancie s ďalšou právnou úpravou a zároveň efektívne usmerniť zamestnávateľov v individuálnych prípadoch.</p>

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

### 1.3 KONKRÉTNE ODPORÚČANIA - VZDELÁVANIE VŠ

Vysokoškolské vzdelávanie a jeho reforma boli témami, o ktorých sa diskutovalo počas celého projektu. V tabuľkách je možné nájsť problémy týkajúce sa tejto oblasti vzdelávania, ale aj odporúčania.

Stručný názov problému	Opis problému	Riešenie
<p><b>Prepojenie vysokého školstva s praxou („Zmluvy vo verejnom záujme“)</b></p> <p><i>(Čiastočne riešené v opatrení č. 15 návrhu AP k uzneseniu 122/2024, navrhujeme doplniť o uvedené body)</i></p>	<p>Zahraničným trendom je dôraz na prepájanie VŠ s praxou. Financovanie slovenských VŠ však primárne zohľadňuje počty žiakov, ale už minimálne „objednávku“ trhu práce. VŠ tak motivuje získať a udržať čo najvyšší počet žiakov, nie kvalita nimi poskytovaného vzdelania alebo uplatniteľnosť študentov praxi. Kvalita a prestíž slovenských VŠ vďaka tomu dlhodobo upadá. Účinným nástrojom na zmenu spôsobu financovania VŠ je zavádzanie tzv. výkonnostných zmlúv (vzdelávanie na objednávku pracovného trhu). Tie sa dnes zatiaľ len pilotujú a žiaľ v rokoch 2024 – 2026 budú mať len 10 % vplyv na výšku dotácie. Týmto tempom sa financovanie a kvalita vysokých škôl tak skoro nezmení a trend odlivu mladých za štúdiom do zahraničia bude pokračovať.</p>	<p>Preto navrhujeme:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ presadiť v legislatíve aplikáciu trhového princípu – štát by mal na základe potrieb a prognóz trhu práce zdefinovať počty potrebných absolventov a tieto objednať ako výkony vysokých škôl - finančné prostriedky budú prúdiť len odborov, kde je daná potreba trhu práce,</li> <li>○ v určovaní kritérií na výpočet dotácie pre VŠ klásť vyššiu váhu na spoluprácu s externým prostredím a uplatniteľnosť absolventov,</li> <li>○ vytvoriť štúdiu o možnosti a vplyvoch skrátenia VŠ štúdia a štúdiu diverzifikácie siete, kde by niektoré školy boli zamerané podobne ako vo Fínsku na poskytovanie odborného bakalárskeho alebo praktického vyššieho vzdelania.</li> </ul>

Stručný názov problému	Opis problému	Riešenie
<p><b>Riadenie a rozvoj vysokých škôl</b></p> <p><i>(Čiastočne riešené v opatrení č. 15 návrhu AP k uzneseniu 122/2024, navrhujeme doplniť o uvedené body)</i></p>	<p>Vysoké školy určujú vo svojich dlhodobých zámeroch strategické ciele napr. aké postavenie by chceli mať v medzinárodnom porovnaní, ako chcú realizovať svoju výskumnú a tvorivú činnosť, ako chcú pristupovať k využívaniu financií, modernizácii či k riadeniu samotnej VŠ.</p>	<p>Vysoké školy by mali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ pristupovať k tvorbe svojej stratégie komplexne – spájať v ňom akčné plány na jeho dosiahnutie vrátane rozpočtového riadenia,</li> <li>○ uvedomovať si, že študenti sú produktom školy – zamestnávateľia majú definovať čo potrebujú a školy nech riadia proces výučby,</li> <li>○ technické smery si vyžadujú vyššiu mieru financovania pre materiálnu náročnosť štúdia – študenti majú nedostatočný kontakt so súčasnými, nieto ešte budúcimi technológiami,</li> <li>○ výskumné zameranie VŠ by malo rovnako reflektovať potreby praxe,</li> <li>○ pristupovať k riadeniu efektívne a dôsledne postupovať napríklad pri zlučovaní podporných služieb či zväziť roztrieštenosť výučby do rôznych budov a miest,</li> <li>○ na druhej strane by štát mal vysokým školám bez zaváhania</li> </ul>

		<p>pomáhať v mimoriadnych situáciách (príkladom je problematická kompenzácia cien energií v 2022) a zjednodušiť pravidlá verejného obstarávania, ktoré častokrát komplikujú ich bežný chod.</p>
--	--	---

## 1.4 KONKRÉTNE ODPORÚČANIA - CELOŽIVOTNÉ VZDELÁVANIE

Celoživotné vzdelávanie je poslednou a rovnako dôležitou oblasťou vzdelávania, ktorej sú venované nasledujúce odporúčania, opäť doplnené opisom problému.

Stručný názov problému	Opis problému	Riešenie
<p><b>Zavedenie celoživotného vzdelávania</b></p> <p><i>(Mohlo by byť riešené v rámci opatrenia č. 12 a 14 AP k uzneseniu 122/2024, navrhujeme doplniť o uvedené body)</i></p>	<p>Slovensko oproti zahraničiu riadi, rozvíja a financuje iba školské vzdelávanie, ale nie jeho iné formy. Vzdelávanie na stredných školách a vysokých školách pritom nedostatočne reflektuje na potreby trhu práce. Naša ekonomika čelí aj novým výzvam – automatizácia, digitalizácia, robotizácia a zelená transformácia, ktoré vyžadujú od zamestnancov zmenu vedomostí a zručností počas ich pracovného života. Systém celoživotného vzdelávania vrátane vzdelávania dospelých sa tak pre Slovensko stáva nevyhnutnosťou. V tejto oblasti výrazne zaostávame v porovnaní so zvyškom Európy – len 4,8 % dospeléj populácie sa na Slovensku vzdeláva.</p>	<p>Navrhujeme:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ uviesť do účinnosti zákon o celoživotnom vzdelávaní vrátane vzdelávania dospelých,</li> <li>○ zaviesť individuálne vzdelávacie účty – podporný nástroj slúžiaci k zvýšeniu dosiahnutej úrovne zručností a rekvalifikácii v produktívnom veku odporúčaný EÚ aj OECD, ktorý súčasne zohľadňuje aktuálne i nadchádzajúce potreby trhu práce,</li> <li>○ zaviesť mikroosvedčenia, ktoré sú výstupom potvrdzujúcim nadobudnutie osobitných vedomostí a zručností absolvovaním maloobjemového a špecificky profilovaného vzdelávacieho programu ako kratšej a flexibilnejšej formy vzdelávania (kurzy a školenia),</li> <li>○ zabezpečiť kvalitu vzdelávania kvalitou poskytovateľských subjektov – inštitúcie poskytujúce odborné vzdelávanie a prípravu v individuálnych formách (kurzy) by mali</li> </ul>



*(Zákon o vzdelávaní dospelých, aktuálne po MPK v štádiu rozporov.*

*Viac menej zapracované, ale chýba nám zapracovanie posledného bodu - dôraz na kvalitu vyučujúcich)*

podliehať pravidelnej kontrole zohľadňujúcej obsahové štandardy ako garanciu kvalitného vzdelávania,

- podporiť kvalitu vzdelávania kvalitou vyučujúcich – kvalita vzdelávania dospelých je odrazom kvality a odbornosti vyučujúceho, tých je pre zánik andragogických odborov na VŠ nedostatok.

## 2 MECHANISMY

Odporúča sa mechanizmus spolupráce vo forme prehĺbenia práce sektorových rád. Cieľom práce aliancie je zosúladiť moderné potreby zamestnávateľov a celoživotné vzdelávanie občanov tak, aby sa zvýšila ich životná úroveň, uplatniteľnosť na trhu práce a tým aj konkurencieschopnosť slovenského trhu práce. V rámci nej sa na jednom mieste kľby štát zastúpený MPSVR SR a MŠVVŠ SR a všetky reprezentatívne združenia zamestnávateľov a zamestnancov. Výsledkom činnosti aliancie je napríklad Národná sústava kvalifikácií a Národná sústava povolání vytváraná sektorovými radami. Nezastupiteľnú úlohu má aj v príprave a realizácii EŠF projektov.

Je to prvýkrát, čo vznikla a aj sa sfunkčnila spoločná platforma všetkých relevantných strán, ktorá prinesie systémovosť a potrebný súlad medzi trhom práce a vzdelávaním. Doteraz každý partner prinášal vlastné riešenia, ktoré nepriniesli žiaden výsledok.

Aliancia je dnes v procese zahájenia svojej činnosti. Nové vedenie MŠVVŠ SR žiadame pokračovať v jeho plnohodnotnom zapojení sa do činnosti a smerovania aliancie tak, ako tomu bolo doteraz.



Tento dokument vznikol v rámci projektu „Framework for Automotive Transformation in SK and SK (FAST)“, ktorý je realizovaný v rokoch 2023 a 2024 Sdružením automobilového priemyslu Českej republiky (AutoSAP) a Zväzom automobilového priemyslu Slovenskej republiky (ZAP) a je financovaný pomocou European Climate Foundation (ECF). Cieľom projektu je analýza výziev v oblasti zamestnanosti súvisiaca najmä so zelenou a digitálnou transformáciou automobilového priemyslu v Českej a Slovenskej republike a formulácia akčného plánu pre vykonávanie agendy zvyšovania kvalifikácie a rekvalifikácie v oboch krajinách, vrátane šírenia príslušných zistení a odporúčaní medzi vybranými zúčastnenými stranami.

Výstup: Strategický dokument odporúčaní pre zlepšenie agendy celoživotného vzdelávania v automobilovom priemysle Slovenskej republiky

Dátum dokončenia: 31.5.2024

Kontakt na projektový tím: [office@zapsr.sk](mailto:office@zapsr.sk)