



# Stratégia zručností OECD pre Slovenskú republiku

POSUDOK A ODPORÚČANIA

SPRÁVA ZHRNUTÍ



Štúdie zručností OECD

# Stratégia zručností OECD pre Slovenskú republiku

POSUDOK A ODPORÚČANIA

Za vydanie tohto diela nesie zodpovednosť generálny tajomník OECD. Vyjadrené stanoviská a použitý obsah v tomto dokumente nemusia nevyhnutne odrážať oficiálne názory členských krajín OECD.

Tento dokument, vrátane akýchkoľvek údajov alebo máp, sa nedotýka statusu alebo suverenity nad ktorýmkoľvek územím, vymedzenia medzinárodných hraníc a názvu akéhokoľvek územia, mesta alebo oblasti.

Štatistické údaje týkajúce sa Izraelského štátu poskytujú príslušné izraelské orgány, ktoré za tieto údaje aj zodpovedajú. Organizácia OECD používa tieto údaje bez toho, aby bolo dotknuté postavenie Golanských výšin, východného Jeruzalema a izraelských osád na Západnom brehu, v súlade s podmienkami medzinárodného práva.

**Túto publikáciu citujte ako:**

OECD (2020), *OECD Skills Strategy Slovak Republic: Assessment and Recommendations*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/bb688e68-en>.

ISBN 978-92-64-71683-4 (tlač)

ISBN 978-92-64-36420-2 (pdf)

Štúdie zručností OECD

ISSN 2307-8723 (tlač)

ISSN 2307-8731 (online)

**Foto:** Veko © Studio Foltzer - Augustin Lazaroiu/Shutterstock.com.

Opravy tlačových chýb k publikáciám nájdete na stránke: [www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm](http://www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm).

© OECD 2020

---

Použitie tohto diela, v elektronickej alebo tlačenej podobe, sa riadi Zmluvnými podmienkami, ktoré nájdete na stránke <http://www.oecd.org/termsandconditions>.

---

# Úvod

Získavanie a efektívne využívanie zručností je nevyhnutným predpokladom pre schopnosť Slovenskej republiky prosperovať v podmienkach čoraz viac prepojeného a neustále sa meniaceho sveta.

Slovenská republika je obzvlášť vystavená vplyvom digitalizácie, globalizácie a demografických zmien - mala by stavať na svojich súčasných silných stránkach a využiť ich ako základ uvedenia do praxe nových politík, ktoré umožnia spoločnosti lepšie odpovedať na výzvy konštantne sa transformujúceho prostredia. Všetci občania budú potrebovať silnejší a viac špecifický súbor zručností, vrátane kognitívnych, sociálnych a emocionálnych zručností, ako aj zručností potrebných pre jednotlivé zamestnania, ktoré zodpovedajú potrebám trhu práce a môžu byť efektívne využívané na jednotlivých pracoviskách.

Slovenská republika už v súčasnosti disponuje relatívne silnými ukazovateľmi zručností v jednotlivých oblastiach. V rámci získavania zručností sa výrazne zvýšil pomer účasti na vysokoškolskom vzdelávaní a základné zručnosti dospelých sú na porovnateľne vysokej úrovni. V súvislosti s využívaním zručností sa nezamestnanosť v Slovenskej republike pohybuje na historickom minime a mzdy súčasne rastú.

Avšak Slovenská republika stále čelí množstvu komplexných výziev v oblasti zručností. Zručnosti mladšej generácie zaostávajú za priemerom OECD v čítaní a vede, zatiaľ čo dlhodobý trend je negatívny. Ukazuje sa výrazný nepomer zručností a nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily sa prejavuje najmä v odvetviach s intenzívnym dopytom po zručnostiach v oblasti vied a technológie. Kultúra vzdelávania dospelých je nedostatočne vyvinutá, účasť na vzdelávaní dospelých je nízka a zúčastňujú sa na nej v najnižšej miere práve tí, ktorí by to potrebovali najviac. Využívanie zručností na pracoviskách v súčasnosti nedosahuje svoj maximálny potenciál.

Slovenská republika v uplynulých rokoch prijala širokú škálu reforiem v oblasti zručností naprieč všetkými stupňami výchovy a vzdelávania, ako aj mnohými oblasťami politík trhu práce. V tejto súvislosti bude pokračovanie v zapájaní zúčastnených strán (*stakeholders*) a sledovaní (*monitoringu*) dopadov naďalej zohrávať kľúčovú úlohu v implementácii reforiem v oblasti zručnosti.

Slovenská republika prijala Národný program rozvoja výchovy a vzdelávania (v skratke: NPRVaV 2018-2027) za účelom určenia národných priorít v oblasti rozvoja a aktivácie zručností. V záujme prispenia k implementácii NPRVaV a podpory Slovenskej republiky počas uskutočňovania reformnej agendy vypracovalo OECD na báze spolupráce na mieru stavaný projekt Národnej stratégie zručností. Projekt zahŕňal podrobnú analýzu a zapojenie širokej škály zúčastnených strán, ktoré viedli k vymedzeniu niekoľkých na mieru vypracovaných odporúčaní v tejto správe.

OECD je pripravené podporovať Slovenskú republiku v úsilí o implementáciu efektívnych stratégií rozvoja zručností za účelom jej transformácie na vedomostnú ekonomiku a spoločnosť.

# Súhrnná správa

## Spolupráca OECD a Slovenskej republiky na projekte Národnej stratégie zručností OECD

Projekt Národnej stratégie zručností poskytuje Slovenskej republike prehľad konkrétnych zistení a odporúčaní vo vzťahu k výsledkom krajiny v oblasti zručností v medzinárodnej perspektíve. Projekt bol odštartovaný počas Seminára o stratégii zručností v Bratislave, ktorý sa konal v januári 2019, za účasti vedúcich predstaviteľov Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR; Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR; Ministerstva financií SR, Ministerstva hospodárstva SR; a Úradu podpredsedu vlády SR pre investície a informatizáciu. Podujatia sa zúčastnili aj zástupcovia Európskej komisie. Počas ďalších dvoch misíí na Slovensku v apríli a júni 2019 sa OECD stretlo s mnohými zástupcami ministerstiev a vládnych agentúr, ako aj s vyše 100 zúčastnenými stranami v rámci interaktívnych pracovných stretnutí, skupinových diskusií a bilaterálnych stretnutí. Tento proces poskytol neoceniteľný prínos k formovaniu zistení a odporúčaní uvedených v tejto správe.

## Kľúčové zistenia a príležitosti pre zlepšenie výkonnosti systému zručností v Slovenskej republike

V rámci projektu Národnej stratégie zručností v Slovenskej republike boli identifikované tri prioritné oblasti:

- **Vybavenie mladšej a staršej generácie správnymi zručnosťami potrebnými v budúcnosti:** V kontexte demografických a technologických zmien a na základe nízkych (a klesajúcich) výsledkov v rámci Programu medzinárodného hodnotenia žiakov (Programme for International Student Assessment, v skratke: PISA), ako aj skutočnosti, že mnohí dospelí nedisponujú zručnosťami potrebnými na dosiahnutie úspechu v prepojenom a digitálnom svete (tzn. digitálne zručnosti a schopnosť riešenia problémov) sa odporúča, aby Slovensko investovalo do posilňovania zručností obyvateľov prostredníctvom zlepšenia výsledkov škôl, kvality a odmeňovania učiteľov, posilňovania responzívnosti systému vzdelávania, ako aj podporovaním vzdelávania dospelých a rozvojom podnikateľských zručností.
- **Zabezpečenie inklúzie pri rozvíjaní zručností:** V rámci systému vzdelávania a výučby v Slovenskej republike sa objavujú výrazný nepomer z dôvodu silného vplyvu spoločensko-ekonomického zázemia na stupeň zručností mladšej a staršej generácie. Rómski žiaci čelia špecifickým ťažkostiam pri prechádzaní systémom vzdelávania na Slovensku, a dospelí s nízkym stupňom kvalifikácie sa nedostatočným spôsobom zúčastňujú na vzdelávaní dospelých.
- **Posilňovanie riadenia stratégie zručností:** Mnohé z výziev, ktorým Slovenská republika v súčasnosti čelí, sú zakorenené v nedostatočnom prijímaní riadiacich rozhodnutí, kde sa ukazuje široký priestor pre zlepšenie spolupráce medzi ministerstvami a jednotlivými stupňami štátnej správy, ako aj pre možnosti uvádzania stratégií, reforiem a politik do praxe.

OECD v spolupráci s vládou Slovenskej republiky identifikovalo štyri prioritné oblasti na zlepšenie úrovne v oblasti využívania zručností na Slovensku, na ktoré sa táto správa sústreďuje. Súhrn kľúčových zistení a príležitostí na zlepšenie v každej čiastkovej oblasti ako aj podrobný výklad nasleduje v jednotlivých kapitolách kompletnej publikácie, spolu s podrobnými odporúčaniami.

### **Priorita 1: Posilňovanie zručností mládeže (Kapitola 2)**

Aby Slovensko malo zručnosti potrebné na dosiahnutie svojich hospodárskych a sociálnych ambícií bude kľúčovým zabezpečiť, aby mládež vychádzala zo škôl s lepšími zručnosťami.

Slovenská mládež vo veku 15 rokov vo svojich zručnostiach (meraných pomocou testovania PISA) zaostáva v čítaní a vede za svojimi rovesníkmi v iných krajinách OECD, s dlhodobou znižujúcimi sa výsledkami. Výsledky medzi rôznymi skupinami mládeže na školách sú nerovnomerné, a to najmä medzi rómskymi a nerómskymi žiakmi.

Príležitosti Slovenskej republiky v oblasti posilňovania zručností mládeže sú:

- Zvýšenie počtu žiakov v predškolskom vzdelávaní, najmä medzi zraniteľnými skupinami
- Podpora škôl a učiteľov pri práci so zraniteľnými žiakmi
- Budovanie silnejšej pedagogickej pracovnej sily

### **Priorita 2: Znižovanie nerovnováhy zručností (Kapitola 3)**

Nerovnováha zručností je pre jednotlivcov a podniky ako aj pre hospodárstvo celkovo nákladná, keďže vedie k nižším investíciám a celkovo nižšej úrovni produktivity.

Súčasný údaj naznačujú, že na Slovensku sa nedostatok zručností prejavuje v povolaniach s vyššou, ako aj nižšou kvalifikáciou. Okrem toho sa ukazuje značný nesúlad zručností medzi mladšími pracovníkmi a pracovníkmi s vysokoškolským vzdelaním. Nízka responzivnosť systému stredoškolského OVP a terciárneho vzdelávania prispela k súčasnému nedostatku a nesúladu zručností, zatiaľ čo odchod do zahraničia a odliv mozgov boli hlavnými hnacími silami stojacimi najmä za nedostatkom zručností.

Príležitosti Slovenskej republiky v oblasti znižovania nerovnováhy v oblasti zručností sú:

- Zlepšenie pri šírení informácií o potrebách trhu práce a zručností
- Posilnenie reakčnej schopnosti žiakov a ich rodín na potreby trhu práce
- Posilnenie reakčnej schopnosti inštitúcií odborného vzdelávania a prípravy na stredných školách a vysokoškolského vzdelávania na potreby trhu práce
- Posun od „odlivu mozgov“ k „prílivu mozgov“

### **Priorita 3: Podpora vyššej miery účasti na vzdelávaní dospelých (Kapitola 4)**

Vzdelávanie dospelých je pre Slovensko obzvlášť dôležité. Slovenská ekonomika je silná, a postupne dobieha bohatšie štáty. Zamestnanosť a mzdy rastú, kým nezamestnanosť je na historicky nízkej úrovni. Napriek uvedenému sa však výroba a export Slovenskej republiky sústreďuje na malé množstvo výrobných odvetví a riziko automatizácie pracovných miest je pomerne vysoké.

V tomto kontexte je, a naďalej aj bude, vzdelávanie dospelých nevyhnutným predpokladom zvýšenia zručností dospelých, ktoré má schopnosť vygenerovať širokú škálu osobných, ekonomických a spoločenských prínosov. Efektívnejšie vzdelávanie a odborná príprava dospelých bude potrebné pre zachovanie, resp. navýšenie úrovne zručností v záujme udržania tempa s rýchlo sa meniacimi podmienkami.

Príležitosti Slovenskej republiky v oblasti podpory vyššej miery účasti na vzdelávaní dospelých sú:

- Zlepšenie v oblasti riadenia vzdelávania dospelých
- Zvýšenie miery účasti na vzdelávaní medzi dospelými bez práce
- Podpora zamestnancov a podnikov v schopnosti zapojiť sa do vzdelávania dospelých

**Priorita 4: Posilňovanie využívania zručností na pracovisku (Kapitola 5)**

V uplynulých rokoch sa čoraz viac dostáva do popredia zistenie, že využívanie zručností zamestnávateľmi na pracovisku je aspoň také dôležité, ako súbor zručností, ktoré ich zamestnanci ovládajú.

Zručnosti dospelých na Slovensku nie sú využívané v plnej miere, pričom by bolo možné zintenzívniť využívanie väčšiny typov zručností pri spracúvaní údajov, či v rámci špecifických alebo všeobecných zručností u zamestnancov. Úroveň využívania čitateľských zručností pri práci je na Slovensku výrazne pod priemerom OECD, zatiaľ čo literárna gramotnosť dospelých je v krajine nadpriemerná. Bolo by tiež vhodné posilniť využívanie zručností v oblasti IKT. Napriek silnej spojitosti medzi intenzívnym využívaním zručností a prijatím podnikovej praxe zvyšujúcej výkonnosť práce (HPWP), vrátane flexibility na pracovisku alebo tímovej práce, podniky na Slovensku prijímajú prax HPWP v nižšej miere, než podniky pôsobiace vo väčšine iných štátov.

Príležitosti Slovenskej republiky v oblasti posilňovania využívania zručností na pracovisku sú:

- Vytvorenie podmienok na uľahčenie prijatia praxe HPWP v slovenských podnikoch
- Poskytovanie stimulov a podpory slovenským podnikom pri prijímaní praxe HPWP
- Zlepšenie riadenia politik a stratégií, ktoré ovplyvňujú mieru využívania zručností

# 1 Kľúčové zistenia a odporúčania

---

V tejto sekcii je aplikovaný Rámec stratégie zručností OECD s cieľom analyzovať vlastnosti a úroveň systému zručností v Slovenskej republike. Na základe uvedených zistení boli určené, v spolupráci s Národným projektovým tímom, štyri prioritné oblasti pre zlepšenie využívania zručností na Slovensku. Táto sekcia predstavuje jednotlivé prioritné oblasti a uvádza prehľad kľúčových zistení a odporúčaní. Slúži ako prehľad kontextu stratégie uplatňovanej v systéme zručností na Slovensku, vrátane opisu stratégií a nedávnych, ako aj nových reforiem zameraných na zručnosti a vzdelávanie. Kapitoly v kompletnej publikácii obsahujú hĺbkovú analýzu príležitostí a súčasných osvedčených postupov a prinášajú strategické odporúčania v jednotlivých prioritných oblastiach.

---



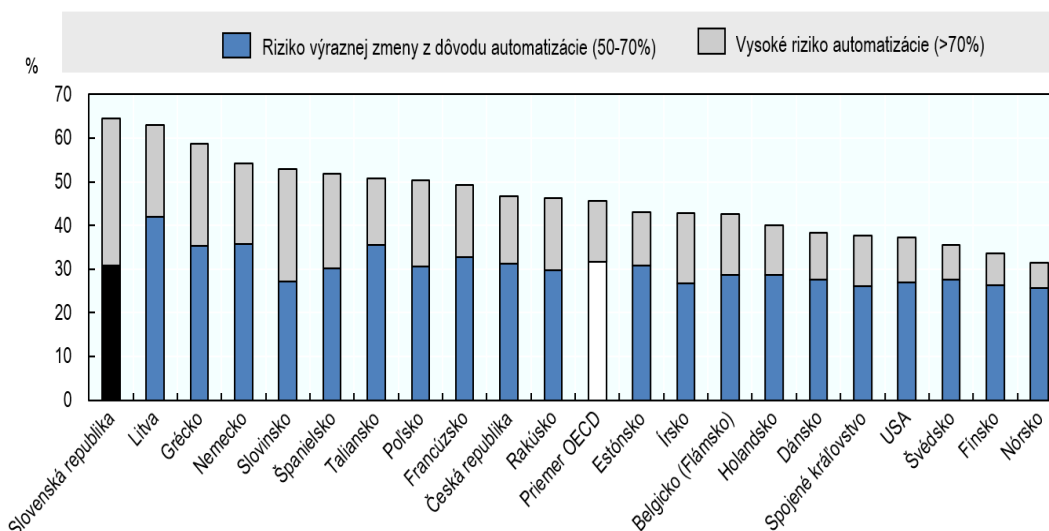
## Zručnosti sú nevyhnutnou súčasťou odpovedí na výzvy a využívanie príležitostí spojených s demografickými zmenami, digitalizáciou a globalizáciou

Slovenská republika v uplynulých rokoch vykazuje stabilný ekonomický rast, ako aj silnú konkurencieschopnosť na medzinárodnom trhu. Ekonomika Slovenskej republiky sa zakladá na silnom odvetví výroby - stroje, dopravné prostriedky a priemyselný tovar zabezpečujú viac ako 76% celkového vývozu výrobkov a vyššie uvedené odvetvia taktiež zamestnávajú štvrtinu všetkých zamestnancov na Slovensku (OECD, 2019<sup>[11]</sup>). Mnohé zmeny v neustále sa meniacom svete by však mohli tento pozitívny vývoj udalostí ohroziť. Slovenská republika je obzvlášť vystavená vplyvom rôznych mega-trendov, napríklad technologických zmien, globalizácie alebo demografických zmien, čo pre štát, ako aj pre zákonodarcov, vytvára dôležité výzvy. V záujme pokračovania v úspešnom snažení by Slovenská mala stavať na svojich súčasných silných stránkach a využiť ich ako základ uvedenia do praxe nových stratégií a postupov s prínosom pre oblasti životného prostredia, ekonomiky a spoločnosti.

### Automatizácia pracovných miest predstavuje pre Slovensko vážnu výzvu

Digitálne inovácie ako strojové učenie (*machine learning*), veľké dáta alebo umelá inteligencia (AI), zmenia v budúcnosti charakter mnohých pracovných miest a transformujú výkon určitých pracovných úloh. Zistenia OECD na základe výsledkov Medzinárodného hodnotenia kľúčových kompetencií dospelých (*Survey of Adult Skills*, v skratke: PIAAC) indikujú, že približne 34% zamestnancov v Slovenskej republike je výrazne ohrozených automatizáciou svojej pracovnej pozície, kým ďalších 31% môže očakávať výrazné zmeny vo výkone svojich pracovných úloh (Nedelkoska and Quintini, 2018<sup>[21]</sup>). Z dôvodu veľkosti odvetvia výroby v Slovenskej republike je podiel pracovných miest ohrozených automatizáciou najvyšší spomedzi všetkých krajín OECD-PIAAC (viď Graf 1.1).

**Graf 1.1. Prehľad možnej miery automatizácie a percentuálneho pomeru výrazne ohrozených pracovných miest v jednotlivých krajinách**



Zdroj: Nedelkoska, L. and G. Quintini (2018<sup>[21]</sup>), „Automatizácia, zručnosti a výcvik“, *OECD pracovné dokumenty – sociálne veci, zamestnanosť, migrácia*, č. 202, <http://dx.doi.org/10.1787/2e2f4eea-en>.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888934075070>

## Demografické zmeny a globalizácia prehľbujú výzvy

Ďalšou výzvou, ktorá pred Slovenskom stojí, je pokles pomeru obyvateľstva v produktívnom veku (OECD, 2018<sup>[3]</sup>). V súčasnosti na každých desať obyvateľov Slovenskej republiky v produktívnom veku pripadajú približne dvaja obyvatelia vo veku 65 rokov a viac. V porovnaní s väčšinou krajín OECD je tento pomer nízky, avšak pri jej predpokladanom dramatickom náraste do roku 2050 prekročí priemer štátov EÚ. Predpovede ukazujú, že v roku 2060 budú na každých desať obyvateľov Slovenskej republiky v produktívnom veku pripadať šiesti obyvatelia vo veku 65 rokov a viac. Táto tendencia je veľkou výzvou, ktorej slovenská ekonomika čelí. Napríklad zamestnanosť sa môže znížiť až o jednu pätinu, približovanie príjmu na obyvateľa v porovnaní s priemerom členských štátov OECD sa môže spomaliť, respektíve tento ukazovateľ môže postupom času dokonca aj klesať. Výpadok využitia pracovnej sily v prospech ekonomického rastu tak môže ďalej posilniť význam efektivity pre jeho budúci vývoj (OECD, 2018<sup>[3]</sup>).

K nejasnému vývoju z dôvodu technologických zmien môže ďalej prispieť pokračujúci rozmach medzinárodného obchodu a svetových hodnotových reťazcov (*global value chains*). Nové technológie a liberalizácia obchodu priniesli viac globalizovaný svet, ktorý sa vyznačuje rozvíjaním svetových dodávateľských reťazcov, ako aj externým zabezpečovaním určitých pracovných pozícií (*outsourcing*). Na Slovensku, ako aj vo všetkých krajinách OECD, vyššie uvedené skutočnosti výrazne ovplyvňujú konkurencieschopnosť a efektívnosť rôznych odvetví ekonomiky, ako aj ponuku pracovných miest a dopyt po zručnostiach na trhu práce (OECD, 2017<sup>[4]</sup>; 2017<sup>[5]</sup>). Spomenuté výzvy rôzneho druhu prehľbuje aj rastúca uvedomelosť, respektíve stupeň vedomostí o vplyve klimatických zmien a environmentálnych zmien na budúci rast a životnú úroveň v Slovenskej republike (Lubyová and Filčák, 2016<sup>[6]</sup>).

## Zručnosti sú nevyhnutné pre vytvorenie adaptabilnej a odolnej ekonomiky a spoločnosti

Rôzne formy vývoja, vrátane technologických a demografických zmien, ako aj globalizácie, poukazujú na skutočnosť, že zručnosti sú nevyhnutným základom pre schopnosť štátov a ich obyvateľov vytvárať podmienky prosperity v prepojenom a rýchlo sa meniacom svete. Obyvatelia budú musieť rýchlym tempom doplniť svoje zručnosti v záujme toho, aby mohli vykonávať pracovné úlohy vo svojom súčasnom zamestnaní, alebo sa mohli uchádzať o nové pracovné pozície. Silné základné zručnosti<sup>1</sup> zvýšia adaptabilitu, respektíve odolnosť obyvateľov voči zmenám v očakávaných zručnostiach; význam digitálnych, všestranných a sociálnych a emocionálnych zručností zamestnancov, ako aj zručností vzťahujúcich sa na konkrétne zamestnania, potrebných pre úspešnú kariéru a vysokú životnú úroveň, sa bude postupne zvyšovať. Ako je zdôraznené v zmysle prvého princípu Európskeho piliera sociálnych práv, každý má právo na kvalitné a inkluzívne vzdelávanie, odbornú prípravu a celoživotné vzdelávanie, aby si udržal(a) a získal(a) zručnosti, ktoré mu/jej umožnia plne sa zapojiť do spoločnosti a úspešne zvládať zmeny postavenia na trhu práce.

## Projekt Stratégie zručností OECD v Slovenskej republike

Projekt Stratégie zručností OECD prináša strategický a komplexný prístup k zhodnoteniu výziev a príležitostí v oblasti zručností, ako aj k budovaniu efektívnejšieho systému zručností v rámci krajín. V spolupráci s krajinami OECD navrhuje strategické riešenia šité na mieru špecifickým výzvam a potrebám v oblasti zručností na úrovni jednotlivých krajín. Základom tohto prístupu je Rámec stratégií zručností OECD (viď Graf 1.2), ktorý sa skladá z nasledujúcich zložiek:

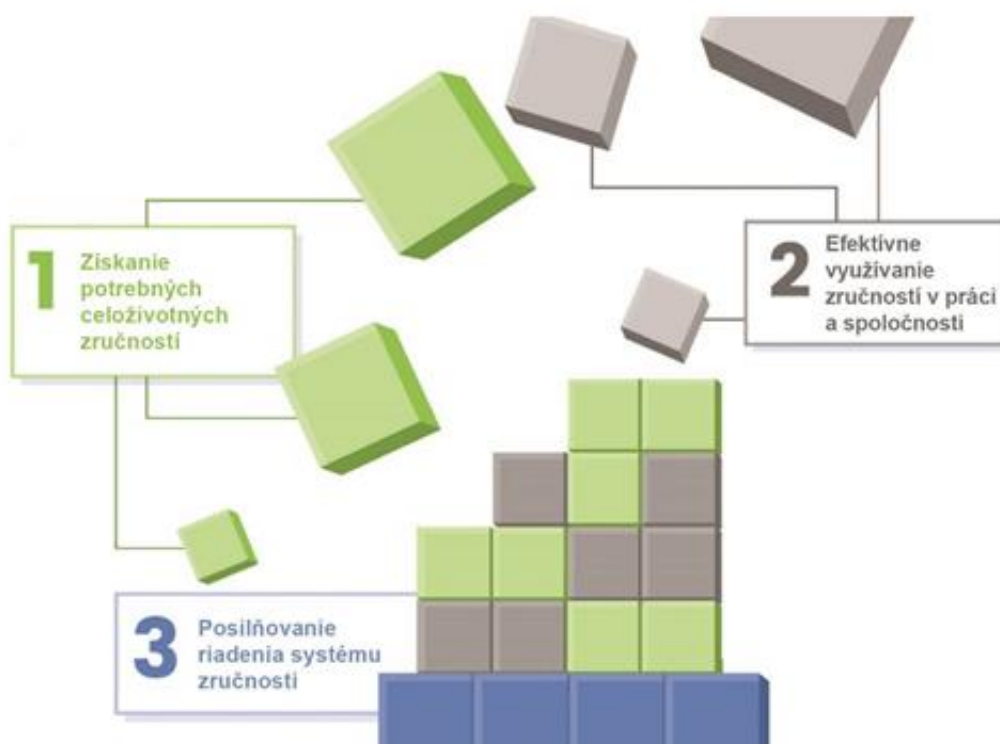
- **Získavanie potrebných celoživotných zručností:** V záujme toho, aby sa jednotlivé štáty mohli prispôbiť, respektíve prosperovať v podmienkach rýchlo sa meniaceho sveta, musí mať každý občan právo na získanie a udržanie vysokého stupňa kvalifikácie v širokom rozsahu zručností. Jedná sa o celoživotný proces, ktorý sa začína v detstve/mladosti, a pretrváva aj počas dospelého

života. Týka sa taktiež „všetkých oblastí života“, vrátane formálneho vzdelávania na školách a vysokých školách, ako aj neformálneho prostredia v domácnosti, spoločnosti či na pracovisku.

- **Efektívne využívanie zručností v práci a spoločnosti:** V záujme toho, aby štáty a ich občania mohli plne využiť ekonomický a spoločenský prospech vytváraný investíciami do získavania zručností má každý právo na príležitosti, podporu a stimuly, ktoré umožnia plné a efektívne využitie zručností v práci a spoločnosti.
- **Posilňovanie riadenia systému zručností:** Úspech získavania a využívania potrebných zručností tkvie v prijatí silných riadiacich rozhodnutí v záujme koordinácie, spolupráce a spolupodieľania sa naprieč orgánmi vlády, zapojenia zúčastnených strán počas celého politického cyklu, vytvárania integrovaných informačných systémov, ako aj prispôsobenia a koordinácie spôsobu financovania.

Projekt Stratégie zručností OECD pre Slovenskú republiku sa plne stotožnil s týmto prístupom vytvorením Národného projektového tímu na medzirezortnej úrovni na zastrešovanie jednotného postupu vládných orgánov v oblasti stratégie zručností a zapojenie širokej škály zúčastnených strán v rámci dvoch workshopov (Hodnotiaci workshop a Workshop odporúčaní) a seminárov pre cieľové skupiny.

**Graf 1.2. Rámec stratégie zručností OECD**



Zdroj: OECD (2019<sup>[7]</sup>), *Stratégia zručností OECD 2019: Zručnosti na formovanie lepšej budúcnosti (OECD Skills Strategy 2019: Skills to Shape a Better Future)*, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264313835-en>.

## Kľúčové témy pre systém zručností v Slovenskej republike

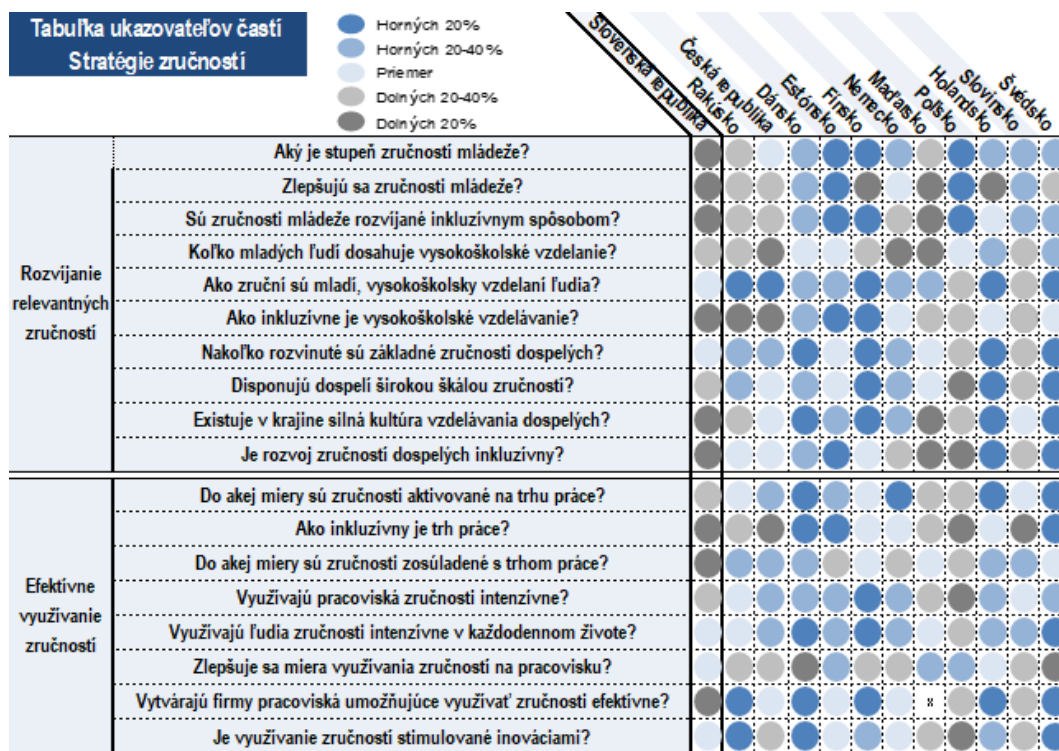
Vďaka vysokej úrovni spolupráce a hĺbkovej analýzy boli identifikované tri kľúčové oblasti pre systém zručností na Slovensku vo vzťahu k trom častiam Stratégie zručností OECD:

- **Vybavenie mladšej aj staršej generácie zručnosťami potrebným do budúcnosti:** V kontexte demografických a technologických zmien a na základe nízkych (a klesajúcich) výsledkov v rámci Programu medzinárodného hodnotenia žiakov (*Programme for International Student Assessment*, v skratke: *PISA*), ako aj skutočnosti, že mnohí dospelí nedisponujú zručnosťami potrebnými pre úspešnú kariéru v prepojenom a digitálnom svete (tzn. digitálne zručnosti a schopnosť riešenia problémov) sa odporúča, aby Slovenská republika investovala do posilňovania zručností obyvateľov prostredníctvom zvýšenia efektivity škôl, kvalifikácie a odmeňovania učiteľov, posilňovania flexibility systému vzdelávania, ako aj podporovaním vzdelávania dospelých a podnikateľských príležitostí.
- **Zabezpečenie inklúzie pri rozvíjaní zručností:** V rámci systému vzdelávania a výučby v Slovenskej republike sa objavuje výrazná nerovnováha z dôvodu silného vplyvu spoločensko-ekonomického zázemia na stupeň zručností mladšej a staršej generácie. Rómski žiaci čelia špecifickým ťažkostiam v napredovaní v systéme vzdelávania a dospelí obyvatelia s nízkym stupňom kvalifikácie sa v nedostatočnej miere zúčastňujú na vzdelávaní dospelých.
- **Posilňovanie riadenia stratégie zručností:** Mnohé výzvy, ktorým Slovensko v súčasnosti čelí, sú zakorenené v nedostatočnom prijímaní riadiacich rozhodnutí, kde sa ukazuje široký priestor pre zlepšenie spolupráce medzi ministerstvami a jednotlivými stupňami štátnej správy, ako aj pre možnosti uvádzania stratégií, reforiem a politík do praxe.

## Výkonnosť systému zručností na Slovensku

Tabuľka stratégie zručností OECD prináša porovnávací prehľad výkonnosti jednotlivých krajín v rámci Stratégie zručností OECD (ako uvádza Graf 1.3) (OECD, 2019<sub>[1]</sub>). Každá časť stratégie zahŕňa niekoľko ukazovateľov, väčšina ktorých je súhrnom skladajúcim sa z menších, čiastkových parametrov.

Graf 1.3. Tabuľka stratégie zručností, Slovenská republika a vybrané európske krajiny



Poznámka: Tieto súhrnné ukazovatele predstavujú jednoduchý priemer jednotlivých čiastkových ukazovateľov (viď Annex 1.A v kompletnej publikácii). Všetky čiastkové ukazovatele boli upravené spôsobom naznačujúcim: čím vyššia hodnota, respektíve ukazovatele v „horných 20%“, tým lepší výsledok. „X“ znamená nedostatočné alebo nedostupné údaje, kým prerušované krúžky znamenajú chýbajúce údaje v súvislosti s aspoň jedným čiastkovým ukazovateľom.

### Rozvíjanie potrebných zručností

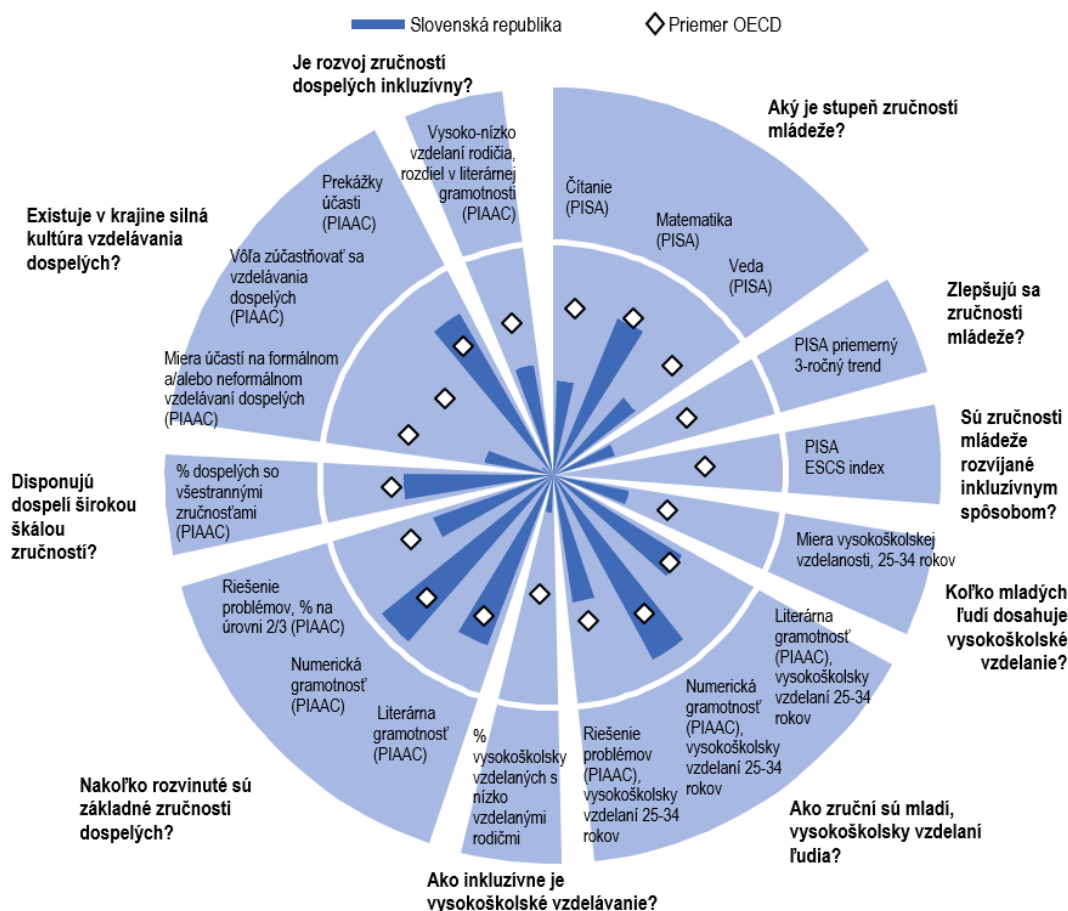
*Výsledky mladých ľudí a inklúzia vzdelávacieho systému sa dajú zlepšiť*

Na Slovensku boli zistené významné príležitosti pre zvyšovanie zručností mladých ľudí (viď Graf 1.4). Podľa výsledkov testovania PISA v roku 2018 výsledky žiakov vo veku 15 rokov v predmetoch čítania a vedy zaostávajú za výsledkami ich rovesníkov v ostatných OECD krajinách, zatiaľ čo výsledky v matematike sú približne na rovnakej úrovni ako priemer OECD (OECD, 2019<sup>[8]</sup>). V poslednom meraní PISA klesanie výsledkov prestalo - zlepšenie medzi rokmi 2015 a 2018 nastalo vo všetkých skúmaných oblastiach, avšak dlhodobý trend v každej z nich ostáva negatívny.

Zázemie žiakov na Slovensku má silný vplyv na ich študijné výsledky. Napríklad rozdiel v oblasti čítania vo výsledkoch slovenských žiakov vo veku 15 rokov, ktorí patria do hornej alebo dolnej štvrtiny Indexu sociálneho, ekonomického a kultúrneho statusu žiaka PISA (*PISA Index of Economic, Social and Cultural Status*, v skratke: *ESCS*) je približne 106 bodov, kým priemer OECD je 89 bodov (OECD, 2019<sup>[9]</sup>). V rámci znevýhodnených skupín sú to rómski žiaci<sup>2</sup>, ktorí dosahujú obzvlášť nízke výsledky - priemerné výsledky rómskych žiakov v testovaní PISA sú výrazne nižšie, než výsledky nerómskych žiakov na Slovensku (OECD, 2019<sup>[1]</sup>). Vzhľadom na kľúčovú úlohu zázemia žiakov by mala stratégia vzdelávania na Slovensku poskytovať špeciálnu podporu žiakom pochádzajúcim zo znevýhodneného prostredia.

### Graf 1.4. Kľúčové ukazovatele pre rozvíjanie potrebných zručností

Porovnanie umiestnenia v rámci krajín (na základe jednotného systému bodovania), kde vyššia hodnota znamená vyššiu úroveň výsledkov



Návod na výklad grafu: Uvedené počty bodov sú porovnávacími výsledkami v rámci krajín OECD: čím ďalej sa od „jadra“ grafu výsledok nachádza, tým lepší je dosiahnutý výsledok. Napr. nízky Index PISA ESCS („PISA ESCS Parity Index“) vyžaduje značné rozdiely vo výsledkoch pri testovaní PISA v porovnaní s ostatnými krajinami OECD.

Poznámka: Priemer OECD (podľa údajov PIAAC) sa zakladá na štatistickej vzorke krajín/regiónov OECD zistennej počas Medzinárodného hodnotenia kľúčových kompetencií dospelých (Survey of Adult Skills, v skratke: PIAAC).

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888934075089>

#### Terciárne (vysokoškolské) vzdelávanie je na rýchlom vzostupe, avšak výzvy pretrvávajú

Slovenská republika zažíva rozmach vysokoškolského vzdelávania v uplynulých rokoch: počet vysokoškolských študentov vo veku medzi 25-34 rokov sa v období 2005-2015 zdvojnásobil. Napriek tejto skutočnosti však na Slovensku existuje naďalej pomerne nízky podiel obyvateľstva s ukončeným vysokoškolským vzdelaním. V roku 2018 dosiahol na Slovensku vysokoškolské vzdelanie 37% študentov vo veku 25-34 rokov, v porovnaní s priemerom OECD na úrovni 45% (OECD, 2019<sup>[10]</sup>). Ďalej sa ukazuje, že efektívnosť vysokoškolského vzdelávania z pohľadu zručností je zmiešaná - kým matematické schopnosti mladých dospelých s vysokoškolským vzdelaním sú silné, ich schopnosť riešenia problémov sa pohybuje pod priemerom OECD. Existuje taktiež významný priestor pre zvyšovanie kvality akademického výskumu (OECD, 2019<sup>[11]</sup>). Akademický výskum na Slovensku produkuje veľké množstvo publikácií, avšak ich hodnota je relatívne nízka, keďže napríklad len malé množstvo z nich sa umiestňuje medzi najviac citovanými odbornými publikáciami na medzinárodnej úrovni. Tieto výsledky čiastočne

odôvodňuje pomer prostriedkov poskytovaných na účely vysokoškolského vzdelávania, ktorý je podľa štandardov OECD nízky a príliš rozdrobený.

*Pomerne rozvinuté základné zručnosti dospelých by mohli byť dôraznejšie podporované kultúrou vzdelávania dospelých*

Základné zručnosti dospelých v Slovenskej republike, najmä matematické schopnosti, sú porovnateľne rozvinuté, a to z dôvodu historicky vysokého pomeru obyvateľstva s ukončeným stredoškolským vzdelaním (OECD, 2016<sup>[11]</sup>). Avšak zručnosti najviac potrebné na dosiahnutie úspechu v prepojenom a digitálnom svete, napríklad schopnosť riešenia problémov a digitálne zručnosti, nie sú na vysokej úrovni. Iba každý štvrtý dospelý v Slovenskej republike disponuje silnými zručnosťami v oblasti riešenia problémov.

Kultúra celoživotného vzdelávania je potrebná v na to, aby dospelé obyvateľstvo udržiavalo svoje zručnosti na adekvátnej úrovni, bolo schopné prispôbiť sa meniacim sa požiadavkám v oblasti zručností a zároveň znižovalo nerovnosti vo výkonnosti ich systému. Slovenská republika je však na chvoste v miere účasti na vzdelávaní dospelých v rámci krajín OECD: kým v Slovenskej republike sa iba 32% dospelých zúčastnilo na formálnom/neformálnom vzdelávaní dospelých v roku 2012, priemer krajín OECD-PIAAC sa pohybuje okolo 50% (OECD, 2017<sup>[12]</sup>). Účasť na vzdelávaní dospelých ďalej výrazne zaostáva medzi tými, ktorí ju najviac potrebujú (staršie generácie, obyvatelia s nízkou kvalifikáciou a nízkymi digitálnymi zručnosťami, a ženy {najmä ženy z najviac znevýhodneného prostredia}). Kým miera účasti vykazovaná v jednotlivých prieskumoch sa v malej miere odlišuje, väčšina z nich vykazuje porovnateľné výsledky, vrátane Prieskumu pracovnej sily (*Labour Force Survey*), podľa ktorého sa za posledné štyri týždne v roku 2018 iba 3,9% obyvateľstva Slovenskej republiky zúčastnilo na vzdelávaní dospelých, v porovnaní s priemerom členských štátov EÚ kde táto hodnota vykazuje 11,1% (Eurostat, 2018<sup>[13]</sup>).

*Mnohí dospelí nemajú motiváciu sa vzdelávať, zatiaľ čo prekážky ich účasti na procese sú vysoké*

Mnohí dospelí na Slovensku nemajú motiváciu zúčastňovať sa vzdelávania a výučby - 64% dospelých v Slovenskej republike sa v roku 2012 nezúčastnilo, resp. nemalo záujem zúčastniť sa na vzdelávaní dospelých (vyššiu hodnotu vykazuje iba Turecko), v porovnaní s priemerom krajín OECD-PIAAC na úrovni 43%. Dospelé obyvateľstvo v Slovenskej republike navyše čelí mierne väčším prekážkam účasti na vzdelávaní a výučbe dospelých, než je priemer krajín OECD. Podľa údajov OECD dospelí v Slovenskej republike uvádzajú prílišnú pracovnú vyťaženosť a nedostatok podpory zo strany zamestnávateľov ako hlavné prekážky svojej účasti.

### **Efektívne využívanie zručností**

*Výkonnosť trhu práce sa zvyšuje, avšak výrazná nerovnováha ostáva*

Výkonnosť trhu práce sa za posledné roky výrazne zvýšila (viď Graf 1.5), nezamestnanosť v Slovenskej republike dosiahla historické minimum, kým mzdy sa navyšujú (OECD, 2019<sup>[1]</sup>). V mnohých odvetviach však ostáva nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily. Nedostatok pracovnej sily sa prejavuje najmä v oblasti kognitívnych zručností na vysokej úrovni, ako napríklad systémové zručnosti (úsudok a rozhodovacia činnosť, systémová analýza a vyhodnocovanie), základných zručností (čítanie, písanie, kritické myslenie), komplexných riešení problémov, ako aj zručností vyššieho stupňa (verbálne a kvantitatívne zručnosti). Naopak sa ukazuje prebytok zručností nižšieho stupňa, ako napríklad výdrž či fyzická sila (OECD, 2018<sup>[14]</sup>). Nerovnováhu zručností v Slovenskej republike ďalej posilňuje aj emigrácia mladých a vysoko vzdelaných Slovákov. Podľa údajov zamestnávateľov negatívny vplyv „odlivu mentálnej kapacity“ na ekonomickú konkurencieschopnosť firiem a podnikov v Slovenskej republike je najvyšší v celej Európe - dosahuje úroveň 1.7 na škále od 0 do 10 (kde 0 predstavuje najviac negatívny a 10 najmenej

negatívny vplyv); pre porovnanie, tento ukazovateľ v Poľsku vykazuje hodnotu 4.2, v Českej republike 5.0 a v Rakúsku 5.7 (IMD World Competitiveness Center, 2018<sup>[15]</sup>).

### *Využitie zručností na pracovisku by sa mohlo zlepšiť, najmä kvôli zvýšeniu produktivity*

Efektívnejšie využívanie zručností na pracovisku je dôležité ako pre zamestnancov, tak aj pre zamestnávateľov a ekonomiku. Štúdie na základe údajov Medzinárodného hodnotenia kľúčových kompetencií dospelých (*Survey of Adult Skills*, v skratke: *PIAAC*) ukazujú pozitívny vplyv efektívneho využívania zručností na ekonomické a spoločenské ukazovatele, vrátane zamestnanosti, výšky miezd, zdravia, dôvery a účinnosti politík (OECD, 2016<sup>[11]</sup>). Z dôvodu automatizácie a rýchleho tempa starnutia obyvateľstva na Slovensku bude význam zvyšovania produktivity prostredníctvom efektívneho využívania zručností na pracovisku postupne narastať.

Zručnosti dospelého obyvateľstva nie sú na pracovisku využívané v plnej miere. Využívanie veľkého množstva zručností v oblasti spracúvania informácií zamestnancami na Slovensku by sa mohlo zintenzívniť - pracovný výkon sa vo všeobecnosti pohybuje okolo priemeru OECD, avšak výrazne zaostáva za výsledkami najefektívnejších štátov, akými sú škandinávské krajiny, Nový Zéland alebo Austrália (OECD, 2016<sup>[11]</sup>). Napríklad využívanie zručností čítania počas pracovnej doby sa pohybuje výrazne pod priemerom OECD, napriek skutočnosti, že literárna gramotnosť dospelých na Slovensku je nadpriemerná. Táto skutočnosť poukazuje na veľkú mieru plytvania s investíciami do získavania základných zručností. Ďalej sa ukazuje, že využívanie informačno-technologických (IT) zručností by sa mohlo taktiež zvýšiť. Avšak nízky stupeň využívania IT zručností je na Slovensku do určitej miery spojený aj so všeobecne nízkou mierou digitálnych zručností dospelých na Slovensku (Eurostat, 2019<sup>[16]</sup>).

### *Inovácie na pracovisku a širšia ekonomika by mohli prispieť k efektívnemu využívaniu zručností*

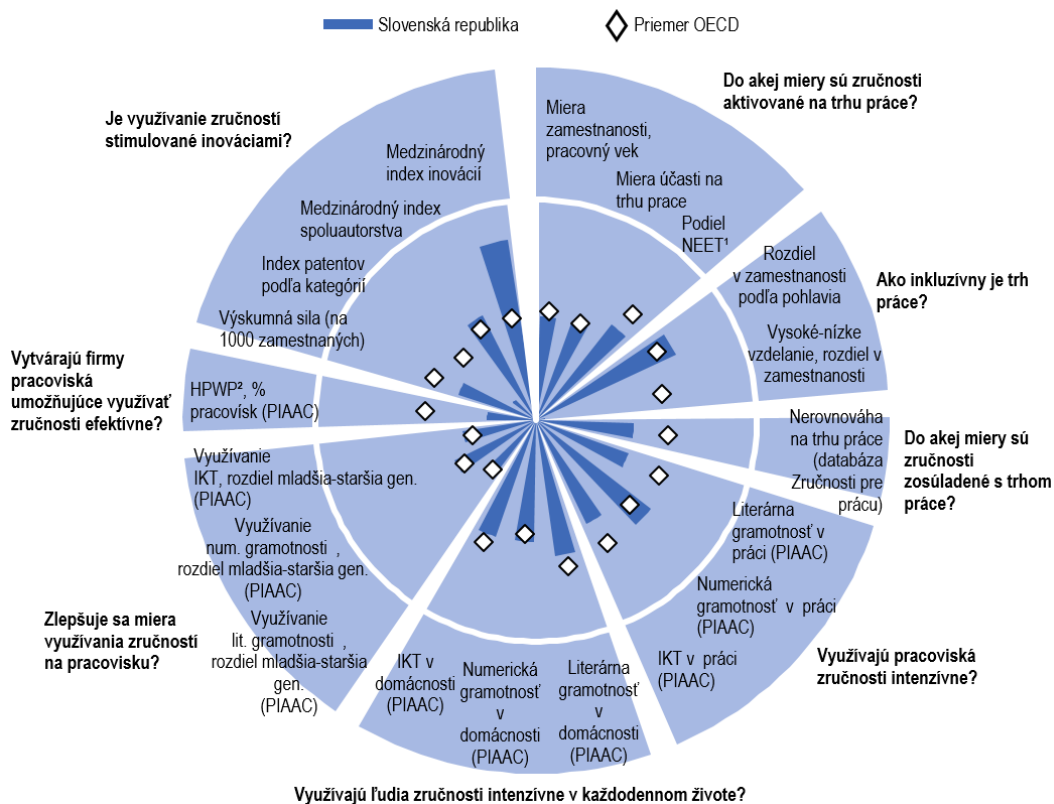
Postupy s osvedčeným pozitívnym vplyvom na pracovné výsledky zamestnancov a firiem sa zvyčajne označujú ako „podniková prax zvyšujúca výkonnosť práce“ (*high-performance workplace practices*, v skratke: *HPWP*). Napriek skutočnosti, že neexistuje zhoda na presnej definícii HPWP (Posthuma et al., 2013<sup>[17]</sup>; UKCES, 2009<sup>[18]</sup>) – neexistuje, napríklad, všeobecný výpočet praxí, ktoré by boli vhodné pre každú spoločnosť – prax HPWP sa považuje za všeobecný rámec organizačných a riadiacich postupov. Uvedené v sebe zahŕňa širokú škálu postupov na pracovisku, vrátane flexibility a autonómie pracovných výkonov, tímovej práce a zdieľania informácií, výučbu a vývoj, ako aj odmeňovanie, kariérny postup či riadenie pracovných výkonov (viď Kapitulu 5 v kompletnej publikácii). S prijatím praxe HPWP sa spája efektívnejšie využitie zručností; avšak iba 17% pracovísk na Slovensku prijalo v roku 2012 prax HPWP, kým priemer krajín OECD-PIAAC sa pohybuje na hranici 26% (OECD, 2016<sup>[11]</sup>).

Zvyšovanie investícií do širokej škály nehmotného majetku - ako organizačný kapitál, počítačové informácie, dizajn, výskum a vývoj (*research and development*, v skratke: *R&D*) - je spojený s pozitívnym vplyvom na využívanie zručností, produktivitu a konkurencieschopnosť. Napriek vyššie uvedenému sa však investícia do R&D na Slovensku pohybovala na úrovni 0,9% hrubého domáceho produktu (HDP) v roku 2017, čo je jedna z najnižších úrovní spomedzi krajín OECD (OECD, 2018<sup>[3]</sup>), zatiaľ čo podiel výskumnej zložky z celkovej pracovnej sily je nízky. Celková úroveň inovatívnych úkonov je slabá a bez väčšej participácie zo zahraničia; napr. len malá časť patentov je vyvíjaná za účasti zahraničných spoluinvestorov (OECD, 2017<sup>[19]</sup>).



### Graf 1.5. Kľúčové ukazovatele pre efektívne využívanie zručností

Porovnanie umiestnenia krajín (na základe jednotného systému bodovania), kde vyššia hodnota znamená vyššiu úroveň výsledkov



1. Podiel mladistvých, ktorí nie sú zamestnaní, nepokračujú v procese vzdelávania, ani sa nezúčastňujú na odbornej príprave (not in employment, education or training, v skratke: NEET).

2. Podniková prax zvyšujúca výkonnosť práce (HPWP).

Návod na výklad grafu: Uvedené počty bodov sú porovnávacími výsledkami v rámci krajín OECD: čím ďalej sa od „jadra“ grafu výsledok nachádza, tým lepší je dosiahnutý výsledok.

Poznámka: Priemer OECD (podľa údajov PIAAC) sa zakladá na štatistickej vzorke krajín/regiónov OECD zistenej počas Medzinárodného hodnotenia kľúčových kompetencií dospelých (Survey of Adult Skills, v skratke: PIAAC).

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888934075108>

### Posilňovanie riadenia systému zručností

Uvádanie reforiem do praxe je veľkou výzvou pre jednotlivé vlády, najmä ak sa reformné opatrenia týkajú širokej škály zúčastnených osôb, napr. na rôznych úrovniach štátnej správy a dotknutých subjektov, ako aj viacerých odvetví. Opatrenia zamerané na zlepšovanie zručností - vrátane ich získavania a využívania - sú výborným príkladom komplexnosti. Mnohé zo súčasných výziev v oblasti zručností sú zakorenené v nedostatočných riadiacich rozhodnutiach naprieč odvetviami štátnej správy, vládnymi orgánmi a zúčastnenými stranami, v nedostatočných údajoch o zručnostiach a výsledkoch vzdelávania, ako aj v neefektívnych spôsoboch financovania.

*Efektivita stratégií, politik a reforiem je často znížená nedostatočným zavádzaním do praxe*

Stratégie, opatrenia a reformy na Slovensku sú vo všeobecnosti kvalitne spracované a rozsiahle, avšak úroveň ich implementácie je častokrát porovnateľne slabá. Tieto zistenia potvrdzujú aj údaje zo štúdie Indikátorov udržateľného rozvoja (Sustainable Governance Indicators, v skratke: SGI), podľa ktorých

Slovenská republika vo všeobecnej vládnej kategórii „implementácie“ dosiahla výsledok 5.3 (na škále do 10), v porovnaní s priemerom krajín OECD, ktoré dosahujú hodnotu 6.8 (Bertelsmann Stiftung, 2019<sup>[20]</sup>). Dôvodmi tejto slabej implementácie sú obmedzenia pri vyhodnocovaní a sledovaní (monitorovaní) opatrení, ako aj nedostatok dôslednosti a konzistencie stratégií.

### *Celovládny prístup k politikám týkajúcich sa zručností by bolo možné posilniť*

Napriek snahám o posilnenie jednotného prístupu na vládnej úrovni na Slovensku sa ukazuje, že spolupráca medzi jednotlivými ministerstvami a vládnymi orgánmi v oblasti inovácie, trhu práce a vzdelávania stále funguje v obmedzenej miere (OECD, 2014<sup>[21]</sup>). Slovenská republika dosiahla v oblasti medzirezortnej koordinácie v rámci merania SGI skóre 5.3, ktoré zaostáva za priemerom krajín OECD na úrovni 7.2 (Bertelsmann Stiftung, 2019<sup>[20]</sup>). Tieto zistenia potvrdzuje aj Európska komisia, ktorá pokladá rozdrobenosť pri navrhovaní stratégií a strnulú oddelenosť (departmentalizáciu) za výrazné prekážky pri implementácii stratégií a medzirezortnej spolupráci (European Commission, 2018<sup>[22]</sup>).

Zistenia ukazujú, že Slovenská republika vykazuje výrazne lepšie výsledky v oblasti spolupráce a koordinácie so zúčastnenými stranami (*stakeholders*). Uvedené zistenia potvrdzuje aj skutočnosť, že Slovenská republika v rámci štúdie Indikátorov riadiacej stratégie a vládnutia (iREG) z roku 2015 dosiahla jeden z najlepších výsledkov v oblasti spolupráce so zúčastnenými stranami (OECD, 2017<sup>[23]</sup>).

## **Kontext politik na Slovensku**

Slovenská vláda už podnikla kroky na vyriešenie mnohých výziev uvedených v tejto sekcii. Jej úsilie sa uberá správnym smerom s potenciálom vytvárať politické výsledky, ktoré krajina potrebuje v oblasti posilnenia vzdelávania a odbornej prípravy dospelých s cieľom efektívnejšieho využívania zručností pri práci a v spoločnosti.

V posledných rokoch sa rozvinuli viaceré dlhodobé vízie týkajúce sa zručností a vzdelávania. Napríklad Stratégia digitálnej transformácie Slovenska 2030 definuje politické priority na obdobie rokov 2019 - 2030 v kontexte výziev spojených s digitalizáciou. V rámci medzirezortnej stratégie bude práve ona základom pre vypracovanie konkrétnych opatrení, akým je napríklad Akčný plán digitálnej transformácie Slovenska 2019-2022.

Z dlhodobého hľadiska vláda Slovenskej republiky vypracovala Stratégiu hospodárskej politiky Slovenskej republiky do roku 2030. Tento komplexný dokument navrhuje širokú škálu opatrení v oblastiach, akými sú rozvoj ľudského kapitálu, technologických zmien a rozvoj podnikateľského prostredia s cieľom zabezpečiť konkurencieschopnosť a udržateľnosť hospodárskeho rastu. V roku 2019 Slovenská republika prijala aj Stratégiu environmentálnej politiky do roku 2030, ktorá definuje víziu, stanovuje ciele, navrhuje rámec opatrení a menuje ukazovatele na dosiahnutie lepšej kvality životného prostredia a udržateľného obehu v hospodárstve. Táto stratégia ako jednu z hlavných priorít uvádza environmentálne vzdelávanie a vzdelávanie pre trvalo udržateľný rozvoj.

Konkrétne v oblasti vzdelávania bol v roku 2018 vypracovaný Národný program rozvoja výchovy a vzdelávania („Učiace sa Slovensko“). Tento dokument stanovuje smer slovenského školstva na nasledujúcich desať rokov (2018 - 2027) a obsahuje 12 cieľov a 106 opatrení. Je podporený realizačným plánom pozostávajúcim z piatich akčných plánov, z ktorých každý pokrýva dvojročné obdobie.

Medzi stratégie, ktoré vláda Slovenskej republiky prijala na obdobie končiacie sa v roku 2020, patrí Národná stratégia zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020 (ktorá stanovuje makroekonomické determinanty rozvoja zamestnanosti). V roku 2016 vláda Slovenskej republiky prišla s vládnym programom, v ktorom stanovuje priority a intervencie vo vzdelávaní na roky 2016 - 2020. Tento program má kvalitatívne aj kvantitatívne ciele.

Pokiaľ ide o politiky súvisiace so vzdelávaním dospelých, Stratégia celoživotného vzdelávania prijatá v roku 2011 formuluje kľúčové priority celoživotného vzdelávania, pričom zahŕňa zavedené a vyhodnotené akčné plány. V súčasnosti sa pracuje na novej stratégii celoživotného vzdelávania. Národný program aktívneho starnutia na roky 2014 - 2020 stanovuje ciele aktivizácie dospeléj populácie, pričom niektoré z nich súvisia so vzdelávaním dospelých. Slovensko tiež vypracovalo stratégie zaoberajúce sa inými špecifickými témami, napríklad témou migračnej politiky (Stratégia mobility cudzincov na trhu práce v roku 2018) a inovácií (Akčný plán inteligentného priemyslu z roku 2018).

Súčasťou nedávno zavedených reforiem a politik v oblasti zručností a vzdelávania je Zákon o zabezpečení kvality vysokoškolského vzdelávania z roku 2018, ktorý obsahuje nové osobitné právne predpisy na zabezpečenie kvality vysokoškolského vzdelávania, napríklad aj intenzívnejším zahŕňaním zainteresovaných strán (zamestnávateľov, absolventov vysokých škôl, výskumných inštitúcií) pri posudzovaní obsahu študijných programov. V roku 2015 vláda Slovenskej republiky predstavila Zákon o odbornom vzdelávaní a príprave, ktorý pokrýva širokú škálu tém vrátane odborného vzdelávania a prípravy (OVP) na stredných školách, odbornej praxe v systéme duálneho vzdelávania a koordinácie OVP pri uplatniteľnosti na trhu práce. V tom istom roku bol prijatý aj Slovenský kvalifikačný rámec (SKKR), ktorý predstavuje nástroj umožňujúci spoločné porozumenie a dolaďovanie vzdelávacích výstupov, pričom zohľadňuje rôzne spôsoby vzdelávania. Vychádza zo zapájania sa a účasti zainteresovaných strán na rozvoji kvalifikácií a ponúka príležitosti na ich prispôsobenie potrebám trhu práce a spoločnosti.

Vyššie uvedené reformy a dlhodobé vízie a stratégie sú iba vzorkou najnovších iniciatív, ktoré priamo súvisia so zvyšovaním rozvoja, aktivizácie a využívania zručností. Naznačujú však aktívnu činnosť vlády Slovenskej republiky pri riešení problémov týkajúcich sa zručností. Nasledujúca časť sa podrobnejšie zaoberá vzťahmi týchto politik, reforiem a stratégií k prioritným oblastiam.

## Prioritné oblasti a odporúčania

Na základe posúdenia celkového výkonu systému zručností na Slovensku a spätnej väzby vlády Slovenskej republiky sa v rámci projektu Stratégia zručností stanovili štyri prioritné oblasti:

1. Posilňovanie zručností mládeže (Kapitola 2 v kompletnej publikácii).
2. Znižovanie nerovnováhy zručností (Kapitola 3 v kompletnej publikácii).
3. Podpora vyššej miery účasti na vzdelávaní dospelých (Kapitola 4 v kompletnej publikácii).
4. Posilňovanie využívania zručností na pracovisku (Kapitola 5 v kompletnej publikácii).

Na základe hĺbkovej analýzy, seminárov a diskusných skupín zainteresovaných strán OECD identifikovala príležitosti a vypracovala odporúčania pre Slovenskú republiku v každej z prioritných oblastí. Nasledujúce zhrnutie zdôrazňuje kľúčové zistenia a odporúčania pre každú prioritnú oblasť, pričom konkrétne kapitoly v kompletnej publikácii uvádzajú celkové zistenia a podrobnejšie opisujú odporúčania.

### **Priorita 1: Posilňovanie zručností mládeže**

Aby Slovensko malo zručnosti potrebné na dosiahnutie svojich hospodárskych a sociálnych ambícií bude kľúčovým zabezpečiť, aby mládež po ukončení školy odchádzala so silnejšími zručnosťami. Rozvíjanie zručností u mladých ľudí je nielen predpokladom k úspešnému vysokoškolskému vzdelávaniu a uplatneniu sa na trhu práce, ale napomáha tiež rozvíjať kultúru celoživotného vzdelávania, ktorá bude zohrávať úlohu pri budovaní adaptabilnej a odolnej spoločnosti. To, že mládež získa väčší súbor zručností, rovnako pomáha pri získavaní väčšieho sebavedomia a dáva mladým ľuďom schopnosť zapojiť sa do budovania udržateľnej spoločnosti pre budúce generácie. Vytvorenie generácie s primeranými zručnosťami, ktorá je nakoniec schopná sa poľahky zapojiť a posilniť pracovnú silu, má rovnako širšie pozitívne účinky aj na sociálnu súdržnosť a všeobecný prospech krajiny.

Slovenská mládež vo veku 15 rokov vo svojich zručnostiach (meraných pomocou testovania PISA) zaostáva za svojimi rovesníkmi v iných krajinách OECD v čítaní a vede, zatiaľ čo výsledky vo všetkých troch oblastiach (čítanie, veda, matematika) dlhodobo klesajú. Výkonnosť medzi rôznymi skupinami mládeže na školách je nerovnomerná, a to najmä medzi rómskymi a nerómskymi žiakmi.

*Príležitosť 1: Zvýšenie počtu žiakov v predškolskom vzdelávaní, najmä medzi zraniteľnými skupinami*

Údaje z testovania PISA 2015 poukazujú na vysoko pozitívny vzťah medzi počtom rokov, ktoré žiaci vo veku 15 rokov strávili v predškolskom vzdelávaní, a ich výsledkami v testovaní PISA, a to aj v rámci porovnávania žiakov z podobných zázemí. Rozdiel vo výsledkoch žiakov vo veku 15 rokov v oblasti prírodovednej gramotnosti medzi tými, ktorí navštevovali predškolské vzdelávanie (ISCED 0) po dobu dvoch alebo viac rokov, v porovnaní s tými, ktorí navštevovali predškolské zariadenia po dobu menej ako dvoch rokov, predstavuje približne 25,7 bodov (takmer jeden rok školskej dochádzky) po zohľadnení sociálno-ekonomického profilu žiaka a školy. Údaje z testovania PISA takisto poukazujú na skutočnosť, že slovenskí žiaci, ktorí stravia tri alebo viac rokov v predškolskom vzdelávaní, majú štyrikrát menšiu pravdepodobnosť dosiahnutia nízkeho hodnotenia PISA. Slovensko by preto malo využiť výhody vysokokvalitného predškolského vzdelávania a pokračovať vo svojom úsilí vo zvyšovaní počtu žiakov najmä medzi zraniteľnými skupinami tým, že zabezpečí dostupnosť predškolských zariadení v znevýhodnených regiónoch a vybuduje dôveru v školský systém medzi znevýhodnenými skupinami.

*Príležitosť 2: Podpora škôl a učiteľov pri práci so zraniteľnými žiakmi*

Výsledky PISA 2018 naznačujú, že v rámci všeobecných zručností slovenskí žiaci vo veku 15 rokov zaostávajú za svojimi rovesníkmi v iných krajinách OECD v čitateľskej a prírodovednej gramotnosti, zatiaľ čo v matematike dosahujú priemer OECD (OECD, 2019<sup>[9]</sup>). Avšak takáto bilancia výsledkov zakrýva značné rozdiely medzi rôznymi skupinami slovenskej mládeže a ich školskými výsledkami. Sociálno-ekonomické postavenie (vrátane dosiahnutého vzdelania rodičov a ich povolania, majetkových pomerov a prostriedkov na vzdelávanie) značne vplýva na výsledky slovenských žiakov v školách: 17.5% variácie vo výsledkoch v oblasti čítania pripadá na rozdiely sociálno-ekonomického postavenia žiakov, čo je nad 12%-ným priemerom OECD (OECD, 2019<sup>[9]</sup>). Je preto potrebné zamerať sa na zraniteľných žiakov a podporu škôl a učiteľov, čo má významný potenciál na zlepšovanie výkonnosti týchto skupín, a teda aj na zvýšenie celkovej úrovne zručností mládeže. Konkrétne by Slovensko malo poskytovať cieleňú podporu zraniteľným žiakom a identifikovať ohrozené školy a žiakov.

*Príležitosť 3: Budovanie silnejšej pedagogickej pracovnej sily*

Budovanie silnejšej pedagogickej pracovnej sily je pre zlepšenie zručností mládeže rozhodujúce. Výskumy ukazujú, že kvalita učiteľov má významný vplyv na študijné výsledky žiakov (Schacter and Thum, 2004<sup>[24]</sup>; Hanushek, Piopiunik and Wiederhold, 2018<sup>[25]</sup>), a že tieto účinky môžu pretrvávajúť (Konstantopoulos and Chung, 2011<sup>[26]</sup>). Bohužiaľ, množstvo faktorov brzdí Slovensko v schopnosti prilákať a udržať si vysokokvalitných učiteľov vo vzdelávacom systéme, pričom najpodstatnejším sú platy učiteľov. Vyššie platy však nepredstavujú samočinné ani komplexné riešenie nízkej príťažlivosti učiteľského povolania a existujú i ďalšie aspekty vyžadujúce si súbežné zlepšenie. Slovensko by sa preto v rámci počítačovej prípravy učiteľov malo zamerať na posilnenie praktických aspektov ich učebných osnov, zlepšenie v oblasti profesijného rozvoja učiteľov a postup v ich kariérnom raste.

## Prehľad odporúčaní

<b>Príležitosť 1: Zvýšenie počtu žiakov v predškolskom vzdelávaní, najmä medzi zraniteľnými skupinami</b>	
Zlepšenie dostupnosti predškolských zariadení v znevýhodnených regiónoch	<ul style="list-style-type: none"> <li>Postupne zaviesť právny nárok na predškolskú dochádzku pre 3 a 4-ročné deti.</li> <li>Zvýšiť počet verejných materských škôl s cieľom uspokojiť nový dopyt a zároveň poskytnúť súkromným poskytovateľom príležitosť na doplnenie ponuky.</li> </ul>
Zmenšenie percepčných a finančných prekážok, ktoré bránia znevýhodneným skupinám v predškolskom vzdelávaní	<ul style="list-style-type: none"> <li>Posilniť kapacity a dostupnosť terénnej práce so zraniteľnými rodinami.</li> <li>Upraviť kritériá na získanie finančnej pomoci za účelom lepšieho pokrytia obyvateľstva sociálne znevýhodnených detí.</li> </ul>
<b>Príležitosť 2: Podpora škôl a učiteľov pri práci so zraniteľnými žiakmi</b>	
Poskytovanie cielenej podpory zraniteľným žiakom	<ul style="list-style-type: none"> <li>Poskytnúť ľahko implementovateľné príklady osvedčených postupov z oblasti medzinárodného vzdelávania učiteľom škôl, ktorí pracujú so zraniteľnými žiakmi.</li> <li>Posilniť spoluprácu a komunikáciu medzi školami, rodinami zraniteľných žiakov a sociálnymi službami.</li> <li>Zjednodušiť administratívnu záťaž pri zriaďovaní individuálnych vzdelávacích programov.</li> </ul>
Identifikácia ohrozených škôl a žiakov	<ul style="list-style-type: none"> <li>Transformovať rezortný informačný systém (RIS) na plnohodnotný systém včasného varovania (EWS) jeho prepracovaním tak, aby zbieral údaje o dochádzke žiakov a prospechu.</li> <li>Integrovať EWS do širšieho, flexibilného a personalizovaného systému, aby sa zamedzilo predčasnému ukončeniu školskej dochádzky.</li> </ul>
<b>Príležitosť 3: Budovanie silenejšej pedagogickej pracovnej sily</b>	
Zlepšenie praktických aspektov učebných osnov v rámci počiatočnej prípravy učiteľov	<ul style="list-style-type: none"> <li>Legislatívne stanoviť minimálny podiel praktickej prípravy pre učiteľov na univerzitách.</li> <li>Uľahčiť vytváranie partnerstiev medzi pedagogickými fakultami a školami.</li> </ul>
Zlepšenie v oblasti profesijného rozvoja učiteľov	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zvýšiť kvalitu a relevantnosť profesijného rozvoja.</li> <li>Rozšíriť rôznorodosť profesijného rozvoja učiteľov.</li> </ul>
Podpora kariérneho rastu učiteľov	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stanoviť jasné usmernenia pre vytváranie portfólií.</li> <li>Podporovať učiteľov pri prechode na portfóliový systém.</li> <li>Zjednotiť štandardy výučby v rámci celého systému.</li> <li>Chápať mentorskú činnosť ako kľúčovú súčasťou kariérneho rastu.</li> </ul>

## Priorita 2: Znižovanie nerovnováhy zručností

Nerovnováha zručností sa skladá z ich nedostatku a nesúladu. Nerovnováha zručností je pre jednotlivcov, podniky, ako aj pre hospodárstvo celkovo nákladná, pretože vedie k nižším investíciám a celkovo nižšej úrovni produktivity. Súčasný údaje naznačujú, že na Slovensku sa nedostatok zručností prejavuje v povolaniach s vyššou kvalifikáciou (napríklad u inžinierov), ako aj v povolaniach s nižšou kvalifikáciou (napríklad u montážnych pracovníkov). Okrem toho sa prejavuje značný nesúlad zručností medzi mladšími pracovníkmi a pracovníkmi s vysokoškolským vzdelaním. Nízka responzivnosť systému stredoškolského OVP a terciárneho vzdelávania prispela k súčasnému nedostatku a nesúladu zručností, zatiaľ čo odchod do zahraničia a odliv mozgov boli hlavnými hnacími silami stojacimi najmä za nedostatkom zručností.

### Príležitosť 1: Zlepšenie šírenia informácií o potrebách trhu práce a zručností

Efektívne šírenie informácií o súčasných a budúcich potrebách trhu práce a zručností je nevyhnutným pri riešení ich nedostatku a nesúladu. Hodnotenie a predvídanie zručností (*Skills assessment and anticipation*, v skratke: SAA) je hlavným nástrojom na vytváranie a šírenie informácií o potrebách trhu práce a zručností. Na to, aby sa nedostatok a nesúlad zručností minimalizoval, by sa mali výsledky z nástrojov SAA prispôbiť a šíriť medzi rôznych používateľov, vrátane tvorcov politik, vzdelávacie a školiace inštitúcie, žiakov, vzdelávajúcich sa dospelých, služby kariérneho poradenstva a zamestnávateľov. Údaje naznačujú, že šírenie informácií z nástrojov SAA je na Slovensku roztrieštené, a nie vždy prispôbené potrebám rôznych používateľov.

### Príležitosť 2: Posilnenie reakčnej schopnosti žiakov a ich rodín na potreby trhu práce

Na to, aby sa nerovnováha zručností minimalizovala je potrebné, aby žiaci a ich rodiny vo väčšej miere reagovali na potreby trhu práce a prijali rozhodnutia, ktoré sú v súlade s jeho súčasnou a budúcou

dynamikou. To si zvyčajne vyžaduje zlepšenia v oblasti priameho šírenia informácií z nástrojov SAA medzi žiakov a ich rodiny, a rovnako aj poskytovanie efektívneho kariérneho poradenstva. V rámci situácie na Slovensku by takéto priame šírenie informácií a poskytovanie efektívneho kariérneho poradenstva mohlo dopomôcť k zníženiu nesúladu v oblasti zručností v radoch mladších pracovníkov a absolventov vysokých škôl, a rovnako k zníženiu týchto nedostatkov v radoch pracovníkov na pozíciách so strednou a vyššou kvalifikáciou. Slovensko stále zápasí s efektívnym priamym šírením informácií o potrebách trhu práce a zručností medzi žiakov a ich rodiny a dostupné údaje svedčia o tom, že výkonnosť v oblasti kariérneho poradenstva sa nezlepšila. Slovensko nedávno zaviedlo na školách isté reformy v týchto oblastiach, ktoré bude potrebné primerane podporovať a dopĺňať.

*Príležitosť 3: Posilnenie reakcieschopnosti inštitúcií odborného vzdelávania a prípravy na stredných školách a vysokoškolského vzdelávania na potreby trhu práce*

Samotný výber žiakov zosúladený s potrebami trhu práce je nepostačujúci na to, aby sa zabezpečila responzivnosť vzdelávacieho systému; vzdelávacie inštitúcie musia rovnako prispieť poskytovaním študijných programov, ktoré sú v súlade s potrebami trhu práce. To však závisí od stimulov navrhnutých vládou a na účinnej spolupráci medzi vzdelávacími inštitúciami a zamestnávateľmi. Je preto dôležité, aby sa na Slovensku zladila ponuka OVP na stredných školách s potrebami trhu práce s cieľom odstrániť nedostatky pri pozíciách so strednou kvalifikáciou. Lepší súlad ponuky terciárneho (vysokoškolského) vzdelávania by dopomohol k minimalizácii nedostatku pracovných síl na vyšších pracovných pozíciách, a tak prispel k zníženiu nesúladu v oblasti zručností v radoch absolventov vysokých škôl. Dostupné údaje naznačujú, že Slovensku sa zatiaľ nepodarilo pripraviť účinné opatrenia týkajúce sa financovania a regulácie, ako aj zabezpečiť väčšiu spoluprácu medzi vzdelávacími inštitúciami a zamestnávateľmi, a to tak pri OVP na stredných školách ako aj pri terciárnom (vysokoškolskom) vzdelávaní. Slovensko nedávno zaviedlo reformy s cieľom zlepšiť výkonnosť inštitúcií stredoškolského OVP a režimu zabezpečenia kvality v rámci terciárneho vzdelávania. Do budúcnosti bude potrebné tieto reformy starostlivo podporovať.

*Príležitosť 4: Posun od „odlivu mozgov“ k „prílivu mozgov“*

Od čias vstupu Slovenska do EÚ v roku 2004 sa emigrácia a odliv mozgov stali značnými problémami; v posledných rokoch sa však tempo emigrácie Slovákov spomalilo a lepšie ekonomické podmienky viedli k pozitívnej čistej migrácii. V budúcnosti by krajina mohla zvýšiť svoje úsilie prilákať a udržať si pracovníkov zo zahraničia. To môže pomôcť pri riešení nedostatkov v oblasti zručností, najmä v krátkodobom horizonte. Slovensku sa však zatiaľ nepodarilo vypracovať koherentnú politickú odozvu v súvislosti s prilákaním slovenských a zahraničných pracovníkov zo zahraničia. Zároveň krajina nemá orgán zodpovedný za angažovanosť v diaspóre a rovnako nebola vypracovaná komplexná politika angažovanosti v nej. Slovensko nedávno zjednodušilo postupy pri prijímaní pracovníkov z krajín mimo EÚ/EHP (Európskeho hospodárskeho priestoru), avšak krajina môže i naďalej zlepšovať politiku v oblasti premiestňovania a integrácie zahraničných pracovníkov.

## Prehľad odporúčaní

<b>Príležitosť 1: Zlepšenie šírenia informácií o potrebách trhu práce a zručností</b>	
Posilnenie pri šírení informácií z nástrojov SAA medzi všetkými používateľmi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vypracovať komplexnú stratégiu s cieľom konsolidovať výsledky z viacerých výstupov SAA a prispôsobiť ich šírenie rôznym používateľom.</li> </ul>
<b>Príležitosť 2: Posilnenie reakčnej schopnosti žiakov a ich rodín na potreby trhu práce</b>	
Zlepšenie v oblasti priameho šírenia informácií medzi žiakmi a ich rodinami	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zriadiť portál jednotného kontaktného miesta, ktorý umožní žiakom a ich rodinám prístup k informáciám z oblasti potrieb trhu práce a zručností a možnostiach štúdií.</li> <li>• Zvážiť spustenie reklamnej kampane zameranej na žiakov a ich rodiny, ktorá propaguje dôležitosť využívania informácií z oblasti trhu práce.</li> </ul>
Rozšírenie kariérmeho poradenstva na školách a univerzitách	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doplniť reformy kariérmeho poradenstva na školách zavedením jasných štandardov pre odmeňovanie školských poradcov, ako aj rozsah ponúkaných služieb.</li> <li>• Poskytovať ciele financovanie a sprísniť regulačné požiadavky pre centrá kariérmeho poradenstva na univerzitách.</li> </ul>
<b>Príležitosť 3: Posilnenie reakčnej schopnosti inštitúcií odborného vzdelávania a prípravy na stredných školách a vysokoškolského vzdelávania na potreby trhu práce</b>	
Podpora súčasných reforiem v na stredných odborných školách	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Podporiť súčasné reformy v oblasti pridelovania finančných prostriedkov a študijných miest na stredných školách za maximálneho využitia výsledkov z nástrojov SAA.</li> <li>• Podporiť nedávno zavedený duálny systém financovaním asociácií vzdelávania vedených zamestnávateľmi.</li> <li>• Naďalej posilňovať úlohu a funkciu predstaviteľov rôznych odvetví pri tvorbe učebných osnov, zabezpečovaní kvality a poskytovaní informácií.</li> </ul>
Posilnenie stimulov s cieľom zosúladiť terciárne vzdelávanie s potrebami trhu práce	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zaviesť cielenejšie stimuly na monitorovanie zamestnateľnosti absolventov v štruktúre financovania.</li> <li>• Zvážiť zavedenie samostatných mechanizmov riadenia a financovania pre odborne zamerané inštitúcie s cieľom podporiť zavádzanie odborne zameraných bakalárskych programov.</li> </ul>
<b>Príležitosť 4: Posun od „odlivu mozgov“ k „prílivu mozgov“</b>	
Prilákavosť slovenských pracovníkov zo zahraničia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifikovať alebo predstaviť vládny orgán zodpovedný za implementáciu programu zapájania sa diaspórou.</li> <li>• Vypracovať komplexnú stratégiu pre spoluprácu s diaspórou, ktorá vychádza z údajov o zručnostiach a motivácii Slovákov v zahraničí.</li> </ul>
Prilákavosť zahraničných pracovníkov zo zahraničia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zjednodušiť a zlepšiť nedávno zavedené postupy pri prijímaní pracovníkov z krajín mimo EÚ/EHP.</li> <li>• Zriadiť portál jednotného kontaktného miesta pre zahraničných pracovníkov, ktorý by propagoval pracovné príležitosti na Slovensku a poskytoval podporu pri procese premiestňovania.</li> <li>• Posilniť oblasť poskytovania služieb, ktoré môžu podporiť integráciu zahraničných pracovníkov.</li> </ul>

### Priorita 3: Podpora vyššej miery účasti na vzdelávaní dospelých

Napriek OECD majú dospelí s nižšou úrovňou literárnej a numerickej gramotnosti, v porovnaní s dospelými s vyššou úrovňou zručností, oveľa vyššiu pravdepodobnosť, že ich zárobky a miera zamestnanosti budú nižšie, zdravotný stav bude slabší, budú sa cítiť vylúčení z politických procesov a ich dôvera voči iným bude slabá. V súvislosti s technologickými zmenami, častejšími zmenami zamestnania, pribúdaním neštandardných foriem práce (a tak aj menším prístupom k odbornej príprave financovanej zamestnávateľom) a predlžovaním pracovného života sa zvyšuje aj potreba pravidelnej modernizácie a rekvifikácie v dospelosti.

Slovenská ekonomika je silná a doháňa krajiny s vyšším príjmom. Zamestnanosť rastie, mzdy sa zvyšujú, miera nezamestnanosti je historicky nízka, a klesá pod hranicu 7%. Slovenská výroba a vývoz sa však sústreďuje na nízky počet spracovateľských odvetví. Vysoký stupeň špecializácie a aglomerácie umožnil rozvoj zoskupení (*clusters*), ktoré sú dôležité pri získavaní priamych zahraničných investícií (PZI). Je to však pre krajinu aj zdroj zraniteľnosti, najmä preto, že riziko automatizácie Slovensku je obzvlášť vysoké. V tejto súvislosti je, a naďalej aj bude, vzdelávanie dospelých nevyhnutné pri zvyšovaní ich zručností, pričom môže priniesť celý rad osobných, ekonomických a sociálnych výhod. Na to, aby sa úroveň zručností potrebných na udržanie tempa s týmito rýchlo sa meniacimi podmienkami udržala alebo zvýšila, bude potrebné zabezpečiť efektívnejšie vzdelávanie a odbornú prípravu dospelých.

### *Príležitosť 1: Zlepšenie v oblasti riadenia vzdelávania dospelých*

Zvyšovanie účasti dospelých na vzdelávaní si vyžaduje dobre koordinovaný rámec politík. Na povzbudenie tejto skupiny na účasti v celoživotnom vzdelávaní je potrebné uznanie významu takéhoto vzdelávania, ako aj jeho jasnú definíciu na všetkých úrovniach vlády a spoločnosti. Jasná súvislosť medzi vládnymi cieľmi a politikami, ako aj konsenzuálna, koherentná, dlhodobá vízia podporovaná jednoznačným rozdelením zodpovedností je potrebná na fungovanie systému vzdelávania dospelých, ktorý má schopnosť poľahky prilákať a udržať si svojich účastníkov. Preto by Slovensko malo zamerať svoje úsilie na zlepšenie riadenia vlastného systému vzdelávania dospelých ďalším vylepšovaním svojej dlhodobej stratégie tohto typu vzdelávania, ako aj koordinácie medzi ministerstvami, jednotlivými úrovňami vlády a zainteresovanými stranami.

### *Príležitosť 2: Zvýšenie miery účasti na vzdelávaní medzi dospelými bez práce*

Nezamestnaní a dlhodobo nezamestnaní dospelí patria svojou účasťou na vzdelávaní dospelých na jednu z najnižších úrovní nielen na Slovensku, ale aj v rámci OECD. Podobnú situáciu možno pozorovať v súvislosti s rozdielmi medzi účasťou tejto skupiny na vzdelávaní dospelých a účasťou pracujúcich Slovákov. Preto účasť nezamestnaných Slovákov je neoddeliteľnou súčasťou zvyšovania celkovej úrovne vzdelávania dospelých. Ďalšie vzdelávanie a odborná príprava nezamestnaných dospelých ako spôsob prehlbovania a zvyšovania kvalifikácie prináša dôležité prínosy, nielen na úrovni jednotlivca zvýšením pravdepodobnosti na jeho zamestnanie sa a súvisiacej ekonomickej a duševnej spokojnosti, ale i na vládnej úrovni prostredníctvom kvalifikovanejšej pracovnej sily, nižšej miery nezamestnanosti, silnejšej a odolnejšej ekonomiky a zníženom tlaku na sociálny štát. V dôsledku toho by Slovensko malo sústrediť svoje úsilie pri zvyšovaní účasti dospelých nezamestnaných na vzdelávanie prostredníctvom kvalitnej a dostupnej odbornej prípravy a posilnením dosahu úradov práce.

### *Príležitosť 3: Podpora zamestnancov a podnikov v schopnosti zapojiť sa do vzdelávania dospelých*

Aj keď účasť dospelých na vzdelávaní na Slovensku je medzi zamestnanými dospelými vyššia v porovnaní s nezamestnanými, je nerovnomerná, pričom tí, pre ktorých by ďalšie vzdelávanie a odborná príprava boli najväčším prínosom, sa zúčastňujú v oveľa menšej miere než tí, ktorí to až tak nepotrebujú. Napríklad dospelí pracujúci v malých a stredných podnikoch (MSP) sa do vzdelávania dospelých zapájajú v menšej miere než zamestnanci veľkých podnikov, a to tak na Slovensku, ako aj v medzinárodnom porovnaní. Iba päť ďalších krajín OECD uvádza nižšiu účasť zamestnancov MSP na vzdelávaní dospelých. Odborná príprava poskytovaná dospelým vo veľkých podnikoch má tiež tendenciu byť špecificky zameraná na potreby takéhoto typu podniku, a preto nedokáže rozvíjať všeobecný ľudský kapitál a základné, prenosné zručnosti slovenských pracujúcich. Na Slovensku boli identifikované rôzne prekážky inkluzívnej účasti dospelých na vzdelávaní. Pokrok bude závisieť od odstránenia finančných prekážok, s ktorými sa jednotlivci aj podniky potýkajú v súvislosti s poskytovaním finančných stimulov. V kontexte prebiehajúcej analýzy nových finančných nástrojov by sa Slovensko malo snažiť maximalizovať svoj potenciál pri zvyšovaní inkluzívnej účasti dospelých na vzdelávaní vypracovaním cielených individuálnych vzdelávacích účtov (ILA), ktoré odrážajú potreby trhu práce, a určitými daňovými úľavy zameranými na MSP.



## Prehľad odporúčaní

<b>Príležitosť 1: Zlepšenie v oblasti riadenia vzdelávania dospelých</b>	
Ďalšie zlepšovanie v oblasti dlhodobej stratégie vzdelávania dospelých na Slovensku	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zjednotiť existujúce stratégie a iniciatívy do jednotnej koherentnej stratégie celoživotného vzdelávania.</li> <li>V novej stratégii celoživotného vzdelávania zdôrazniť aspekty riadenia, financovania a rovnosti vo vzdelávaní dospelých.</li> <li>V novej stratégii celoživotného vzdelávania výslovne uznať, že v niektorých regiónoch Slovenska je potreba vzdelávania dospelých väčšia.</li> </ul>
Zlepšenie koordinácie medzi ministerstvami, úrovňami vlády a zúčastnenými stranami	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zaviesť medzi-sektorovú koordináciu počas etáp implementácie a monitoringu politik/programových cyklov.</li> <li>Posilniť koordináciu s regiónmi a okresmi.</li> </ul>
<b>Príležitosť 2: Zvýšenie miery účasti na vzdelávaní medzi dospelými bez práce</b>	
Poskytovanie vysokokvalitnej a dostupnej odbornej prípravy	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nasmerovať väčší podiel výdavkov v oblasti aktívnych politik trhu práce (<i>Active Labour Market Policies (ALMP)</i>) na odbornú prípravu a vzdelávanie v oblasti trhu práce.</li> <li>Navýšiť zdroje pre poradenské služby Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVR), s cieľom rozšíriť prístup nezamestnaných dospelých k odbornému vzdelávaniu, najmä dlhodobo nezamestnaných s nízkou kvalifikáciou.</li> </ul>
Posilnenie dosahu úradov práce	<ul style="list-style-type: none"> <li>Začleniť obce do procesu evidencie zamestnávania s cieľom rozšíriť prístup nezamestnaných dospelých z ťažko dostupných skupín k možnostiam odbornej prípravy.</li> <li>Zvážiť použitie procesov a nástrojov založených na dátach na zvýšenie kapacity a efektívnosti úradov práce.</li> </ul>
<b>Príležitosť 3: Podpora zamestnancov a podnikov v schopnosti zapojiť sa do vzdelávania dospelých</b>	
Navrhovanie cielených stimulov, ktoré odrážajú potreby trhu práce	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pri pilotovaní schémy ILA zvážiť podmienky umožňujúce úspešnú implementáciu.</li> <li>Dotácie na vzdelávanie by sa mali využívať iba na schválené školenia a kurzy.</li> </ul>
Zameranie sa na daňové úľavy pre MSP	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zvážiť diferencovanie daňových úľav pre MSP.</li> <li>Obmedziť daňové odpočty iba na nemzdové náklady.</li> <li>Zrážky z daní by sa mali vzťahovať iba na schválené školenia a kurzy.</li> </ul>

### Priorita 4: Posilňovanie využívania zručností na pracoviskách

V poslednom období sa zvyšuje povedomie o tom, že úroveň využívania zručností zamestnávateľmi na pracovisku môže byť rovnako dôležitá ako úroveň zručností pracovníkov. Krajiny by sa v rámci ekonomiky, pracoviska a spoločnosti mali usilovať o čo najintenzívnejšie využívanie zručností (Guest, 2006<sup>[27]</sup>), aby nedochádzalo k plytvaniu počiatočných investícií do ich rozvoja a obmedzilo sa znehodnocovanie a zastarávanie nevyužívaných zručností. Lepšia miera využívania zručností na pracovisku je dôležitá pre pracovníkov, zamestnávateľov a aj pre širšiu ekonomiku z dôvodu prínosov do hospodárstva a do spoločnosti (OECD, 2019<sup>[7]</sup>). V kontexte megatrendov je ešte nutnejšie zlepšiť efektívne využívanie zručností na pracovisku a zabezpečiť tak dlhodobú udržateľnosť slovenskej ekonomiky.

Zručnosti u dospelých sa na pracoviskách na Slovensku nevyužívajú naplno, pričom by bolo možné zintenzívniť využívanie väčšiny typov zručností pri spracúvaní údajov, či v rámci špecifických alebo všeobecných zručností u zamestnancov. Ako v jednej z mála krajín OECD je úroveň využívania čitateľských zručností pri práci na Slovensku výrazne pod priemerom OECD, zatiaľ čo literárna gramotnosť dospelých je v krajine nadpriemerná (OECD, 2016<sup>[11]</sup>). Bolo by vhodné tiež posilniť využívanie zručností v oblasti IKT. Prepojenie medzi intenzívnym využívaním zručností a prijatím praxe HPWP je významné, a týka sa 1) flexibility a autonómie na pracovisku; 2) tímovej práce a zdieľania informácií; 3) vzdelávania a rozvoja; a 4) benefitov, kariérneho plánovania a riadenia výkonnosti (OECD, 2016<sup>[28]</sup>). Slovenské podniky však prijímajú prax HPWP v nižšej miere než ich náprotivky vo väčšine ostatných krajín: približne 17% pracovných miest prijalo túto prax, v porovnaní s 26% v rámci OECD; nižší podiel v rámci OECD majú len Taliansko, Turecko a Grécko.

*Príležitosť 1: Vytvorenie podmienok na uľahčenie prijatia praxe HPWP v slovenských podnikoch*

Úroveň využívania zručností možno v podnikoch zvýšiť vytvorením kultúry, v ktorej sú podporované inovácie a podnikanie. Na vytvorenie takejto kultúry je nevyhnutné, aby zamestnanci, riadiaci pracovníci, zamestnávateľia a podnikatelia mali zručnosti a motiváciu na vykonanie zmien v organizačných a riadiacich postupoch. Na Slovensku je možné túto pracovnú kultúru, ako aj požadované zručnosti a motivácie posilniť. Napriek rôznym programom a opatreniam nízka úroveň prijatia praxe HPWP na Slovensku naznačuje, že v mnohých podnikoch jestvujú ďalšie faktory, ktoré prispievajú k obmedzeniu jej prijatia. Je pravdepodobné, že tu zohrávajú úlohu aj systémové prekážky. Na Slovensku bude dôležité vytvoriť pracovné prostredie a pracovnú kultúru, ktorá posilní úroveň zapájania sa zamestnancov s cieľom podporiť zmeny na pracoviskách. Okrem toho by sa prijímanie praxe HPWP uľahčilo posilnením zručností a motivácie riadiacich pracovníkov, ako aj zlepšením postojov k podnikaniu.

*Príležitosť 2: Poskytovanie stimulov a podpory slovenským podnikom pri prijímaní praxe HPWP*

Silný rast v oblasti produktivity a úspech slovenskej ekonomiky bol v posledných rokoch vo veľkej miere zapríčinený vstupom do globálnych hodnotových reťazcov za podpory značného prílivu zahraničných investícií, vďaka čomu sa vytvoril konkurencieschopný exportný výrobný priemysel. Avšak za touto celkovo silne nadpriemernou hospodárskou výkonnosťou sa skrývajú veľké rozdiely, najmä čoraz častejšie zaostávajúci domáci sektor MSP. Posilnenie prijatia praxe HPWP v MSP a miestnych podnikoch by mohlo pomôcť vyrovnáť sa s trendom odchýlok a podporiť širší a udržateľnejší hospodársky rast na Slovensku. Okrem zvyšovania informovanosti o potrebe využívania zručností a praxe HPWP by bolo potrebné zaviesť ciele opatrenia a iniciatívy, ktoré priamo podporia slovenské podniky, a súčasné podporné opatrenia posilniť a rozšíriť. K väčšej miere prenosu poznatkov do miestnych MSP môže prispieť decentralizovaný prístup podporovaný skupinami zamestnávateľov, podnikateľskými zoskupeniami a združeniami z odvetví.

*Príležitosť 3: Zlepšenie riadenia politik a stratégií, ktoré ovplyvňujú mieru využívania zručností*

Zavádzanie reforiem je pre každú vládu náročné, najmä ak politiky zahŕňajú širokú škálu aktérov a subjektov a zasahujú do viacerých sektorov. Ťažkosti súvisiace s koordináciou aktérov a zosúladením rôznych sektorov sú jedným z hlavných problémov, ktoré bránia účinnejšiemu a efektívnejšiemu zavádzaniu politik v oblasti zručností. Na Slovensku existujú náznaky toho, že tieto mechanizmy riadenia je možné posilniť. Dlhodobá vízia v oblasti využívania zručností a praxe HPWP by mohla dopomôcť pri zvyšovaní výkonnosti Slovenska. Jednotlivé témy by sa mali stať jasnejšou súčasťou už jestvujúcich vízií, stratégií a akčných plánov, pričom by sa v krajine zabezpečila kontinuita týchto iniciatív, ich konzistentnosť a reálna implementácia. Celoštátny prístup a aktívne zapájanie zainteresovaných strán je rozhodujúcim pre dosiahnutie optimálnych výsledkov vládnych opatrení zameraných na zvyšovanie kvalifikácie a prijatie praxe HPWP, pričom by sa mala zohľadniť úloha verejného sektora, najmä z hľadiska jeho účinnosti a efektívnosti.

### Prehľad odporúčaní

<b>Príležitosť 1: Vytvorenie podmienok na uľahčenie prijatia praxe HPWP v slovenských podnikoch</b>	
Vytváranie podporného pracovného prostredia pre zamestnancov	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zvyšovať spokojnosť zamestnancov s prácou na Slovensku presadzovaním pracovného prostredia, v ktorom sa prínos zamestnancov uznáva, oceňuje a odmeňuje.</li> <li>Zvýšiť úroveň zapojenia zamestnancov posilnením štruktúr zástupcov zamestnancov podnikov na Slovensku.</li> </ul>
Posilnenie zručností a motivácie riadiacich pracovníkov	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zvýšiť povedomie o potrebe zlepšenia kvality riadiacich pracovníkov a zdieľať znalosti a príklady osvedčených postupov riadenia.</li> <li>Zvýšiť účasť riadiacich pracovníkov na vzdelávaní a odbornej príprave zlepšovaním a rozširovaním celkovej ponuky odbornej prípravy pre manažment.</li> </ul>
Rozvoj podnikateľských postojov vo vzdelávacom systéme od samého počiatku	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zlepšiť postoje k podnikaniu rozširovaním a posilňovaním verejných a súkromných programov vo vzdelávacom systéme, ktoré rozvíjajú podnikateľské zručnosti.</li> </ul>
<b>Príležitosť 2: Poskytovanie stimulov a podpory slovenským podnikom pri prijímaní praxe HPWP</b>	
Zvyšovanie informovanosti o využívaní zručností, postupoch na pracovisku a podporných opatreniach	<ul style="list-style-type: none"> <li>Propagovať výhody využívania zručností a inovácií na pracovisku prostredníctvom kampaní a zavedením centralizovaného portálu s príslušnými informáciami.</li> <li>Zvýšiť informovanosť o jestvujúcich podporných opatreniach pre firmy, najmä medzi MSP.</li> </ul>
Posilnenie a rozšírenie podporných opatrení pre podniky	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zlepšiť prístupnosť podporných programov pre MSP znížením administratívnej záťaže.</li> <li>Posilniť podporu podnikov konsolidáciou a zosúladením podporných opatrení a ponúknuť programy všetkým podnikom.</li> </ul>
Využívanie skupín zamestnávateľov, zoskupení a sektorových združení na účely prijatia praxe HPWP a na uľahčenie šírenia poznatkov	<ul style="list-style-type: none"> <li>Posilniť súčasné siete zamestnávateľov, zoskupení a združení, a to aj stimulovaním účasti miestnych MSP.</li> <li>Zaviesť programy, ktoré uľahčujú a podporujú výmenu poznatkov medzi veľkými medzinárodnými podnikmi a miestnymi MSP.</li> </ul>
<b>Príležitosť 3: Zlepšenie riadenia politík a stratégií, ktoré ovplyvňujú mieru využívania zručností</b>	
Posilnenie vízií, stratégií a akčných plánov pre rast a inováciu podnikov a pracovísk	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vypracovať dlhodobú víziu využívania zručností a praxe HPWP ich jasnejším začlenením do existujúcich vízií, stratégií a akčných plánov a zabezpečiť ich kontinuitu, konzistentnosť a implementáciu.</li> </ul>
Uplatňovanie jednotného prístupu na vládnej úrovni a zapojenie zainteresovaných strán do politík, ktoré ovplyvňujú využívanie zručností	<ul style="list-style-type: none"> <li>Posilniť spoluprácu a koordináciu medzi všetkými ministerstvami, vládными organizáciami a zainteresovanými stranami pri rozvíjaní politík, ktoré ovplyvňujú využívanie zručností a postupy na pracovisku.</li> </ul>
Posilnenie prijatia praxe HPWP vo verejnom sektore s cieľom zvýšiť jeho účinnosť a efektívnosť	<ul style="list-style-type: none"> <li>Posilniť prijatie praxe HPWP vo verejnom sektore stanovením celoštátnych noriem a požiadaviek.</li> <li>Zabezpečiť, aby štátni zamestnanci mali pri svojej práci správne zručnosti zvyšovaním príležitostí na vzdelávanie a posilňovaním náborového systému.</li> </ul>

## Odkazy

- Bertelsmann Stiftung (2019), *Sustainable Governance Indicators*, <http://www.sgi-network.org/2018/> (accessed on 17 September 2019). [20]
- European Commission (2018), *Public Administration Characteristics and Performance in EU28: Slovakia*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Publications Office of the European Union, Luxembourg. [22]
- Eurostat (2019), *Individuals' level of digital skills*, Eurostat, Luxembourg, [https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/isoc\\_sk\\_dskl\\_i](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/isoc_sk_dskl_i) (accessed on 13 September 2019). [16]
- Eurostat (2018), *Participation rate in education and training (last 4 weeks) by NUTS 2 regions*, Eurostat, Luxembourg, [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng\\_lfse\\_04&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_lfse_04&lang=en). [13]
- Guest, R. (2006), "Better Utilization of Skills Through Job Design", *Human Resource Management*, Vol. 3/3, pp. 1-11. [27]
- Hanushek, E., M. Piopiunik and S. Wiederhold (2018), "The Value of Smarter Teachers: International Evidence on Teacher Cognitive Skills and Student Performance", *Journal of Human Resources*, pp. 0317-8619R1, <http://dx.doi.org/10.3368/jhr.55.1.0317.8619R1>. [25]
- IMD World Competitiveness Center (2018), *IMD World Talent Ranking 2018*, Institute for Management Development (IMD), <https://www.imd.org/wcc/world-competitiveness-center-rankings/talent-rankings-2018/>. [15]
- Konstantopoulos, S. and V. Chung (2011), *The Persistence of Teacher Effects in Elementary Grades*, American Educational Research Association, <http://dx.doi.org/10.2307/27975293>. [26]
- Lubyová, M. and R. Filčák (2016), *Globálne Megatrendy Hodnotenie A Výzvy Z Pohľadu Slovenskej Republiky [Global Megatrends: Evaluation and Challenges from the Slovak Republic's Point of View]*, Centrum spoločenských a psychologických vied, Slovenská akadémia vied, [http://www.cspv.sav.sk/fileadmin/user\\_upload/Aktuality/Publikacia\\_GMT/Global\\_Megatrends\\_from\\_Slovak\\_Point\\_of\\_View\\_06.pdf](http://www.cspv.sav.sk/fileadmin/user_upload/Aktuality/Publikacia_GMT/Global_Megatrends_from_Slovak_Point_of_View_06.pdf) (accessed on 21 October 2019). [6]
- Nedelkoska, L. and G. Quintini (2018), "Automation, skills use and training", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 202, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/2e2f4eea-en>. [2]
- OECD (2019), *OECD Economic Surveys: Slovak Republic 2019*, OECD Publishing, Paris, [https://dx.doi.org/10.1787/eco\\_surveys-svk-2019-en](https://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-svk-2019-en). [1]
- OECD (2019), *OECD Skills Strategy 2019: Skills to Shape a Better Future*, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264313835-en>. [7]
- OECD (2019), *PISA 2018 Results (Volume I): What Students Know and Can Do*, PISA, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/5f07c754-en>. [8]
- OECD (2019), *PISA 2018 Results (Volume II): Where All Students Can Succeed*, PISA, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/b5fd1b8f-en>. [9]

- OECD (2019), *Population with tertiary education* (indicator), <https://dx.doi.org/10.1787/0b8f90e9-en> (accessed on 19 September 2019). [10]
- OECD (2018), *OECD Regional Statistics*, <https://doi.org/10.1787/region-data-en>. [3]
- OECD (2018), *Skills for Jobs Database*, OECD, Paris, <http://www.oecdskillsforjobsdatabase.org>. [14]
- OECD (2017), *Education at a Glance 2017: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-en>. [12]
- OECD (2017), *Government at a Glance 2017*, OECD Publishing, Paris, [https://doi.org/10.1787/gov\\_glance-2017-en](https://doi.org/10.1787/gov_glance-2017-en). [23]
- OECD (2017), *OECD Employment Outlook 2017*, OECD Publishing, Paris, [http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2017-en](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en). [5]
- OECD (2017), *OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2017: The digital transformation*, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264268821-en>. [19]
- OECD (2017), *OECD Skills Outlook 2017: Skills and Global Value Chains*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264273351-en>. [4]
- OECD (2016), *OECD Employment Outlook 2016*, OECD Publishing, Paris, [http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2016-en](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2016-en). [28]
- OECD (2016), *PISA 2015 Results (Volume I): Excellence and Equity in Education*, PISA, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264266490-en>. [29]
- OECD (2016), *Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264258051-en>. [11]
- OECD (2014), *Slovak Republic: Developing a Sustainable Strategic Framework for Public Administration Reform*, OECD Public Governance Reviews, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264212640-en>. [21]
- Posthuma, R. et al. (2013), "A High Performance Work Practices Taxonomy: Integrating the Literature and Directing Future Research", *Journal of Management*, Vol. 39/5, pp. 1184-1220, <http://dx.doi.org/10.1177/0149206313478184>. [17]
- Schacter, J. and Y. Thum (2004), "Paying for high- and low-quality teaching", *Economics of Education Review*, Vol. 23/4, pp. 411-430, <http://dx.doi.org/10.1016/J.ECONEDUREV.2003.08.002>. [24]
- UKCES (2009), *High Performance Working: A Synthesis of Key Literature*, UK Commission for Employment and Skills, Wath-upon-Deerne, <http://dera.ioe.ac.uk/id/eprint/9239>. [18]

## Vysvetlivky

<sup>1</sup> OECD Stratégia zručností (OECD, 2019<sup>[7]</sup>) pracuje s obsiahlou definíciou zručností, ktorá zahŕňa: 1) základné zručnosti, vrátane literárnej, numerickej a digitálnej gramotnosti; 2) všestranné (transverzálne) kognitívne a meta-kognitívne zručnosti ako kritické myslenie, komplexné riešenie problémov, kreatívne myslenie atď.; 3) sociálne a emocionálne zručnosti ako svedomitosť, zodpovednosť, empatia, výkonnosť, schopnosť spolupráce; 4) profesionálne, technické a špecifické vedomosti a zručnosti potrebné na splnenie požiadaviek jednotlivých povolání.

<sup>2</sup> Rómski študenti sú v meraní PISA definovaní na základe jazyka používaného v domácom prostredí.

# Stratégia zručností OECD pre Slovenskú republiku

## POSUDOK A ODPORÚČANIA

Zručnosti sú kľúčom k formovaniu lepšej budúcnosti a k schopnosti jednotlivých krajín a ľudí byť úspešnými v čoraz viac prepojenom a rýchlo sa meniacom svete. Megatrendy, akými sú globalizácia, technologický pokrok a demografické zmeny, pretvárajú prácu a spoločnosť, pričom vytvárajú rastúci dopyt po vyššej úrovni a nových súboroch zručností.

Projekty “Stratégie zručností OECD” prinášajú strategický a komplexný prístup s cieľom posúdiť výzvy a príležitosti jednotlivých krajín v oblasti zručností a budovať ich účinnejšie systémy. OECD spolupracuje s jednotlivými krajinami na vytváraní rezpozívnych politík, ktoré sú prispôsobené špecifickým potrebám jednotlivých krajín v oblasti zručností. Základom tohto prístupu je Rámec stratégie zručností OECD, ktorý umožňuje skúmať oblasti, v ktorých sa môžu jednotlivé krajiny zlepšiť, a pritom i) rozvíjať príslušné zručnosti počas celého života, ii) efektívne využívať zručnosti v práci a v spoločnosti a iii) posilňovať riadenie systému zručností.

“Stratégia zručností OECD pre Slovenskú republiku: Posudok a Odporúčania“ identifikuje príležitosti a predstavuje odporúčania v oblasti posilnenia zručností mládeže, zníženia nerovnováhy zručností, podpory širšej účasti na vzdelávaní dospelých a posilnenia využívania zručností na pracovisku.

