

## STANOVISKO REPUBLIKOVEJ ÚNIE ZAMESTNÁVATEĽOV

Stratégia celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2021 – 2030

<https://www.slov-lex.sk/legislativne-procesy/SK/LP/2021/604>

Materiál v pripomienkovom konaní do 05.11.2021

### Stručný popis podstaty materiálu najmä jeho relevancie z pohľadu RÚZ

Materiál bol predložený do medzirezortného pripomienkového konania Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR na základe uznesenia vlády SR č.657/2011 - úloha B.2

Cieľom a obsahom materiálu je najmä:

Nosným cieľom Stratégie ČŽVaP je zabezpečiť pre každého občana celoživotný prístup k možnostiam vzdelávať sa, rozvíjať svoje zručnosti a kompetencie počas celého života, v každom životnom štádiu a s ohľadom na individuálne potreby a okolnosti tak, aby každý mohol realizovať svoj potenciál v osobnom, pracovnom a občianskom živote. Kľúčové námety opatrení v Stratégii ČŽVaP na roky 2021-2030 sú navrhnuté v troch tematických oblastiach. Prvá je oblasť kvalifikácií, druhá je zameraná na okruh základných zručností a občianskeho vzdelávania a tretia časť stratégie rieši nadrezortný charakter celoživotného vzdelávania a poradenstva a motiváciu občanov k celoživotnému vzdelávaniu. Stratégia celkovo obsahuje 55 opatrení rozdelených do 15 tematických celkov. Jednotlivé ciele Stratégie ČŽVaP a príslušné opatrenia budú po prijatí dokumentu vládou SR podrobne rozpracované do akčných plánov.

### Postoj RÚZ k materiálu

Nosným cieľom Stratégie ČŽVaP je zabezpečiť pre každého občana celoživotný prístup k možnostiam vzdelávať sa, rozvíjať svoje zručnosti a kompetencie počas celého života. RÚZ k návrhu predkladá nižšie uvedené zásadné pripomienky.

### Pripomienky RÚZ k predkladanému materiálu

#### 1. Všeobecná zásadná pripomienka k dokumentu ako celku

Predložený dokument neobsahuje základné strategické prvky, ale len prehľad jednotlivých opatrení resp. akčný plán, čo v žiadnom prípade nepostačuje. Do materiálu žiadame v úvode doplniť Preambulu - víziu rozvoja celoživotného vzdelávania (ďalej len „CŽV“) a poradenstva pre Slovensko, ktorá zadefinuje kľúčových aktérov, koordinátora, postavenie štátu, zamestnávateľov, územnej samosprávy a jasne zadefinuje celkový cieľ - **zvýšiť adaptabilitu občanov SR na nové podmienky na trhu práce** (inovačné trendy, digitalizácia, zelená ekonomika, automatizácia a pod.). Je potrebné zapracovať aj európske postoje v rámci zmeny charakteru práce a zručností v digitálnom veku - miera ohrozenia pracovných pozícií na Slovensku - ostatné vydanie publikácie Regionálny výhľad OECD (OECD, 2019b) poukazuje na to, že výskyt pracovných miest ohrozených automatizáciou je vo vzorke krajín východnej Európy (Slovensko, Slovensko, Poľsko) a južnej Európy (Grécko, Španielsko) omnoho vyšší, ako je priemer krajín OECD.

V preambule je nevyhnutné uviesť:

- kto je/bude koordinátorom CŽV a s akými kľúčovými zainteresovanými aktérmi bude spolupracovať - aké budú ich role a kompetencie,
- cestu a nástroje - ako sa k cieľu dostaneme,
- kvalifikovaný odhad ročných nákladov na rozvoj CŽV v zmysle stratégie - kto a odkiaľ tieto zdroje zabezpečí
- globálny harmonogram prípravy a realizácie opatrení - začiatok a ukončenie, rozpočet, zdroj, nositeľ.

Text pripomienky je výsledkom rokovaní, prebiehajúcich ešte pred ukončením MPK, medzi zástupcami zamestnávateľov a ministerstvami školstva a práce bola dohoda o zapracovaní tejto pripomienky v širšom kontexte.

#### 2. Zásadná pripomienka k prílohe 1; časť 1.2. Zvyšovanie atraktivity a kvality OVP – Centrá excelentnosti OVP

V popise opatrenia č. 1 sú presne zadefinované oblasti, aj s konkrétnymi počtami CEOVP za jednotlivé sektory hospodárstva, ktoré by mali byť pilotne spustené v treťom kvartáli 2022 po prijatí nového zákona o CŽV. Máme za to, že je teraz predčasné určovať presné rozdelenie počtov CEOVP po sektoroch, tieto by mali vziť z ďalšej širšej odbornej

diskusie. Napr. len 3 CEOVP za sektor služieb je dosť nízky počet, vzhľadom k počtu zamestnancov pracujúcich v sektore služieb v pomere k ostatným sektorom.

Zároveň navrhujeme odstrániť v opatrení č. 3 pilotáž spolupráce s vybranými sektorovými radami a organizáciami hostiacimi tieto sektorové rady. Ak by na odstránení opatrenia nebola politická zhoda, prinajmenšom preniesť túto iniciatívu na MPSVR SR ako gestora sektorových rád aj v zmysle Zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti.

Pojem „hostiteľ sektorových rád“ je nadbytočný a subjekty, ktoré zastrešujú sektorové rady, sú známe. Nevidíme dôvod na pilotáž spolupráce SR s ich garantmi v troch sektoroch, nakoľko táto existuje vo všetkých sektoroch už viac ako 10 rokov. Je potrebné zastrešiť a finančne zabezpečiť činnosť Aliancie sektorových rád SR, ako koordinačného orgánu pre sektorové rady a spoluprácu so strešnými zamestnávateľskými organizáciami.

Text pripomienky je výsledkom rokovaní, prebiehajúcich ešte pred ukončením MPK, medzi zástupcami zamestnávateľov a ministerstvami školstva a práce bola dohoda o zapracovaní tejto pripomienky v širšom kontexte

### **3. Zásadná pripomienka k prílohe 1; časť 1.10. Podpora udržateľnosti systému riadenia sektorových rád so zameraním na prenos inovačných procesov a požiadaviek trhu práce do ČŽV**

Medzi kompetencie Aliancie sektorových rád doplniť, popri kompetenciách súvisiacich s Národnou sústavou povolaní, aj Národnú sústavu kvalifikácií. Nevyhnutným predpokladom jej efektívneho fungovania je úzka spolupráca reťortov práce a školstva.

Text pripomienky je výsledkom rokovaní, prebiehajúcich ešte pred ukončením MPK, medzi zástupcami zamestnávateľov a ministerstvami školstva a práce bola dohoda o zapracovaní tejto pripomienky v širšom kontexte

### **4. Zásadná pripomienka k prílohe 1; časť 1.14. Posilnenie motivácií pre účasť dospelých na vzdelávaní - Individuálne vzdelávacie účty v kompetencii MŠVVaŠ SR (pilotná schéma)**

Individuálne vzdelávacie účty je potrebné identifikovať ako cieľový program pre zamestnancov ohrozených stratou zamestnania z dôvodu inovačných trendov. Pilotné overenie schémy by malo byť zamerané na ohrozené povolania alebo ohrozené skupiny obyvateľstva s cieľom, aby nadobudli potrebné zručnosti. Individuálne vzdelávacie účty majú ambíciu reagovať na zmeny na trhu práce a podporiť pracovníkov, ktorí sú ohrození stratou zamestnania v dôsledku neočakávaných situácií (napr. pandémie). Tento systém by akceleroval presun pracovnej sily z ohrozeného sektora do iného sektora, tak ako sa to stalo napríklad na začiatku pandémie, kedy mnohí zamestnanci zmenili svoje pôsobenie z oblasti cestovného ruchu alebo maloobchodu a prešli pracovať do iného sektora. Podobne môžu byť v budúcnosti ohrozené aj ďalšie sektory napr. bankový sektor, logistika atď.

Pomôcka - kvalifikovaný odhad nákladov na ďalšie vzdelávanie dospelých z pohľadu zamestnávateľov. Miera zapojenia do vzdelávania – 50% vychádza z cieľa EU zapájať ročne aspoň 20% pracujúcich do vzdelávania. Na Slovensku je to aktuálne 3,5% takže pri raste z úrovne 3,5% na cieľových 20% za 5 rokov je možné celkovo odhadnúť, že sa zapojí 50% (niektorí aj viackrát).

Pre porovnanie: ročné náklady na systém vysokého školstva sú cca 600 mil. EUR, za 5 rokov sú to 3 mld. EUR s priemerným ročným výstupom 36 000 absolventov. Z toho 32 000 ukončí štúdium na verejných a štátnych VŠ a priemerne to štátny rozpočet stálo 18 750 EUR na jedného absolventa (s uplatniteľnosťou menej ako 50% v odbore štúdia). Súkromné VŠ pracovali s rozpočtom približne 60 mil. EUR a ich štúdium ukončilo cca 4 000 absolventov (priemerný náklad na absolventa súkromnej VŠ bol 15 000 EUR).

### **5. Zásadná pripomienka – doplnenie nového bodu – tréningové fondy**

Po vzore európskych lídrov v oblasti celoživotného vzdelávania v EÚ by bolo vhodné zaviesť aj priamu podporu pre zamestnávateľov (v najširšom zmysle - súkromné spoločnosti, verejne inštitúcie, neziskové organizácie, SZČO tzn. každého platiteľa sociálneho poistenia) prostredníctvom **Tréningového vzdelávacieho fondu zamestnávateľa**. Model spoločného investičného fondu, v rámci ktorého sa kombinuje verejné financovanie s príspevkom od zamestnávateľa alebo aj zamestnanca. Finančný mechanizmus by prispel k zníženiu nákladov súvisiacich so zvyšovaním kvalifikácie zamestnancov, ktorého hlavným cieľom by bolo znížiť riziko pracovníkov stať sa nezamestnanými. Podniky by sa mohli uchádzať o získanie až 50 percent nákladov na odbornú prípravu zamestnancov z verejných zdrojov a zvyšok nákladov by financoval zodpovedajúcim príspevkom priamo podnik, prípadne aj s priamym príspevkom zamestnanca po dohode s ním.

Do modelu riadenia fondu by boli zainteresované viaceré strany. MPSVR SR by na základe pravidelných výziev ponúklo zamestnávateľom možnosť čerpať zdroje z tréningového fondu na vzdelávacie účely externých vzdelávacích inštitúcií. Posudzovanie relevantnosti obsahu a kvality vzdelávania by bola garantovaná Alianciou sektorových rád, ktorá by mohla v určitých prípadoch v spolupráci s poskytovateľmi vzdelávania zabezpečiť a spolu zabezpečovať odbornú prípravu pre ohrozených zamestnancov s cieľom rozvíjať ich zručnosti pre účely udržania si zamestnania, ktoré by boli v súlade s existujúcimi alebo budúcimi požiadavkami na zručnosti v hospodárstve. Tréningový vzdelávací fond by po skončení financovania zo štrukturálnych fondov by mohol byť postavený na viacerých pilieroch financovania - časť odvodu z dane zamestnávateľa alebo poistného v nezamestnanosti, ktorý by bol viazaný na financovanie rozvoja a zvyšovania zručností zamestnaných alebo hľadajúcich si zamestnanie, ďalej z príjmu z Európskeho sociálneho fondu, priameho príspevku zamestnávateľa a v dohodnutých prípadoch aj s priamym príspevkom zamestnanca.

Tréningový vzdelávací fond by mal naštartovať systém spolupráce rôznych aktérov, riešiť súčasné a budúce potreby v oblasti zručností s ohľadom na to, že vzdelávanie a zvyšovanie kvalifikácie sú kľúčovými prvkami pre udržanie konkurencieschopnosti slovenských a medzinárodných spoločností pôsobiach na Slovensku.

Referencia:

<https://www.skillnetireland.ie/about/>

<https://www.irishstatutebook.ie/eli/2000/act/41/enacted/en/html>

#### **6. Zásadná pripomienka – doplnenie nového bodu - komunikácia a medializácia**

Nevyhnutnými predpokladom úspešnej realizácie opatrení Stratégie celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2021 – 2030 je motivácia všetkých aktérov, vhodná komunikácia a medializácia, aby spoločnosť získala informácie o dôležitej úlohe celoživotného vzdelávania vo vzťahu k rýchlo sa meniacim sa podmienkam na trhu práce. Stratégia by mala obsahovať plán komunikácie a medializácie, ako aj určenie zdrojov potrebných na financovanie. Zahraničné príklady ukazujú, že až cca 10% z celkových alokovaných zdrojov by malo byť určených na komunikáciu a medializáciu.

#### **Zdroj:**

<https://www.slov-lex.sk/legislativne-procesy/SK/LP/2021/604>