Národný projekt:
„Rozvoj stredného odborného vzdelávania“

Moderné vzdelávanie pre vedomostnú spoločnosť/Projekt je spolufinancovaný zo zdrojov EÚ
Prioritná os 1: Reforma systému vzdelávania a odbornej prípravy
Opatrenie 1.1: Premena tradičnej školy na modernú
Kód ITMS projektu: 26110130548,
Cieľ: Konvergencia

ÚROVEŇ KOMPETENCIÍ ABSOLVENTOV STREDNÝCH ODBORNÝCH ŠKÔL A POTREBY ZAMESTNÁVATEĽOV

Výsledky dotazníkového prieskumu z rozmedzia rokov 2014 a 2015

Spracoval riešiteľský tím pod vedením: PhDr. Mária Hrabinská, PhD.
vedúca aktivity 1.1.4

Riešiteľský tím: Mgr. František Blanár
Ing. Silvia Draková
Mgr. Pavol Hašan, PhD.
PhDr. Margita Kollárová, PhD.
Mgr. Igor Laciak
PhDr. Ľubomíra Srnánková
Mgr. Terézia Šimová
Mgr. Ľubica Špirková
Mgr. Veronika Zelmanová

Recenzenti: Mgr. Katarína Čavojská, PhD.
PhDr. Libor Lubelec, CSc.

Bratislava 2015

Štátny inštitút odborného vzdelávania je priamo riadenou organizáciou Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky. Poslaním Štátneho inštitútu odborného vzdelávania (ŠIOV) je odborné a metodické riadenie stredných odborných škôl, tvorba vzdelávacích projektov, zabezpečenie odborno-pedagogických a vzdelávacích činností pri riešení otázok stredného odborného vzdelávania. Organizácia plní funkciu sekretariátu Rady vlády pre odborné vzdelávanie a prípravu.

ABSTRAKT

Predkladaná záverečná správa zo zamestnávateľského prieskumu pojednáva o súlade, resp. nesúlade úrovne kompetencií absolventov so stredným odborným vzdelaním s úrovňou kompetencií požadovanou súčasným trhom práce. Zistenia poukazujú na kritickosť zamestnávateľov smerom k atraktívnosti stredného odborného vzdelávania (v porovnaní s gymnáziami). Firmy vidia zlepšenie tejto situácie cez intenzívnejšiu propagáciu štúdia samotnými školami, ale tiež prostredníctvom intenzívnejšej podpory stredného odborného vzdelávania zo strany firiem. Podľa zamestnávateľov sú absolventi po opustení školy pripravení na požiadavky trhu práce len priemerne. Je pozitívne, že väčšina zamestnávateľov poskytuje školenia čerstvým absolventom po ich nástupe do zamestnania, avšak prostredníctvom nich musia často kompenzovať to, čo absolventi nedostali počas svojho vzdelávania v škole. Analýzy dát taktiež potvrdili, že pri stále vysokej miere nezamestnanosti firmy pociťujú dlhodobé problémy s obsadením niektorých pracovných pozícií najmä vo vzdelanostnej skupine úplné stredné odborné vzdelanie a v skupinách odborov najmä z oblasti Strojárstva a ostatnej kovospracujúcej výroby, Hutníctva a Potravinárstva. Najväčšia časť firiem hodnotí spoluprácu so strednými odbornými školami pozitívne. Najčastejšie uvádzané odbory, v ktorých sú spoločnosti ochotné poskytovať duálne vzdelávanie, sú technického charakteru, a to Strojárstvo a ostatná kovospracúvacia výroba a Elektrotechnika.

KĽÚČOVÉ SLOVÁ: zamestnávateľský prieskum, atraktívnosť stredného odborného vzdelávania, špecifiká zamestnávania absolventov stredných odborných škôl, kľúčové kompetencie, vedomosti, zručnosti a schopnosti absolventov stredných odborných škôl, kompenzačné opatrenia firiem, ťažko obsaditeľné pracovné pozície, spolupráca zamestnávateľov so strednými odbornými školami, duálne vzdelávanie.

OBSAH

ZOZNAM SKRATIEK ... 5

ÚVOD ... 6

1. TEORETICKO-METODOLOGICKÉ VÝCHODISKÁ ... 8

1.1 Medzinárodný kontext skúmanej problematiky ... 8

1.1.1 Situácia mladých ľudí vo veku 15 až 24 rokov na európskom trhu práce ... 11

1.1.2 Situácia na trhu práce na Slovensku ... 11

1.1.3 Faktory, ktoré majú vplyv na zamestnanosť ... 15

1.1.4 Pojem zamestnateľnosť a jeho operacionalizácia ... 17

1.1.5 Kľúčové kompetencie zamestnateľnosti ... 20

1.1.6 Zamestnávanie mladých ľudí ... 24

1.1.7 Tranzícia zo školy na trh práce ... 26

1.1.8 Zamestnávateľské prieskumy ... 28

1.1.8.1 Employer Skills Survey ... 28

1.1.8.2 Survey on Adult Skills (PIAAC) ... 29

1.2 Metodika realizovaného prieskumu ... 29

1.2.1 Cieľ a ústredné prieskumné otázky ... 29

1.2.2 Charakteristika prieskumného súboru ... 30

1.2.3 Reprezentatívnosť prieskumného súboru ... 38

1.2.4 Štruktúra a obsah dotazníka ... 41

ZHRNUTIE ... 42

2. ATRAKTÍVNOSŤ STREDNÝCH ODBORNÝCH ŠKÔL Z POHĽADU ZAMESTNÁVATEĽOV A ŠPECIFIKÁ ZAMESTNÁVANIA ČERSTVÝCH ABSOLVENTOV ... 43

2.1 Atraktívnosť stredných odborných škôl z pohľadu zamestnávateľov ... 43

2.2 Dôvody zníženej atraktívnosti stredných odborných škôl oproti gymnáziám ... 46

2.3 Zamestnávanie nových absolventov a význam praxe pri ich prijímaní ... 50

2.3.1 Prijatí noví zamestnanci ... 50

2.3.2 Požadovanie praxe pri prijímaní absolventov stredných odborných škôl ... 54

2.3.3 Prijímanie čerstvých absolventov stredných odborných škôl ... 57

2.4 Špecifiká zamestnávania čerstvých absolventov stredných odborných škôl ... 61

2.4.1 Dôvody, prečo zamestnávatelia neprijali žiadneho čerstvého absolventa do zamestnania ... 61

2.4.2 Porovnanie platových požiadaviek absolventov s platovým ohodnotením, ktoré im ponúkajú zamestnávatelia ... 62

2.4.3 Preferencie zamestnávateľov pri prijímaní uchádzačov o zamestnanie ... 64

2.4.4 Dôvody pre uprednostnenie čerstvého absolventa strednej odbornej školy pred uchádzačom s praxou 67

2.4.5 Využívanie nástrojov aktívnych opatrení trhu práce pri prijímaní čerstvých absolventov stredných odborných škôl 68

ZHRNUTIE 71

3. VEDOMOSTI, SCHOPNOSTI A ZRUČNOSTI ABSOLVENTOV STREDNÝCH ODBORNÝCH ŠKÔL Z POHĽADU ZAMESTNÁVATEĽOV 73

3.1 Hodnotenie vedomostí, schopností a zručností absolventov rôznych druhov škôl 73

3.2 Vedomosti, schopnosti a zručnosti očakávané zamestnávateľmi od absolventov 76

3.2.1 Zmena vo význame vedomostí, schopností a zručností absolventov stredných odborných škôl v porovnaní s obdobím pred piatimi rokmi 81

3.3 Hodnotenie vedomostí, schopností, zručností a osobnostných predpokladov čerstvých absolventov zamestnávateľmi 84

3.3.1 Hodnotenie všeobecných vedomostí, schopností a zručností prijatých absolventov 87

3.3.2 Hodnotenie odborných vedomostí, schopností a zručností prijatých absolventov 89

3.3.3 Hodnotenie osobnostných predpokladov prijatých absolventov 90

3.4 Rozdiel medzi očakávaniami zamestnávateľov a skutočnými kompetenciami, ktorými disponujú čerství absolventi 92

ZHRNUTIE 98

4. KOMPENZAČNÉ OPATRENIA FIRIEM ZAMERANÉ NA CHÝBAJÚCE VEDOMOSTI, SCHOPNOSTI A ZRUČNOSTI ČERSTVÝCH ABSOLVENTOV A ŤAŽKO OBSADITEĽNÉ PRACOVNÉ POZÍCIE 100

4.1 Kompenzačné opatrenia firiem zamerané na chýbajúce vedomosti, schopnosti a zručnosti čerstvých absolventov stredných odborných škôl 100

4.1.1 Poskytnuté školenia čerstvým absolventom stredných odborných škôl po ich nástupe do zamestnania 101

4.1.2 Najčastejšie dôvody pre poskytnutie školení čerstvým absolventom 104

4.1.3 Oblasti, na ktoré boli školenia zamerané 107

4.1.4 Priemerné finančné náklady na doškolenie jedného čerstvého absolventa strednej odbornej školy 110

4.1.5 Zvyčajná dĺžka školení 112

4.2 Ťažko obsaditeľné pracovné pozície 114

4.2.1 Dlhodobé problémy s obsadzovaním niektorých pracovných pozícií 114

4.2.2 Priemery hodnotenia dlhodobého problému nachádzania kvalifikovaných zamestnancov podľa vzdelanostných skupín 117

4.2.3 Skupiny odborov, v ktorých majú zamestnávatelia dlhodobé problémy nájsť kvalifikovaných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním 120

4.2.4 Hlavné dôvody, ktoré bránia zamestnávateľom nájsť vhodných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním 124

ZHRNUTIE 132

5. SPOLUPRÁCA ZAMESTNÁVATEĽOV SO STREDNÝMI ODBORNÝMI ŠKOLAMI .. 134

5.1 Spolupráca firiem so strednými odbornými školami 134

5.2 Ochota firiem spolupracovať pri realizácii duálneho vzdelávania 150

ZHRNUTIE 157

ZÁVER 159

POUŽITÁ LITERATÚRA A ZDROJE 160

ZOZNAM GRAFOV, OBRÁZKOV A TABULIEK 163

ZOZNAM SKRATIEK

EÚ	Európska únia
EK	Európska komisia
ILO	International Labour Organization
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
PIAAC	Programme for International Assessment of Adult Competencies
UKCES	UK Commission for Employment and Skills
UNESCO	The United Nations Educational, Scientific and Cultural Oranization
UNEVOC	International Center for Technical and Vocational Education and Training
ŠIOV	Štátny inštitút odborného vzdelávania
ŠÚ SR	Štatistický úrad Slovenskej republiky
Z.z	Zbierka zákonov

ÚVOD

Trh práce na Slovensku prechádza v ostatnom období pomerne výraznými zmenami. Čoraz väčší nesúlad nastáva predovšetkým medzi dopytom zamestnávateľov po kvalifikovaných zamestnancoch a ponukou absolventov stredných odborných škôl. Vzniká tak problematická situácia vyznačujúca sa na jednej strane vysokou nezamestnanosťou, hlavne mladých ľudí, a na strane druhej nedostatkom kvalifikovaných pracovníkov na vykonávanie určitých pracovných činností. Tento špecifický jav, charakterizujúci súčasný pracovný trh na Slovensku, má negatívne dopady na čerstvých absolventov škôl, ktorých prechod na trh práce je pomalý a komplikovaný, ako aj na zamestnávateľov.

S cieľom lepšie poznať tento jav z pohľadu zamestnávateľov sme v rámci aktivity 1.1.4 národného projektu Rozvoj stredného odborného vzdelávania na rozmedzí rokov 2014 a 2015 uskutočnili zamestnávateľský prieskum, výsledky ktorého prinášame v tejto záverečnej správe.

Po formálnej stránke je záverečná správa rozvrhnutá do piatich kapitol.

V prvej kapitole sú rozpracované ***teoreticko-metodologické východiská prieskumu***. Pozornosť sa venuje aktuálnej situácii na trhu práce v SR a v medzinárodnom kontexte a charakterizujú sa faktory, ktoré vplývajú na zamestnanosť, ako aj zahraničné zamestnávateľské prieskumy, ktoré skúmajú problematiku súladu ponuky a dopytu na trhu práce z hľadiska požadovaných vedomostí a zručností. V kapitole sa podrobne popisuje ***metodika realizovaného prieskumu,*** vrátane charakteristiky reprezentatívnosti prieskumného súboru a štruktúry dotazníka.

V druhej kapitole sa analyzuje, ako vnímajú zamestnávatelia ***atraktívnosť stredných odborných škôl*** v porovnaní s atraktívnosťou gymnázií, a aké sú ***špecifiká prijímania čerstvých absolventov stredných odborných škôl do zamestnania***. Skúmajú sa konkrétne dôvody, ktoré viedli zamestnávateľov k prijatiu, resp. neprijatiu čerstvých absolventov stredných odborných škôl, a akú rolu zohráva pri prijímaní absolventov už nadobudnutá prax. Napokon kapitolu uzatvára analýza využívania nástrojov aktívnych opatrení trhu práce pri zamestnávaní čerstvých absolventov.

Tretia kapitola sa zaoberá **vedomosťami, schopnosťami a zručnosťami absolventov** z pohľadu ich dôležitosti pre zamestnávateľov ako aj z hľadiska pripravenosti čerstvých absolventov stredných odborných škôl na požiadavky trhu práce. Analyzujú sa názory zamestnávateľov, ktorí prijali absolventov stredných odborných škôl v období posledných dvoch rokov, na všeobecné vedomosti a schopnosti, odborné vedomosti a zručnosti ako aj osobnostné predpoklady týchto absolventov. Názory zamestnávateľov na rozvinutosť osobnostných predpokladov absolventov sa konfrontujú s názormi absolventov na to, ako ich v tejto oblasti pripravila škola (v porovnaní s výsledkami absolventského prieskumu realizovanému v rámci aktivity 1.1.4).

Štvrtá kapitola je zameraná na **kompenzačné opatrenia, ktoré uplatňujú firmy s cieľom doplniť chýbajúce vedomosti, schopnosti a zručnosti absolventov stredných odborných škôl, ktorých prijali do zamestnania.** Analyzujú sa dôvody pre poskytovanie školení čerstvým absolventom stredných odborných škôl ako aj oblasti, na ktoré boli tieto školenia zamerané. Rozoberá sa zvyčajná dĺžka trvania takýchto školení a priemerné finančné náklady potrebné na doškolenie jedného čerstvého absolventa strednej odbornej školy. Napokon sú v kapitole prezentované **zistenia o ťažko obsaditeľných pracovných pozíciách** a ich štruktúre (vzdelanostné skupiny a skupiny odborov, v ktorých u zamestnávateľov pretrvávajú dlhodobé problémy s nájdením kvalifikovaných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním ako aj identifikovanie ich hlavných dôvodov).

Piata kapitola prináša relevantné údaje o tom, ako vníma zamestnávateľská sféra spoluprácu so strednými odbornými školami, aké formy spolupráce realizuje už v súčasnosti a čo by preferovala v budúcnosti. Skúmajú sa bariéry, ktoré bránia rozvinutiu intenzívnejšej a efektívnejšej spolupráce so strednými odbornými školami zo strany zamestnávateľov ako aj ich názory na duálne vzdelávanie.

1. TEORETICKO-METODOLOGICKÉ VÝCHODISKÁ

Trh práce na Slovensku prechádza v ostatnom období pomerne výraznými zmenami. Čoraz väčší nesúlad nastáva predovšetkým medzi dopytom zamestnávateľov po kvalifikovaných zamestnancoch a ponukou absolventov stredných odborných škôl. Vzniká tak problematická situácia vyznačujúca sa vysokou nezamestnanosťou týchto mladých ľudí. Miera nezamestnanosti absolventov stredných odborných škôl vykazovala v máji 2014 16,2%. Prechod zo školy na trh práce pritom predstavuje v živote mladého človeka významný míľnik znamenajúci aj krok smerom k vlastnej ekonomickej nezávislosti. Tento špecifický jav, charakterizujúci súčasný pracovný trh na Slovensku, má však negatívne dopady i na zamestnávateľov. Tí, ak chcú byť v konkurenčnom prostredí pri produkovaní svojich tovarov a služieb úspešní, musia mať bezpochyby kvalifikovaných a spoľahlivých zamestnancov.

Zamestnávatelia sa preto usilujú hľadať a nachádzať takých zamestnancov, ktorí majú nielen ukončené potrebné vzdelanie, ale disponujú tiež požadovanou úrovňou kľúčových kompetencií (zručnosti a spôsobilosti na výkon povolania pozostávajúce zo všeobecných kompetencií a osobnostných predpokladov), ktoré získali v systéme stredného odborného vzdelávania v rámci štúdia v príslušných učebných a študijných odboroch. Sú to totiž práve absolventi stredných odborných škôl, ktorí tvoria takmer 2/3 ekonomicky aktívneho obyvateľstva SR. Systém stredného odborného vzdelávania v jednotlivých učebných a študijných odboroch sa teda významným spôsobom podieľa na formovaní pracovnej sily na trhu práce.

Ako teda hodnotia samotní zamestnávatelia mieru pripravenosti, vedomostí, schopností, zručností a osobnostných predpokladov absolventov stredných odborných škôl? Ako hodnotia atraktívnosť stredných odborných škôl? Ako firmy kompenzujú nedostatočnú pripravenosť absolventov stredných odborných škôl? Ako pristupujú k problému ťažko obsaditeľných pracovných pozícií? Ako hodnotia spoluprácu so strednými odbornými školami? To sú otázky, ktoré sme si položili, a pre ktoré sme hľadali odpovede v našom prieskume pre komplexnejšie poznanie nastolenej problematiky.

Prvá kapitola sa zaoberá teoreticko-metodologickými východiskami prieskumu, rozoberá sa v nej aktuálna situácia na trhu práce v rámci SR i v medzinárodnom kontexte ako aj metodologické prístupy, ktoré sa použili v prieskume, vrátane charakteristiky prieskumného súboru.

1.1 Medzinárodný kontext skúmanej problematiky

V roku 2012 sa v Šanghaji konal *Tretí medzinárodný kongres o technickom a odbornom vzdelávaní a príprave*. V súvislosti s touto udalosťou UNESCO spolu s odborníkmi vypracovalo publikáciu zameranú na procesy a zmeny týkajúce sa technického a odborného vzdelávania a prípravy pre celé spektrum jednotlivých krajín naprieč celým svetom. UNESCO popri gramotnosti a vyššom vzdelávaní považuje technické a odborné vzdelávanie a prípravu za jednu z troch priorít vo svojej práci na podporu spravodlivého a kvalitného vzdelania a celoživotného vzdelávania (sa) dostupného pre všetkých.

V súvislosti s technickým a odborným vzdelávaním a prípravou autori zdôrazňujú, že sa stále objavuje ako „víťaz na vrchole globálnych debát a vládnych priorít v oblasti vzdelávania a národných rozvojových programov“ (UNESCO, 2015, s. 11).

V tom istom roku ako sa v Šanghaji konal kongres, vydáva Európska komisia oznámenie s názvom *Prehodnotenie vzdelávania: investície do zručností na dosiahnutie lepších sociálnoekonomických výsledkov,* ktorého kľúčovú časť tvorí práve dôraz na rozvoj (svetovej) úrovne odborného vzdelávania a prípravy a zvýšenie kvality odborných zručností v členských

krajinách Európske únie. V tomto dokumente sa zdôrazňuje nielen naliehavá potreba zvýšiť efektívnosť vzdelávacieho systému a odbornej prípravy, či dôležitosť vytvorenia ponuky správnych zručností pre zamestnateľnosť – osobitne mladých ľudí – ale aj nevyhnutnosť spolupráce medzi všetkými relevantnými aktérmi. Aj takýmto spôsobom sa má napomôcť zlepšeniu pomalého hospodárskeho rastu ako i vysporiadaniu sa s demografickým úbytkom pracovných síl. Okrem toho sa dokument meritórne venuje nezamestnanosti mladých ľudí, a to v rámci zadefinovania nasledovných štyroch strategických priorít: (1) rozvoj špičkového odborného vzdelávania a prípravy (prierezové a základné zručnosti) v snahe zvýšiť kvalitu odborných zručností, (2) podpora praktickej výučby vrátane kvalitných stáži, učňovského vzdelávania a modulov duálneho vzdelávania na pomoc pri prechode zo vzdelávania do pracovného procesu, (3) podpora partnerstiev medzi verejnými a súkromnými inštitúciami (zabezpečiť vhodné učebné plány a zručnosti) a (4) podpora mobility prostredníctvom navrhovaného programu *Erasmus pre všetkých* (Európska komisia, 2012).

OECD zasa v roku 2012 vydala svoju novú stratégiu pre rozvoj zručností, v ktorej potvrdila, že práve zručnosti by sa mali stať akousi globálnou menou ekonomík dvadsiateho prvého storočia. Stratégia okrem iného načrtáva aj systematický a komplexný prístup k politikám pre splnenie kvalifikačných potrieb stále nepredvídateľných trhov práce (OECD, 2012).

Či už ekonomické, sociálne, geopolitické, právne alebo ďalšie iné zdôvodnenia sa stretávajú, aby poháňali odborné vzdelávanie a prípravu na vrchol globálnych diskusií, debát či vládnych priorít. Bonnská deklarácia zdôrazňuje tak ekonomické zdôvodnenia ako aj sociálnu spravodlivosť a udržateľnosť pre uznanie toho, že odborné vzdelávanie a príprava majú význam pre národný rozvoj (UNESCO-UNEVOC, 2004). Je preto dôležité si uvedomiť potrebu jeho trvalej transformácie a revitalizácie.

Pri analyzovaní ekonomických zdôvodnení sa objavuje silná podpora pre investovanie do odborného vzdelávania a prípravy. „Toto zdôvodnenie vyplýva z rozpoznania technického a odborného vzdelávania a prípravy ako zdroja zručností, poznania a technológie, ktoré sú potrebné na riadenie produktivity v znalostných spoločnostiach ako aj prechodových spoločnostiach dvadsiateho prvého storočia“ (UNESCO, 2015, s. 13).

Podľa autorov sa v odbornom vzdelávaní a príprave skrývajú ďalšie ekonomické výhody. Napríklad jedinci, ktorí disponujú vyššou úrovňou zručností, môžu vytvoriť prácu pre tých, ktorí disponujú nižšou úrovňou zručností. Následne sa takto zvýši dopyt nielen po potrebe vytvoriť zoznam jednotlivých typov zručností a ich klasifikácií, ale aj po potrebe definovať jednotlivé úrovne takýchto zručností. V súvislosti s mladými je systém odborného vzdelávania a prípravy na jednej strane oceňovaný pre jeho potenciál vybaviť mladých ľudí zručnosťami pripravujúcimi na prácu (work-ready skills) a na strane druhej pre jeho potenciál na riešenie globálnych problémov a výziev týkajúcich sa zamestnateľnosti a nezamestnateľnosti mladých. Okrem toho zručnosti pripravujúce na prácu sú nevyhnutné pre uľahčenie prechodu (tranzície) mladých ľudí zo škôl alebo inej formy odbornej prípravy na trh práce.

V roku 2010 tvorili mladí ľudia vo veku od 15 do 24 rokov jednu šestinu svetovej populácie, pričom jedna osmina z nich bola nezamestnaná (UNESCO, 2015). Podľa údajov ILO má mládež trikrát vyššiu pravdepodobnosť stať sa nezamestnanou ako dospelí, a tí, ktorí pracovali, najčastejšie vykonávali málo kvalitnú a slabo platená prácu. Odhaduje sa, že približne 152 miliónov mladých ľudí (čo predstavuje tretinu všetkých mladých pracujúcich) zarobilo menej ako 1,25 USD na deň. Asi 621 miliónov mladých utrpelo viacnásobné odpútanie od vzdelávania, odbornej prípravy, pracovných miest, hľadania práce prípade i rodiny (ILO, 2012).

Práve nedostatok možností na získanie zručností pre zamestnateľnosť je jednou z hlavných príčin vysokej miery nezamestnanosti mladých ľudí ako aj pre vykonávanie málo kvalitnej a slabo platenej práce. Prostredníctvom svojho potenciálu pre vytváranie pracovných miest

môže odborné vzdelávanie a príprava významne prispieť k riešeniu druhej príčiny nezamestnanosti mladých. Pomalé zotavovanie sa z globálnej ekonomickej a finančnej krízy z roku 2008 stále ochromuje schopnosť mnohých krajín vytvárať kvalitné pracovné miesta a prácu. Konštantné udržovanie pomeru zamestnanosti k počtu obyvateľov v produktívnom veku bude vyžadovať asi o 600 miliónov viac pracovných miest v roku 2020, než ich bolo v roku 2005. Od roku 2010 dosiahla svetová populácia vo veku od 15 do 24 rokov viac ako 1 miliardu. Vytvára sa tak tlak na jednotlivé krajiny a spoločnosti ako uspokojiť dopyt po zamestnaní a týka sa to najmä ázijských krajín a štátov subsaharskej Afriky (predpokladá sa, že v roku 2020 budú mladí ľudia predstavovať 26% a 31% obyvateľov oboch regiónov) (UNESCO, 2015).

Tam, kde odborné vzdelávanie a príprava reaguje na rozvíjajúce sa trhy a nové spôsoby organizácie práce, môže uľahčiť reštrukturalizáciu pracovných síl v odozve na zmeny v dopyte. V súčasnosti sú to nielen nové modely organizácie práce zahŕňajúce ploché štruktúry, ale aj rýchlo sa modifikujúce tímy riešiace zadané úlohy či rýchlo sa meniace namiešané typy a úrovne zručností, funkčné vedenie, riešenia založené na technológiách ako aj outsourcing, ktoré sa rýchlo stávajú normou.

Efektívne systémy odborného vzdelávania a prípravy sú vysoko oceňované pre ich pozornosť, ktorú venujú nárokom zamestnanosti a rýchlo sa meniacim požiadavkám trhu práce a sveta práce. „Toto dosiahnu systémy technického a odborného vzdelávania a prípravy lepšie ako všeobecné a dokonca vysokoškolské vzdelávanie“ (UNESCO, 2015, s. 17).

Odborné vzdelávanie a príprava rozšírilo rámec zručností a kompetencií, ktoré sprostredkovávajú svojim žiakom nielen o všeobecné, ale najmä o kognitívne, akademické (vzťahujúce sa k obsahu učiva), technické zručnosti, zručnosti vyplývajúce z povolania, etické, morálne a kultúrne zručnosti. Takéto širšie pokrytie a nastavenie typov zručností znamená uznanie odborného vzdelávania a prípravy ako neoddeliteľnej súčasti vzdelávacieho systému vertikálne a horizontálne prepojeného s ostatnými vzdelávacími podsektormi v rámci celoživotného vzdelávania. Ukazuje sa, že firmy so zahraničným vlastníctvom - vychádzajúc z analýz vybraných krajín (UNESCO, 2015) - majú tendenciu poskytovať viac možností odbornej prípravy pre svojich zamestnancov, než domáce firmy.

Význam zručností získaných v rámci systému odborného vzdelávania a prípravy je často posilnený priamym zapojením zamestnávateľov do školských politík, stratégií ako aj programov rozvoja, a to poskytnutím prípravných programov, nastavením štandardov a noriem ako aj posudzovaním ich dosiahnutia, priamou zodpovednosťou, financovaním prostredníctvom priamych príspevkov a mzdovej agendy, stanovením a posudzovaním dodržiavania regulačných rámcov. Napriek tomu, že systém odborného vzdelávania a prípravy je veľmi citlivý, do značnej miery sa spolieha na informačný systém fungovania trhu práce, jeho presnosť, ako aj na prognózy vývoja trhu práce. Zdanlivo však tento systém trhu práce aj ovplyvňuje produkovanie absolventov, ktorí disponujú napr. podnikateľskými zručnosťami na zakladanie nových firiem, čím vplýva aj na vytváranie nových pracovných miest ako aj pracovných príležitostí. Tak napríklad v roku 2009 dosiahla v EÚ miera nezamestnanosti mládeže v priemere 21,4%. Avšak v tom istom čase malo približne 36% podnikov a firiem v Európskej únii ťažkosti pri nábore zamestnancov na kvalifikované pracovné miesta (UNESCO, 2015).

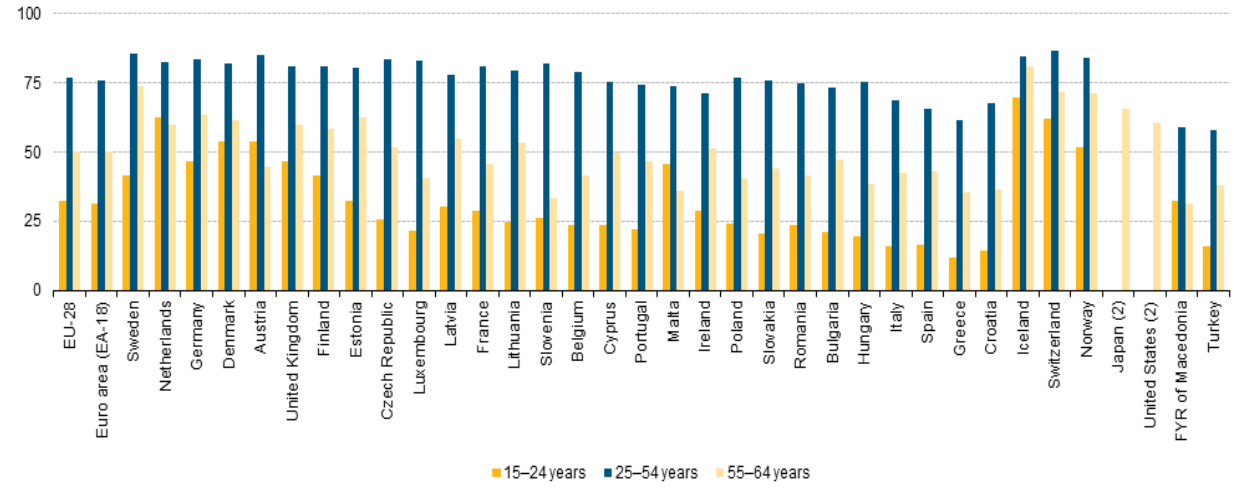
Hlbšie analýzy demografických trendov ukazujú, že v rozvinutých regiónoch predstavujú mladí do 25 rokov 29% populácie v porovnaní so 47% v menej rozvinutých oblastiach. V súvislosti s odborným vzdelávaním a prípravou to v rozvinutých regiónoch znamená i potrebu zamerať sa na problém starších pracujúcich a pomôcť im prispôsobiť sa technologickým a štruktúrnym zmenám a získať predovšetkým nové zručnosti týkajúce sa informačných a komunikačných technológií (UNESCO, 2015).

1.1.1 Situácia mladých ľudí vo veku 15 až 24 rokov na európskom trhu práce

Keď sa však sústredíme na situáciu mladých ľudí v kontexte Európskej únie, treba v prvom rade zdôrazniť, že situáciu na trhu práce zásadným spôsobom ovplyvnila finančná a hospodárska kríza. Tá spôsobila, že do roku 2013 (najnovšie dostupné údaje) sa trhy práce jednotlivých členských štátov vyvíjali veľmi rozdielne. Zatiaľ čo celková miera zamestnanosti EÚ-28 bola v roku 2013 naďalej o 1,6 percentuálneho bodu nižšia ako v roku 2008, deväť členských štátov EÚ hlásilo zvýšenie svojich mier. Najväčší nárast zaznamenala Malta (o 5,3 percentuálneho bodu) a Nemecko (o 3,2 percentuálneho bodu), zatiaľ čo Luxembursko, Maďarsko a Česká republika hlásili zvýšenie o viac ako 1 percentuálny bod. Naopak, miera zamestnanosti v Grécku sa znížila zo 61,9% v roku 2008 na necelých 50% v roku 2013. K výraznému zníženiu miery zamestnanosti — aspoň o 5 percentuálnych bodov — došlo od roku 2008 do roku 2013 aj v Španielsku, na Cypre, v Chorvátsku, Portugalsku, Írsku, Dánsku a Slovinsku“ (Eurostat, 2013).

Pokiaľ ide o vývoj situácie zamestnanosti mladých ľudí (vo veku 15-24 rokov) v kontexte EÚ (graf č.1), jednotlivé štáty tohto spoločenstva dosahujú rozličnú úroveň: tak napríklad najviac pracujúcej mládeže majú krajiny ako Island (70%), Holandsko (60%), Rakúsko (50%), Nemecko, Veľká Británia a Fínsko (40-50%), v Česku, Maďarsku, Poľsku a na Slovensku je to menej ako 25% a nasledujú krajiny ako Taliansko, Španielsko, Grécko. Z analyzovaných údajov taktiež vyplýva, že vysokú mieru zamestnanosti nachádzame i v európskych štátoch mimo EÚ, a to vo Švajčiarsku (60%) a Nórsku (50%) (Eurostat, 2013).

Graf č. 1:
Miera zamestnanosti vo vybraných krajinách podľa vekových skupín



(1) The figure is ranked on the overall employment rate.
(2) 2012. 15–24 years and 25–54 years: not available.
Source: Eurostat (online data code: lfsi_emp_a)

1.1.2 Situácia na trhu práce na Slovensku

Z analýz ostatného výberového zisťovania pracovných síl Štatistického úradu Slovenskej republiky vyplýva, že na trhu práce sa v 1. štvrťroku 2015 nachádzalo 2 392 000 pracujúcich, z toho 55,6% mužov a 44,4% žien. Miera zamestnanosti predstavuje 52,1%, pričom miera zamestnanosti mužov je v porovnaní so ženami vyššia o 15 percentuálnych bodov: 60,0% u mužov a 44,7% u žien.

Pri sústredení sa na údaje o aktuálnom postavení mladých ľudí na trhu práce vyplýva, že vo vekovej kategórii 15 až 24 rokov pracuje v SR 155,3 tisíc osôb (podiel na celkovom počte

pracujúcich predstavuje 6,5% - rovnako ako v roku 2011, v roku 2012 klesol na 6,3%), z toho vo vekovej kategórii 15 – 19 rokov 8,9 tisíc osôb (podiel na celkovom počte pracujúcich tvorí 0,4%) a vo vekovej kategórií 20 – 24 rokov 146,4 tisíc osôb (podiel na celkovom počte pracujúcich činí 6,1%). Kompletné údaje prezentujeme v tabuľke č. 1. Okrem toho v nami skúmanej vekovej kategórii 15 až 24- ročných nastal medziročný nárast pracujúcich o 12,8 tisíc osôb (ŠÚ SR, 2015)

Tabuľka č. 1

Počet pracujúcich mladých ľudí vo vekovej kategórii 15 až 24 rokov za 1. štvrťrok 2015 v tis.

Ukazovateľ (v tis.)	1. štvrťrok 2015	Podiel na celkovom počte pracujúcich v %
Zamestnanosť		
Počet pracujúcich vo vekovej kategórii 15-19 rokov	8,9	0,4%
Počet pracujúcich vo vekovej kategórii 20-24 rokov	146,4	6,1%
Spolu	**155,3**	**6,5%**

Zdroj: Štatistický úrad SR, Výsledky výberového zisťovania pracovných síl za 1. štvrťrok 2015

Miera zamestnanosti mladých ľudí vo vekovej kategórii 15 – 24 rokov predstavuje 42,9%: vo vekovej kategórii 15 – 19 rokov 3,1% a vo vekovej kategórii 20 – 24 rokov 39,8%. Rozdiely sme zaznamenali medzi pohlaviami. Kým miera zamestnanosti mladých mužov v 1. štvrťroku dosiahla 52% (vo vekovej kategórii 15 až 19 rokov: 3,5%; vo vekovej kategórii 20 – 24 rokov: 48,5%) u žien predstavovala 33,4% (vo vekovej kategórii 15 až 19 rokov: 2,6%; vo vekovej kategórii 20 – 24 rokov: 30,8%). V nasledovných tabuľkách č. 2, 3 a 4 sú uvedené údaje o pracujúcich mladých ľuďoch podľa stupňa dosiahnutého vzdelania, veku a pohlavia.

Tabuľka č. 2

Počet pracujúcich mladých ľudí vo vekovej kategórii 15 až 24 rokov za 1. štvrťrok 2015 podľa vzdelania v tis.

Ukazovateľ (v tis.)	Veková kategória	
Vzdelanie	**15 až 19**	**20 až 24**
Základné	1,5	7,9
Stredné odborné bez maturity	3,0	28,7
Úplné stredné odborné s maturitou	0,6	12,4
Úplné stredné všeobecné	1,1	11,1
Úplné stredné odborné	2,7	73,1
Vyššie odborné	-	2,3
Vysokoškolské - 1. stupeň	-	6,6
Vysokoškolské - 2. stupeň	-	4,3
Spolu	8,9	146,4

Zdroj: Štatistický úrad SR, Výsledky výberového zisťovania pracovných síl za 1. štvrťrok 2015

Ako vyplýva z tabuľky č. 2, najviac mladých pracujúcich ľudí vo vekovej kategórii 15 až19 rokov má najvyššie dosiahnuté vzdelanie *Stredné odborné (učňovské) bez maturity (3,0 tis.)*, za ktorým nasleduje *Úplné stredné odborné (2,7 tis.).* Vo vekovej kategórii 20 až 24 rokov je najviac zastúpené *Úplné stredné odborné vzdelanie (73,1 tis.)* a *Stredné odborné (učňovské) vzdelanie bez maturity (28,7 tis.).* Tieto stupne vzdelania sú taktiež najviac zastúpené pri oboch pohlaviach tabuľka č. 3 a 4). U mladých pracujúcich žien v porovnaní s mužmi je distribúcia údajov o najvyššom dosiahnutom vzdelaní rovnomernejšia. Viac pracujúcich mladých žien v porovnaní s mužmi má dosiahnuté *Vysokoškolské vzdelanie 1. stupňa* (4,6 tisíc žien v porovnaní s 1,9 tisíc mužmi).

Tabuľka č. 3
Počet pracujúcich mladých mužov vo vekovej kategórii 15 až 24 rokov za 1. štvrťrok 2015 podľa vzdelania v tis.

Ukazovateľ (v tis.)	Veková kategória	
Vzdelanie	**15 až 19**	**20 až 24**
Základné	1,1	5,1
Stredné odborné bez maturity	2,3	20,6
Úplné stredné odborné s maturitou	0,2	9,7
Úplné stredné všeobecné	0,6	5,8
Úplné stredné odborné	1,1	45,0
Vyššie odborné	-	1,3
Vysokoškolské - 1. Stupeň	-	1,9
Vysokoškolské - 2. Stupeň	-	1,8
Spolu	5,3	91,2

Zdroj: Štatistický úrad SR, Výsledky výberového zisťovania pracovných síl za 1. štvrťrok 2015

Tabuľka č. 4
Počet pracujúcich mladých žien vo vekovej kategórii 15 až 24 rokov za 1. štvrťrok 2015 podľa vzdelania v tis.

Ukazovateľ (v tis.)	Veková kategória	
Vzdelanie	**15 až 19**	**20 až 24**
Základné	0,5	2,8
Stredné odborné bez maturity	0,7	8,0
Úplné stredné odborné s maturitou	0,4	2,7
Úplné stredné všeobecné	0,5	5,3
Úplné stredné odborné	1,5	28,0
Vyššie odborné	-	1,2
Vysokoškolské - 1. Stupeň	-	4,6
Vysokoškolské - 2. Stupeň	-	2,6
Spolu	3,6	55,2

Zdroj: Štatistický úrad SR, Výsledky výberového zisťovania pracovných síl za 1. štvrťrok 2015

Tabuľka č. 5
Pracujúci mladí v zahraničí v trvaní do 1 roku vo vekovej kategórii 15 až 24 rokov podľa kraja v tis.

Ukazovateľ (v tis.)	Veková kategória
Kraj	**15 až 24**
Bratislavský kraj	0,2
Trnavský kraj	0,2
Trenčiansky kraj	0,6
Nitriansky kraj	1,1
Žilinský kraj	2,9
Banskobystrický kraj	1,9
Prešovský kraj	3,5
Košický kraj	0,8
Spolu	**11,2**

Zdroj: Štatistický úrad SR, Výsledky výberového zisťovania pracovných síl za 1. štvrťrok 2015

V 1. štvrťroku v zahraničí v trvaní do 1 roka pracovalo 135,7 tisíc osôb, z toho 91,2 tisíc mužov a 44,5 tisíc žien. Vo vekovej kategórií 15 – 24 rokov to bolo 11,2 tisíc pracujúcich, z toho 8,5 tisíc mužov a 2,7 tisíc žien. Distribúciu mladých pracujúcich v zahraničí do 1 roku vo vekovej kategórii 15 až 24 rokov podľa kraja uvádzame v tabuľke č. 5.

Pri pohľade na distribúciu počtu pracujúcich mladých ľudí za 1. kvartál podľa kraja konštatujeme, že v sledovanej vekovej kategórií bolo na trhu práce najviac mladých v Prešovskom (25,3 tisíc), Košickom (24,3 tisíc) a Žilinskom kraji (22,3 tisíc). To súvisí aj so skutočnosťou, že v Prešovskom, Košickom a Žilinskom kraji je v porovnaní s ostatnými krajmi sledovaná veková kategória najpočetnejšia.

Podľa Štatistického úradu Slovenskej republiky (porovnaj http://datacube.statistics.sk/TM1WebSK/TM1WebLogin.aspx) bol k 31. 12. 2014 stav trvalo bývajúceho obyvateľstva v absolútnych početnostiach vo vekovej kategórií 15 až 24 rokov podľa krajov nasledovný: najviac ich trvalo žilo v Prešovskom kraji (117 993), v Košickom (103 253) a Žilinskom kraji (91 282), nasleduje Nitriansky (78 959) a Banskobystrický kraj (78 695) a napokon Trenčiansky (69 293), Trnavský (64 080) a Bratislavský kraj (55 680) – práve v Bratislavskom kraji bol v 1. kvartáli najnižší počet pracujúcich vo veku od 15 do 24 rokov. V 2. kvartáli najviac mladých v sledovanej kategórii pracovalo v Žilinskom, Prešovskom a Košickom kraji, nasleduje Nitriansky, Trnavský, Bratislavský, Trenčiansky a napokon Banskobystrický kraj.

Tabuľka č. 6
Počet pracujúcich mladých ľudí vo vekovej kategórii 15 až 24 rokov za 1. a 2. kvartál 2015 podľa kraja v tis.

Ukazovateľ (v tis.)	Počet pracujúcich podľa kraja vo vekovej kategórií 15 až 24	Počet pracujúcich podľa kraja vo vekovej kategórií 15 až 24
Kraj	**1. kvartál**	**2. kvartál**
Bratislavský kraj	16,1	16,7
Trnavský kraj	17,8	17,2
Trenčiansky kraj	14,6	16,0
Nitriansky kraj	17,6	17,9
Žilinský kraj	22,3	23,5
Banskobystrický kraj	17,3	15,7
Prešovský kraj	25,3	22,8
Košický kraj	24,3	20,3
Spolu	**155,3**	**150,1**

Zdroj: http://datacube.statistics.sk/TM1WebSK/TM1WebLogin.aspx

Za účelom vytvorenia a poznania celkového obrazu situácie mladých ľudí na Slovensku na trhu práce, sme sa rozhodli prezentovať aj údaje o počte nezamestnaných vo vekovej kategórií 15 až 24 rokov, a to za obdobie prvých dvoch kvartálov roku 2015 tak, ako ich sleduje Štatistický úrad Slovenskej republiky.

Pri porovnaní údajov za oba kvartály identifikujeme tri kraje, v ktorých nastal v sledovanom období nárast počtu nezamestnaných mladých ľudí: najviac, o 1,3 tisíc, v Banskobystrickom kraji, o tisíc v Prešovskom kraji a o 0,2 tisíc mladých ľudí v Trnavskom kraji. Naopak, najvýraznejší medzikvartálny pokles počtu nezamestnaných mladých vo vekovej kategórii 15 až 24 rokov nastal v Trenčianskom kraji – o 2,4 tisíc, v Košickom kraji o 1,9 tisíc, v Žilinskom kraji o 1,7 tisíc, v Bratislavskom kraji o 0,8 tisíc a napokon v Nitrianskom kraji o 0,4 tisíc mladých ľudí.

Tabuľka č. 7

Počet nezamestnaných mladých ľudí vo vekovej kategórii 15 až 24 rokov za 1. a 2. kvartál 2015 podľa kraja

Ukazovateľ (v tis.)	Počet nezamestnaných podľa kraja vo vekovej kategórii 15 až 24	Počet nezamestnaných podľa kraja vo vekovej kategórii 15 až 24
Kraj	**1. kvartál**	**2. kvartál**
Bratislavský kraj	2,9	2,1
Trnavský kraj	6,3	6,5
Trenčiansky kraj	4,0	1,6
Nitriansky kraj	5,5	5,1
Žilinský kraj	7,5	5,8
Banskobystrický kraj	9,4	10,7
Prešovský kraj	12,2	13,2
Košický kraj	7,8	5,9

Zdroj: http://datacube.statistics.sk/TM1WebSK/TM1WebLogin.aspx

Tabuľka č. 8

Počet nezamestnaných mladých žien vo vekovej kategórii 15 až 24 rokov za 1. a 2. kvartál 2015 podľa kraja

Ukazovateľ (v tis.)	Počet nezamestnaných žien podľa kraja vo vekovej kategórii 15 až 24	Počet nezamestnaných žien podľa kraja vo vekovej kategórii 15 až 24
Kraj	**1. kvartál**	**2. kvartál**
Bratislavský kraj	1,0	1,4
Trnavský kraj	3,0	3,2
Trenčiansky kraj	2,1	1,0
Nitriansky kraj	1,4	1,6
Žilinský kraj	3,0	2,4
Banskobystrický kraj	3,1	2,8
Prešovský kraj	4,2	5,3
Košický kraj	3,1	2,4

Zdroj: http://datacube.statistics.sk/TM1WebSK/TM1WebLogin.aspx

Čo sa týka nezamestnaných mladých žien vo vekovej kategórií 15 až 24 rokov, v tabuľke č. 8 ponúkame prehľad počtu nezamestnaných žien za 1. a 2. kvartál roku 2015 podľa kraja. Ukazuje sa, že pokles počtu nezamestnaných mladých žien v sledovanej vekovej kategórii medzi 1. a 2. kvartálom nastal v štyroch krajoch: V Trenčianskom o 1,1 tisíc, v Košickom o 0,7 tisíc, Žilinskom o 0,6 tisíc, o 0,3 tisíc v Banskobystrickom kraji. Naopak, medzi kvartálmi najviac stúpol počet nezamestnaných mladých žien v Prešovskom kraji, a to o 1,1 tisíc, v Bratislavskom kraji o 0,4 tisíc, nasledujú Trnavský a Nitriansky s nárastom o 0,2 tisíc mladých žien.

1.1.3 Faktory, ktoré majú vplyv na zamestnanosť

Čo rozhoduje o úspešnosti a neúspešnosti na trhu práce? Čo ovplyvňuje zamestnateľnosť mladých ľudí?

Formálne sú svet vzdelávania a učenia sa a svet práce od seba oddelené. Jeden odovzdáva vedomosti a druhý je zameraný na produkciu tovarov a služieb. Avšak ani jeden z nich nedokáže existovať bez toho druhého. Skutočný úspech preto spočíva v premostení týchto svetov a ich vzájomnej kooperácii. Práve silné partnerstvo predstavuje základný znak efektívneho a trvalého prepojenia oboch svetov – sveta vzdelávania (a učenia sa) a sveta práce. To si na jednej strane vyžaduje vytvorenie dohody za účelom poskytnutia správnych stimulov všetkým zúčastneným na investovanie do správneho mixu zručností v pravú chvíľu a v správnom čase. Na strane druhej ide o nevyhnutnú účasť zástupcov zamestnávateľov a zamestnancov pri navrhovaní, implementácii a hodnotení politík zručností. Takáto spolupráca môže mať množstvo inštitucionálnych foriem v podobe národných, regionálnych a sektorových komisií, rád alebo výborov.

Ide o zdieľanú zodpovednosť za rozvoj zručností. Vlády majú podľa ILO primárnu zodpovednosť za vzdelávanie, odbornú prípravu a školenia pred nástupom do zamestnania, rozvoj kľúčových zručností ako aj za odbornú prípravu nezamestnaných a ľudí so špeciálnymi potrebami. Sociálni partneri hrajú signifikantnú rolu v ďalšom vzdelávaní, v učení sa na pracovisku a v praktickom výcviku. Jednotlivci musia využívať výhody vzdelávania, odbornej prípravy a príležitosti na celoživotné vzdelávanie (ILO, 2010).

Sociálny dialóg a kolektívne vyjednávania na úrovni jednotlivých podnikov, odvetví ako aj národnej úrovni sú vysoko účinné pri vytváraní stimulov pre investície do zručností a vedomostí. V akom zmysle? Tieto procesy môžu prispieť ku kvalitnému vzdelaniu a odbornej príprave a kultúry vzdelávania, taktiež môžu posilniť podporu reformy vzdelávacích systémov, a poskytnúť kanály pre kontinuálnu výmenu informácií medzi zamestnávateľmi, zamestnancami a vládami. Okrem toho podporovanie rozvoja zručností, sociálny dialóg ako aj kolektívne vyjednávanie môžu byť nástrojmi na zabezpečenie toho, aby prínosy zvýšenia produktivity boli rozdeľované spravodlivo a efektívne. Sociálny dialóg je tiež dôležitý v súvislosti s procesom zmeny systému odborného vzdelávania a prípravy a pri formovaní národných stratégií rozvoja zručností – všetci aktéri participujú na spoločnom záväzku a na tvorbe spoločných cieľov. Príkladom úspešného sociálneho dialógu je Nemecko, konkrétne duálne vzdelávanie (ILO, 2010). V Nemecku sa ďalšie odborné vzdelávanie týka všetkých podnikov, a je predmetom kolektívneho vyjednávania. Pracovné rady majú zákonom vymedzené právo účasti na systémoch odbornej prípravy, napríklad pri zavádzaní vzdelávacích programov na úrovni podnikov. A duálny systém vzdelávania v Nemecku, ktorý kombinuje učebne a učenie na pracovisku, tak zahŕňa širokú účasť zo strany podnikov.

Zamestnávatelia sú významnými poskytovateľmi praktického odborného vzdelávania a školení. Mladí ľudia vstupujúci na trh práce získavajú technické zručnosti aj vhľad do sveta práce prostredníctvom formálnych ako aj neformálnych systémov učenia sa, vyučenia sa, stáží a iných druhov skúseností na pracovisku. Zamestnávatelia sú však zodpovední aj za poskytovanie príležitostí na celoživotné vzdelávanie či už v práci alebo prostredníctvom poskytovateľov odbornej prípravy, aby sa pomohla udržať produktivita a zamestnateľnosť. Zamestnanci majú zasa zodpovednosť za vlastné usilovanie sa. V tejto súvislosti možno zdôrazniť význam dohôd medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. Sú dôležitým prostriedkom, ktorý podporuje vzdelávanie na pracovisku a prispieva k vyššej produktivite, v prospech oboch – zamestnávateľov aj zamestnancov.

Od 1. apríla 2015 na Slovensku nadobudol účinnosť Zákon č. 61/2015 o odbornom vzdelávaní a príprave. A teda od 1. septembra sa aj Slovensko zaradilo medzi krajiny, v ktorých sa realizuje systém duálneho vzdelávania. Zákonom sa (okrem iného) posilňuje aktíva úloha zamestnávateľov, ktorí môžu taktiež prispieť k jeho zlepšeniu spoluúčasťou na odbornom vzdelávaní a príprave – praktické vyučovanie u zamestnávateľov. Praktické vzdelávanie sa vykonáva prostredníctvom „odborného výcviku, odbornej praxe, umeleckej praxe alebo praktického cvičenia“ (Zákon č. 61/2015, § 4, ods. 1), pričom miestom takého praktického vyučovania je dielňa, pracovisko zamestnávateľa alebo pracovisko praktického vyučovania,

čím sa zvyšuje pripravenosť žiakov na požiadavky zamestnávateľov. Okrem toho sa zamestnávateľ priamo podieľa (okrem iného) na formovaní kvalifikácie svojho prípadného budúceho zamestnanca.

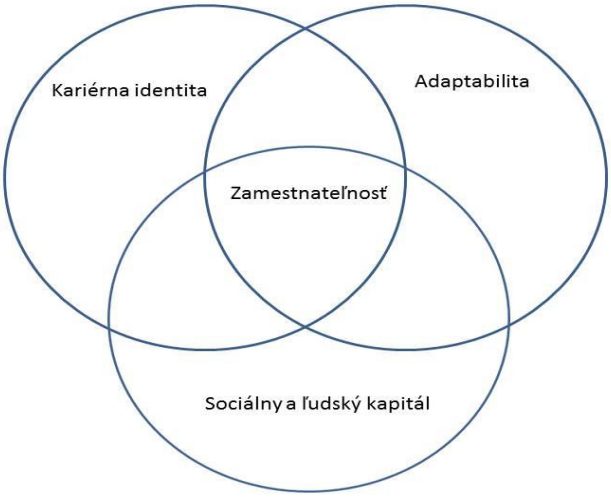
Systém duálneho vzdelávania je možné chápať aj ako výsledok sociálneho dialógu a identifikovať v ňom dve úrovne partnerského vzťahu: 1. je vzťah medzi zamestnávateľom a žiakom (práva a povinnosti zmluvných strán vo vzťahu k praktickému vyučovaniu definuje tzv. učebná zmluva). 2. vzťah existuje medzi zamestnávateľom a školou (zmluva o duálnom vzdelávaní). Ako vyplýva z údajov ŠIOV, od 1. septembra poskytuje praktické vyučovanie v systéme duálneho vzdelávania 115 firiem, pričom počet žiakov v 1 vyučovací deň spolu predstavoval 1 438 žiakov (http://www.rsov.sk/system_dualneho_vzdelavania).

1.1.4 Pojem zamestnateľnosť a jeho operacionalizácia

Odborná literatúra ponúka bohatú množinu definícií toho, čo zamestnateľnosť je. Z pohľadu sociológie ide o sociálny jav, ktorý je zložitý a komplexný.

Niektorí autori (Fugate, Kinicki, Ashforth, 2004) zdôrazňujú, že zamestnateľnosť predstavuje podobu špecifickej pracovnej (pro)aktívnej adaptability, pričom pozostáva z troch dimenzií: (1) kariérnej identity, (2) osobnej adaptability a (3) sociálneho ako aj ľudského kapitálu. Tieto ju aj najlepšie charakterizujú.

Obrázok č. 1:
Heuristický model zamestnateľnosti



Zdroj: Fugate, Kinicki, Ashforth, 2004

Jednotlivé dimenzie sú vzájomne poprepájané vzťahmi prejavujúcimi sa v miere zamestnateľnosti daného jedinca, napr. pri hľadaní zamestnania. Autori ponúkajú aj heuristický model zamestnateľnosti, ktorý uvádzame nižšie. Pri definovaní toho, čo kariérna identita predstavuje, zisťujeme, že ide o poskytnutie viac či menej ucelenej reprezentácie neraz rozličných kariérnych očakávaní a ambícií. Adaptabilita zasa spočíva v schopnosti meniť svoje osobnostné predpoklady ako aj správanie tak, aby vyhoveli požiadavkám situácie. Sociálny kapitál je zasa prínosný predovšetkým pre schopnosť tvoriť siete slúžiace na prenos informácií o pracovných príležitostiach. Ľudský kapitál umožňuje jednotlivcom vysporiadať sa s nárokmi, ktoré na neho dané zamestnanie kladie.

Iní autori (Brown, Hesketh, Williams, 2003) poukazujú na skutočnosť, že v jednotlivých politických či ekonomických stratégiách je zväčša prítomný predpoklad, podľa ktorého ekonomický blahobyt jednotlivcov a konkurenčná výhoda jednotlivých štátov musí nevyhnutne závisieť od vhodných a primeraných poznatkov, znalostí, zručností ako aj podnikavosti či iniciatívnosti pracovných síl alebo podnikateľskej bystrosti. A práve v dôležitosti jednotlivých stupňov a úrovní kvalifikácie či vzdelania za zvyčajne vidí zvlášť významná úloha pre riadenie "znalostnej" ekonomiky budúcnosti. Avšak podľa autorov sa zabúda na dualitu zamestnateľnosti, t. j. že zamestnateľnosť sa prejavuje nielen v absolútnej dimenzii (pozri vyššie uvedené analýzy), ale aj v relatívnej dimenzii – tá predpokladá existenciu zmien, napr. meniace sa vzťahy medzi vzdelávaním, zamestnaním a trhom práce, zmena pravidiel na trhu práce, zmena požiadaviek trhu práce, ďalej vývoj trhu práce ako aj schopnosť vývoja jedinca Obe dimenzie preto nie je možné ponímať izolovane, ale ako vzájomne prepojené a so sebou súvisiace.

Vychádzajúc z odbornej literatúry a pri snahe o pochopenie toho, čo zamestnateľnosť je, možno zamestnanosť chápať ako schopnosť získať zamestnanie. Takto chápu zamestnateľnosť aj autori J. Hillagea E. Pollard. Podľa nich ide o schopnosti získať prvé zamestnanie, taktiež o schopnosť udržať si ho a v prípade potreby získať nové zamestnanie.

V nastolenom kontexte je zamestnanie ponímané omnoho viac ako len prostriedok zarábania peňazí. Pri spoločne vykonávanej práci jednotlivci prispievajú k produktivite ekonomiky a úspechom spoločnosti, zlepšujú životy svojim kolegom a zákazníkom a taktiež realizujú svoju vlastnú kreativitu. Toto všetko je umožnené zamestnancom, ktorí pracujú v tímoch, zrozumiteľne komunikujú, dobre počúvajú, zaujímajú sa o veci, učia sa, kritizujú, riešia problémy, čítajú, počúvajú a pod. Tieto zručnosti zamestnateľnosti sú mazivom neustále komplexnejšej a vzájomne prepojenejšej práce. Nie sú náhradou (substitúciou) za špecifické poznatky alebo technické zručnosti, prispievajú však ku vzniku rozdielov medzi dobre a zle vykonanou prácou (UKCES, 2009).

J. Hillage a E. Pollard tiež konštatujú, že zamestnateľnosť u jednotlivca závisí od niekoľkých faktorov, a to: (1) od jeho vedomostí, zručností a postojov; (2) od spôsobov ich využívania; (3) od schopnosti ich prezentácie zamestnávateľom/zamestnávateľovi a (4) od rozličných okolností (osobnostné biografie jednotlivca, situácie na trhu práce a pod.). Dôležitosť týchto faktorov môže byť u rôznych ľudí rozličná.

Aj oni chápu zamestnateľnosť ako komplexný jav, ktorý pozostáva zo štyroch hlavných dimenzií. Tie nazvali nasledovne: 1. aktíva, 2. rozvinutie aktív, 3. prezentácia a 4. kontext (osobná situácia jednotlivca a situácia na pracovnom trhu/trhu práce). Inými slovami možno tieto dimenzie z pohľadu autorov vyjadriť analogicky ako 1. výrobu, 2. marketing, 3. predaj a 4. komponent – kontext – ten závisí od trhu, v ktorom sa jednotlivec pohybuje. Autori postupne prechádzajú k hlbšiemu identifikovaniu jednotlivých dimenzií skúmaného javu.

Aktíva

Upozorňujú, že odborná literatúra ich rozlišuje nasledovne:

- *tzv. základné aktíva,* ako napr. základne zručnosti a osobnostné vlastnosti (spoľahlivosť, integrita, a pod.);
- *tzv. stredné aktíva,* ako sú napr. špecifické profesijné zručnosti, kľúčové zručnosti (komunikácia, riešenie problémov) a kľúčové osobnostné vlastnosti (ako napr. motivácia a iniciatíva a pod.);
- *tzv. vysoké aktíva,* ktoré zahŕňajú zručnosti prispievajúce k výkonu samotnej organizácie (ako napr. tímová spolupráca, sebariadenie, komerčné povedomie a pod.).

Rozvinutie aktív
V súvislosti s rozvinutím aktív ide o množstvo schopností, ktoré zahŕňajú: zručnosti manažmentu, kariéry/manažérske zručnosti, kariéry bežne známe ako sebauvedomenie (t. j. identifikovanie profesijných záujmov a schopností), povedomie o príležitostiach (vedomosť o pracovných príležitostiach, požiadavkách kladených na pracovné príležitosti, znalosti trhu práce), ďalej rozhodovanie sa (rozvíjanie schopnosti stratégie ako sa dostať z miesta, kde som, na miesto, kde chcem byť) a tranzitné zručnosti (transition skills). Tie vo všeobecnosti zahŕňajú:

a) *zručnosti hľadania práce* (ako napr. hľadanie vhodného zamestnania), to znamená, že prístup do formálnych a neformálnych sietí je dôležitou zložkou hľadania práce a zamestnateľnosti;
b) *strategický prístup*, t. j. byť prispôsobivý voči vývoju na trhu práce a realistický voči pracovným príležitostiam, ktoré trh práce ponúka vrátane ochoty byť pracovne a pozične mobilný.

Prezentácia
Prezentácia zahŕňa predovšetkým schopnosť prezentovať vlastný životopis (CV), dosiahnutú kvalifikáciu (odborné ako aj všeobecné vedomosti, schopnosti a zručnosti), taktiež osobné a odborné referencie, schopnosť zvládnuť pohovor a predchádzajúce pracovné skúsenosti.

Kontext (osobná situácia jednotlivca a situácia na trhu práce)
Túto dimenziu autori vysvetľujú ako: a) tzv. osobnú situáciu jednotlivca (napr. zdravotné postihnutie, spoločenské postavenie domácnosti) – toto všetko môže ovplyvniť možnosti hľadania pracovných príležitostí jednotlivca počas jeho života a v rámci jeho životného cyklu; b) tzv. externé faktory – rozumejú sa nimi makroekonomické požiadavky, množstvo pracovných príležitostí a ich štruktúra, či už na lokálnej (miestnej) alebo celoštátnej úrovni, regulácia trhu práce, pravidlá benefitov, nábory zamestnávateľov a pod.

Autori taktiež zdôrazňujú, že aktéri prispievajúci k zamestnateľnosti majú vlastné priority pre svoje konanie, pričom za tzv. aktérov považujú **štát**, **zamestnávateľov** a **jednotlivcov**. Zo strany **štátu** ide najmä o podporu subjektov vstupujúcich na trh práce (absolventi, nezamestnaní, a pod.) a subjektov vystupujúcich z trhu práce (ženy na materskej dovolenke, osoby na rodičovskej dovolenke), znevýhodnených skupín a podhodnotených zamestnancov. **Zamestnávatelia** dávajú dôraz najmä na osoby rozvíjajúce tie aktíva, ktoré môžu mať hodnotu pre ich organizáciu/firmu. No a napokon **jednotlivec** sa zasa snaží o posilnenie svojej zamestnateľnosti, ktorá zvýši jeho príležitosti na trhu práce, samozrejme, podľa rozličných okolností.

Podľa autorov si v súvislosti s hlbším poznaním zamestnateľnosti treba položiť i nasledovné kľúčové otázky: Kto sú prioritné skupiny? Kde sú najzávažnejšie medzery na trhu práce? Ako tieto medzery možno najlepšie vyplniť? Akým spôsobom zasahovať do trhu práce? Okrem nastolenia týchto otázok však treba, ako zdôrazňujú autori, identifikovať aj ukazovatele potrebné pre vyjadrenie zamestnateľnosti. Zdôrazňujú, že ukazovatele by mali obsahovať a) vstupné merania (kvalifikácia, školenia, kurzy, tréningy a pod.); b) percepčné merania (ako napr. pohľad zamestnávateľov a pracovných síl na ich zamestnateľnosť); c) výsledné merania (ako napr. čas potrebný na nájdenie si zamestnania, podiel ľudí majúcich ťažkosti s nájdením alebo udržaním si zamestnania, prípadne podiel ľudí často meniacich prácu) (porovnaj Hillage, Pollard,1998).

Pojem zamestnateľnosť sa stal súčasťou medzinárodných politických debát a dohovorov. Spomína sa napr. v Sorbonnskej deklarácii z roku 1998, v ktorej sa zdôrazňuje ústredná úloha univerzít v rozvíjaní európskej kultúrnej dimenzie, ale aj ich príspevok ku zvýšenej mobilite a zamestnateľnosti obyvateľov celej Európy. Následne Bolonská deklarácia používa pojem zamestnateľnosť v súvislosti so zavedením dodatku k diplomu, ktorý má napomôcť a podporiť

čitateľné a jednoduché porovnanie stupňov dosiahnutého vzdelania (Bolonská deklarácia, 1999).

Postupne sa zamestnateľnosť stala jedným z hlavných pilierov stratégie zamestnanosti Európskej únie, a to prostredníctvom dokumentu *Európa 2020*, ktorého jadro stratégie predstavujú tri vzájomne sa dopĺňajúce priority: *inteligentný, udržateľný* a *inkluzívny rast*. Na podporu vysokej miery zamestnanosti sa stanovilo niekoľko cieľov: miera zamestnanosti obyvateľov vo veku 20 až 64 rokov by mala v roku 2020 dosiahnuť 75 %, podiel ľudí, ktorí predčasne ukončia školskú dochádzku, by sa mal znížiť pod 10 % a minimálne 40 % mladých ľudí by malo mať vysokoškolské vzdelanie. Práve vzdelanie teda považuje EÚ za faktor, ktorý môže výrazným spôsobom prispieť k vyššej zamestnateľnosti, pokroku a k zvyšovaniu miery zamestnanosti – ekvivalentne k znižovaniu miery chudoby. Na dosiahnutie vytýčených cieľov je však nevyhnutné prijať množstvo rôznych opatrení na miestnej, národnej úrovni, ako aj na úrovni EÚ. Aj preto Komisia navrhla sedem hlavných iniciatív, z ktorých päť sa týka práve podporovania vysokej miery zamestnanosti („Inovácia v Únii"; „Mládež v pohybe" – táto iniciatíva má prispieť k zlepšeniu výsledkov systémov vzdelávania a k uľahčeniu vstupu mladých ľudí na trh práce; „Priemyselná politika vo veku globalizácie" na zlepšenie podnikateľského prostredia, najmä pre malé a stredné podniky; „Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta" a „Európska platforma na boj proti chudobe") (Európska komisia, 2010). Teraz prejdime ku kľúčovým kompetenciám zamestnateľnosti.

1.1.5 Kľúčové kompetencie zamestnateľnosti

Či už ide o zamestnancov alebo samostatne zárobkovo činné, kompetencie zamestnateľnosti sú potrebné na vstup, zotrvanie a kariérny postup na trhu práce. Jednoducho vyjadrené, sú to pracovné zručnosti a osobnostné atribúty (vlastnosti), ktoré človek potrebuje na získanie zamestnania a na to, aby bol úspešný na súčasnom trhu práce. Okrem špecifických zručností však existujú i ďalšie faktory, ktoré robia ľudí zamestnateľnými. Tieto zahŕňajú:

- znalosti a schopnosti týkajúce sa konkrétneho zamestnania,
- schopnosť identifikovať vhodné pracovné príležitosti,
- sebaprezentácia (na základe žiadostí a pri pracovných pohovoroch),
- vonkajšie faktory ako napr. situácia na trhu práce, osobné predpoklady a poznanie niekoho, na koho sa možno pri hľadaní zamestnania obrátiť (Raimi, 2014).

Zamestnateľnosť teda nepredstavuje len špecifické vedomosti, kvalifikáciu či skúsenosti.

Ak chce byť človek vo svojej pracovnej kariére úspešný, nemôže sa spoliehať iba na svoju kvalifikáciu. Tú totiž majú aj mnohí iní ľudia. Dvere do zamestnania sa človeku otvárajú vtedy, keď má pred svojimi konkurentmi určitý náskok – a teda, keď má dobré osobnostné zručnosti a predpoklady, akými sú napr. komunikácia, tímová spolupráca, vodcovstvo, iniciatíva, riešenie problémov, flexibilita, entuziazmus. Až týmito zručnosťami sa stáva pre svojich potenciálnych zamestnávateľov atraktívnym (ILO, 2013). V odborných spoločenskovedných kruhoch sa zdôrazňuje, že práve odborné vzdelávanie a príprava je podstatným faktorom ovplyvňujúcim technologický pokrok a ekonomický rast v mnohých spoločnostiach po celom svete.

Všetky krajiny vo svete hľadajú stratégie ako zlepšiť vyhliadky na zamestnanie mladých mužov a žien ako i produktivitu firiem. Hlavným faktorom zamestnateľnosti sú kľúčové kompetencie zamestnateľnosti spolu s prístupom ku vzdelaniu, možnosti odbornej prípravy, motivácie schopnosti a podpory získať výhodu alebo príležitosť pre pokračujúce vzdelávanie. Tieto zručnosti sú rozhodujúce pre zamestnancov i zamestnávateľov, pretože im umožňujú osvojovať si nové kompetencie ako aj používanie nových technológií, ktoré im následne uľahčujú vstup na trh práce. Tieto zručnosti nazývame **kľúčovými kompetenciami**. Na vyjadrenie týchto zručností sa používajú aj iné pojmy: *jemné zručnosti* (soft skills), *podstatné zručnosti* (essential skills) alebo *transverzálne zručnosti* (transversal skills).

Kľúčové kompetencie boli prednedávnom definované aj na európskej úrovni. Kľúčové kompetencie vyjadrujú zhrnutie zručností (základných a nových základných zručností) potrebných na život v súčasných znalostných spoločnostiach. Vo svojom odporúčaní o kľúčových kompetenciách pre celoživotné vzdelávanie Európska komisia definovala osem kľúčových kompetencií: komunikácia v materinskom jazyku, komunikácia v zahraničnom jazyku, matematické, vedecké a technologické kompetencie, digitálne kompetencie, učenie sa učiť, medziľudské, medzikultúrne a sociálne a občianske kompetencie, podnikanie a kultúrny prejav (European Parliament and Council, 2006).

K definícii toho, čo predstavujú kompetencie zamestnateľnosti, tiež prispela Komisia pre zamestnanosť a zručnosti Spojeného kráľovstva a Severného Írska (UKCES), a to v dokumente s názvom *The Employability Challenge.* Kompetencie zamestnateľnosti definovala ako zručnosti takmer každého, ktoré sú potrebné na vykonávanie takmer každej práce/zamestnania (UKCES, 2009).

Jednotlivci sú najlepšie zamestnateľní vtedy, keď disponujú širšie založeným vzdelaním (broad-based education) a odbornou prípravou, vysokou úrovňou takých kompetencií, ako sú tímová spolupráca, riešenie problémov, používanie informačných a komunikačných technológií ako aj komunikačné a jazykové zručnosti.

ILO hovorí v tejto súvislosti o **kompetenciách pre svet práce**, pričom v rámci nich rozlišuje základné zručnosti, odborné alebo technické zručnosti, profesijné a osobnostné zručnosti ako aj kľúčové pracovné zručnosti. Definície sú zahrnuté v tabuľke č.9.

Tabuľka č. 9
Kompetencie pre svet práce

Typ	Opis
Základné zručnosti	Nevyhnutná úroveň čitateľskej a matematickej gramotnosti potrebná na získanie práce, zárobok z ktorej bude postačovať na uspokojovanie každodenných potrieb. Ako už aj ich názov napovedá, tieto zručnosti sú predpokladom pre pokračovanie vo vzdelávaní a odbornej príprave potrebnej na získanie špecifických, technických a odborných zručností, ktoré zlepšujú vyhliadky jednotlivcov na získanie lepšieho zamestnania (prípadne pracovnej pozície).
Odborné alebo technické zručnosti	Odborné zručnosti, alebo vedomosti alebo know-how potrebné k vykonávaniu špecifických (konkrétnych) úloh a povinností
Profesijné a osobnostné zručnosti	Jednotlivé atribúty relevantné pre kľúčové pracovné zručnosti ako napr. čestnosť, poctivosť, spoľahlivosť a pracovná morálka.
Kľúčové pracovné zručnosti	Schopnosti učiť sa, prispôsobovať sa, kompetentne čítať, písať, počítať, počúvať, účinne komunikovať, tvorivo myslieť, nezaujato riešiť problémy, pracovať v tímoch alebo v skupinách, pracovať s technológiami, efektívne viesť iných, ako aj podriadiť sa a dodržiavať pokyny od supervízorov

Zdroj: ILO, 2013

Na to, aby sa integroval obsah všeobecného vzdelávania s odborným vzdelávaním a prípravou, je potrebné kľúčové kompetencie zamestnanosti rozpoznať, rozvinúť a dosiahnuť. Kľúčové kompetencie zamestnateľnosti umožňujú jednotlivcom získať a vedieť aplikovať nové poznatky do praxe. Tieto kľúčové kompetencie sa vzťahujú k schopnostiam a kvalifikáciám jednotlivcov, ktorým umožňujú využívať vzdelanie a odbornú prípravu za účelom zaistenia a udržania si slušnej práce, možnosti kariérneho postupu, prispôsobenia sa meniacim technológiám a podmienkam na trhu práce.

Výskumy zamestnávateľov sa zvyčajne zameriavajú na zistenie kompetencií požadovaných zamestnávateľmi. Ukazuje sa, že tieto zručnosti sú rozmanité, no vo všeobecnosti ich možno rozdeliť do štyroch širších kategórií: (1) schopnosť učiť sa, (2) komunikácia, (3) tímová spolupráca a (4) riešenie problémov (tabuľka č.10).

Schopnosť učiť sa sa vzťahuje na vedomosti, zručnosti, postoje a schopnosti, ktoré umožňujú jednotlivcom vytvoriť, naplánovať a dosiahnuť ich vlastné ciele a stať sa nezávislými autonómnymi učiacimi sa jedincami. Tieto zručnosti vybavujú mladých na proces celoživotného vzdelávania.

Komunikácia vyjadruje schopnosti týkajúce sa získania vedomostí od iných, a to prostredníctvom počúvania, čítania, pozorovania, používania formálnych aj neformálnych, ústnych a/alebo písomných jasných myšlienok.

Tímová spolupráca sa týka schopností potrebných na hladkú a účinnú kooperáciu členov skupiny vrátane tých, ktorí majú na starosti jej vedenie.

Riešenie problémov sa týka analytických zručností potrebných na vyhodnocovanie informácií alebo situácií a rozhodovania o vhodných spôsoboch riešenia problémov. Tieto kompetencie zahŕňajú povedomie o dlhodobých dôsledkoch prijatých rozhodnutí ako i schopností zhodnotiť situáciu a prispôsobiť okolnosti plánom firmy.

Tabuľka č. 10
Prehľad kľúčových kompetencií zamestnateľnosti podľa jednotlivých kategórií kompetencií pre svet práce

Kategória	Kľúčové kompetencie zamestnateľnosti
Schopnosť učiť sa	• Ochota učiť sa • Používanie techník učenia sa za účelom získania a aplikovania nových vedomostí a zručností • Bezpečná práca • Učenie sa samostatnosti • Prevzatie zodpovednosti za vlastné učenie sa • Abstraktné myslenie • Systematické spracovanie a vyhodnocovanie informácií • Interpretácia a oznamovanie informácií • Systematické skúmanie s cieľom nájsť odpovede na príslušné otázky • Efektívne a účinné využívanie času bez straty kvality • Výber najlepšieho možného prístupu k jednotlivým úlohám • Začatie a dokončenie zadaných úloh • Adaptabilita
Komunikácia	• Kompetentné čítanie • Čítanie, porozumenie a využívanie materiálov zahŕňajúcich tabuľky a grafy • Znalosť a aktívne používanie jazyka, v ktorom je práca vykonávaná • Efektívne písanie v jazyku, v ktorom je práca vykonávaná • Písanie pre potreby zamestnávateľa • Efektívne počúvanie a komunikácia • Počúvanie s porozumením • Efektívne používanie čísel • Zrozumiteľné formulovanie vlastných myšlienok a predstáv
	• Sebadisciplína pri práci • Práca v tímoch alebo skupinách

Tímová spolupráca	• Vhodná interakcia s kolegami (spolupracovníkmi) • Rešpektovanie myšlienok a názorov ostatných členov skupiny (tímu) • Práca v súlade s kultúrou skupiny (tímu) • Porozumenie a aktívne prispievanie k cieľom firmy • Plánovanie a rozhodovanie v spolupráci s ostatnými podporujúce výsledky • Prevzatie zodpovednosti za konanie • Budovanie a koordinácia partnerstiev • Práca pre skupinu založená na konsenzuálnom rozhodovaní • Oceňovanie pripomienok iných • Akceptácia spätnej väzby • Riešenie konfliktov • Koučing, mentoring a poskytovanie spätnej väzby • Efektívne vedenie • Mobilizácia skupiny zameraná na vysokú výkonnosť
Riešenie problémov	• Kreatívne myslenie • Samostatnosť pri riešení problémov • Testovanie predpokladov • Identifikácia problémov • Schopnosť vziať na vedomie kontext a okolnosti • Identifikácia a navrhovanie nových nápadov (iniciatívnosť) • Zber, analýza a systematizácia informácií (plánovanie a organizovanie) • Plánovanie a riadenie času, peňazí a ďalších prostriedkov potrebných na dosiahnutie cieľov

Zdroj: ILO, 2013

Schopnosť učiť sa umožňuje jednotlivcovi riadiť svoj vlastný čas a či už v práci alebo v štúdiu z neho čo najviac vyťažiť. Zručnosti tímovej práce a komunikácie ukazujú jednotlivcom ako vyťažiť čo najviac zo spolupráce s inými. No a napokon riešenie problémov pomáha jednotlivcom rozvinúť systematický prístup k riešeniu problémov, s ktorými sa stretnú počas štúdia, v práci ako i v každodennom živote.

Pre zamestnávateľov tieto kľúčové kompetencie znamenajú, že zamestnanci sú schopní rýchlejšie reagovať na zmeny na pracovisku, rýchlejšie vyrobiť, rozdistribuovať a predať výrobok. Zamestnanci, ktorí sú vybavení takýmito kompetenciami, sú schopní rýchlejšie sa učiť a pracovať efektívnejšie, čo firmám umožňuje rozvíjať inovatívne a flexibilné pracoviská, kde môžu zamestnanci ponúkať nové nápady a rýchlejšie sa prispôsobovať technickým zmenám a organizačnej reštrukturalizácii. Inými slovami zamestnávatelia hľadajú zamestnancov, ktorí disponujú nielen technickými zručnosťami, ale ktorí tiež vedia efektívne komunikovať (napr. so zákazníkmi), dokážu pracovať v tímoch, majú dobré interpersonálne zručnosti, vedia riešiť problémy, majú IT zručnosti, sú schopní a ochotní učiť sa a ich prístup k práci je flexibilný.

Vedomé zameranie sa na kompetencie zamestnateľnosti je sľubná stratégia pre zlepšenie kolektívnej a individuálnej odolnosti voči rýchlo sa meniacim ekonomickým okolnostiam. Kompetencie na získanie zamestnania, ako napríklad vedieť si pripraviť CV, schopnosti ako presnosť, spoľahlivosť, integrita a dôveryhodnosť tiež prispievajú k zvýšeniu zamestnateľnosti. Práve s kompetenciami zamestnateľnosti sú mladí ľudia ako aj dospelí schopní minimalizovať čas potrebný na nájdenie práce alebo pre posunutie sa k pracovným príležitostiam (UNESCO, 2015).

Kľúčové kompetencie zamestnateľnosti sú teda zručnosti, ktoré napomáhajú vytvárať naplno produktívne špecifické znalosti a technické zručnosti. Zamestnateľnosť teda nemá základ iba

v kompetenciách samých o sebe, ale je tiež o schopnostiach, zručnostiach, nadaní, postojoch a správaní. Pre odborníkov je teda dôležité hľadať odpoveď na nasledovnú otázku: Ako teda jedinci získavajú kompetencie zamestnateľnosti?

Rozvíjanie kľúčových kompetencií zamestnateľnosti si vyžaduje prepojenie procesu vzdelávania so zážitkovým učením, vzdelávaním sa prácou, v ktorom sa kladie dôraz na pokusy a omyly, pracovnú skúsenosť (napr. pracovná stáž v konkrétnej firme alebo jej autentická simulácia v učebnej miestnosti, príp. v skutočnom zamestnaní) a tiež príležitosti na (seba)reflexiu a integráciu. V neposlednom rade je dôležitá angažovanosť jedinca – budúceho zamestnanca.

Tabuľka č. 11
Kompetencie zamestnateľnosti

Riadenie seba samého	**Premýšľanie a riešenie problémov**	**Tímová spolupráca a komunikácia**	**Porozumenie zamestnaniu**
Efektívne využívanie čísiel		**Efektívne využívanie jazykov**	**Efektívne využívanie IT**
Pozitívny prístup			

Zdroj: UKCES, 2009

S kľúčovými kompetenciami sa zamestnanec na jednej strane svojim pozitívnym prístupom a participáciou podieľa na rozvíjaní svojho zamestnania ako aj firmy. Na strane druhej prostredníctvom svojho zamestnania získava výhody a benefity. Zamestnávateľ zasa získava spoľahlivý zdroj kandidátov s potrebnými zručnosťami, rastúcu diverzitu pracovných síl s možnosťou prísunu talentov, zlepšenie udržania si práce prostredníctvom cieleného vyberania (náboru) zamestnancov z okolitého prostredia, zvýšenie motivácie pre zamestnancov, ktorí práve rozvíjajú svoje zručnosti, rozvoj príležitostí pre manažérov alebo potenciálnych manažérov a tiež zlepšenie percepcie pre komunitu a zákazníkov.

1.1.6 Zamestnávanie mladých ľudí

Ako sme uviedli už vyššie v súvislosti so strategickým dokumentom EÚ *Európa 2020*, jedným z jeho cieľov je do roku 2020 zvýšiť mieru zamestnanosti obyvateľov vo veku 20 až 64 rokov na 75 %, znížiť podiel mladých ľudí, ktorí predčasne ukončia školskú dochádzku pod 10 %, a minimálne 40 % mladých ľudí by malo mať vysokoškolské vzdelanie.

Vzhľadom na tieto skutočnosti boli v krajinách EÚ prijaté rozličné stratégie a programy na podporu zamestnávania mladých ľudí, ako napr. programy verejných služieb zamestnanosti, ktoré majú zlepšiť poskytovanie služieb a ich koordináciu tak na národnej ako aj regionálnej úrovni, daňové úľavy pre zamestnávateľov, ktorí príjmu do pracovného pomeru mladých ľudí poberajúcich dávky v nezamestnanosti, či iné systematické opatrenia, ktorých cieľom je zjednodušenie prechodu mladých ľudí zo systému vzdelávania na trhu práce (Európska komisia, 2014).

Čo sa týka plnenia cieľov stratégie Európa 2020, správa EK poukazuje najmä na dôležitosť Európskeho sociálneho fondu podporujúceho opatrenia zamerané na „boj proti nezamestnanosti s osobitným dôrazom na mládež, v rámci ktorých sa ponúkajú stáže a prax na rekvalifikáciu a zvyšovanie kvalifikácie a podporujú sa vzdelávacie opatrenia v záujme boja proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu, ako aj podpora budovania administratívnych kapacít. Pokiaľ ide o programové obdobie 2014 – 2020, podrobné zladenie ESF a ďalších európskych štrukturálnych a investičných fondov s politickými prioritami stratégie Európa 2020, ako aj úsilie fondov zamerané na výsledky, posilní ich úlohu byť finančnými piliermi tejto stratégie“ (Európska komisia, 2014, s. 24).

Správa Európskej komisie sa zameriava aj na hodnotenie vykonávania odporúčaní Rady o zavedení záruky pre mladých ľudí. V tejto súvislosti sa konštatuje, že v členských štátoch EÚ sa začali realizovať odvážne štrukturálne zmeny týkajúce sa najmä aktívnych politík trhu práce.

Nielen z tohto dôvodu, ale aj v súvislosti s vykonávaním odporúčaní Rady o zavedení záruky pre mladých ľudí, sa v EÚ vytvorili iniciatívy na podporu začínajúcich podnikov. Krajiny ako Malta, Chorvátsko, Španielsko, Litva, Grécko, Poľsko, Francúzsko, Portugalsko či Írsko podporujú nezamestnaných v tom, aby si založili vlastnú firmu.

Sú to práve malé a stredné podniky, ktoré významným spôsobom ovplyvňujú zamestnanosť. Vyplýva to najmä z realizovaných výskumov, na základe ktorých sa ukázalo, že v období rokov 2002 až 2010 sa v krajinách EÚ prostredníctvom malých a stredných podnikov vytvorilo približne 85% nových pracovných miest. V roku 2013 sa zamestnanosť v malých a stredných podnikoch znížila, a to o 0,5 percentuálneho bodu (Európska komisia, 2014). Okrem toho sa v súvislosti s malými a strednými podnikmi ukazuje, že práve obmedzený prístup k financiám (napr. nedostupnosť úverov pre nefinančný sektor vo veľkej časti štátov EÚ, pretrvávajúce vysoké úrokové miery, a to i napriek opatreniam Európskej centrálnej banky, a pod.) môže prispievať k znižujúcemu sa počtu začínajúcich podnikov a poklesu tvorby nových pracovných miest, osobitne pre mladých ľudí.

Keď sa zameriame na špecifiká zamestnávania mladých ľudí, t. j. ich zamestnávanie najmä na kratší pracovný čas alebo na dočasné pracovné zmluvy, správa EK upozorňuje na ich vysoký podiel v prvom štvrťroku 2014: podiel dočasných pracovníkov predstavoval 42,4% z celkového počtu zamestnancov a podiel pracovníkov zamestnaných na kratší pracovný čas bol 31,9% z celkového počtu zamestnancov (Európska komisia, 2014).

Pokiaľ ide o Slovenskú republiku, Rada Európskej únie svojím odporúčaním zo dňa 22. apríla 2013 o zavedení záruky pre mladých (2013/C 120/01) odporúča opatrenia zamerané na podporu zamestnanosti mladých do 25 rokov, a to cez štyri úrovne systémov opatrení zohľadňujúcich národné, regionálne ako aj miestne okolnosti:

- aby mladí ľudia do 25 rokov získali kvalitnú ponuku zamestnania, vzdelávanie, vyučenie, alebo stáž do 4 mesiacov od ukončenia školy, alebo straty zamestnania;
- iniciatíva na podporu zamestnanosti, ktorá spočíva v poskytovaní finančných prostriedkov na podporu mladých ľudí do 25 rokov v tých regiónoch, v ktorých miera nezamestnanosti mladých presahuje 25%;
- kvalitné stáže a kvalitná učňovská príprava – tie majú prispieť k zlepšeniu prechodu mladých ľudí zo škôl do zamestnania;
- pracovná mobilita, ktorá podporuje a napomáha mladým ľuďom získať zamestnanie, stáž, alebo vyučenie v inej krajine EÚ (Európska komisia, 2013) (Grandtnerová, 2014).

Pri analýze výsledkov implementácie Záruky pre mladých ľudí v Slovenskej republike možno konštatovať, že: v súlade so zákonom o službách zamestnanosti boli mladým ľuďom poskytnuté (1) informačné a poradenské služby, (2) burzy informácií, (3) Európske služby zamestnanosti, ako aj (4) odborné poradenské služby. Schválila sa novela zákona o službách zamestnanosti s účinnosťou od 1. 1. 2015 (zákon č. 311/2014 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov), schválil sa Zákon č. 61/2015 o odbornom vzdelávaní a príprave, ktorý nadobudol účinnosť od 1. septembra 2015; naďalej sa realizujú projekty, ktoré sú zamerané na podporu vytvárania pracovných miest v súkromnom a verejnom sektore pre uchádzačov o zamestnanie do 29 rokov, a pod. Ako sa uvádza v dokumente Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny o výsledkoch implementácie Záruky pre mladých v Slovenskej republike, jej zásadnejšia realizácia sa spája so spustením nového Operačného programu *Ľudské zdroje* na programové obdobie 2014 – 2020 (http://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/zaruka-mladych-ludi-sr/vysledky-implementacie-zaruky-mladych-ludi-slovenskej-republike.html).

1.1.7 Tranzícia zo školy na trh práce

Ukončenie školského vzdelávania a vstup na trh práce je jednou z najvýznamnejších tranzícií mladej populácie vo veku od 15 do 24 rokov. Táto **tranzícia** predstavuje **proces integrácie do sveta práce a krok k nezávislosti** a možno ju ponímať ako **„výslednicu širších okolností a praktickej implementácie prepojenia vzdelávacieho procesu s trhom práce“** (Kostolná, 2010, s. 7).

Proces prechodu zo školy na trh práce je podľa Kostolnej (Kostolná, 2010) ovplyvnený rozsiahlym množstvom faktorov. Medzi najvýznamnejšie z nich patria predovšetkým:

1. demografické činitele,
2. stav ekonomiky,
3. rozsah celkovej nezamestnanosti a rozsah nezamestnanosti mladých ľudí,
4. opatrenia aktívnej politiky trhu práce a
5. systém školského vzdelávania.

Kľúčovým faktorom procesu prechodu zo školy na trh práce je nepochybne práve samotný **systém školského vzdelávania,** t. j. jeho organizácia, podiel všeobecného a odborného prúdu v rámci školského vzdelávania a stupeň ich vnútornej a vzájomnej flexibility, spôsob tvorby školských kurikul, ich obsah a schopnosť reagovať na meniace sa požiadavky praxe, interakcia medzi zamestnávateľskou sférou a vzdelávacím systémom. Súhrn uvedených činiteľov vyúsťuje do paradigmy definovanej ako miera zhody výstupov školského vzdelávania (absolventi škôl) a ich vedomostných kompetencií a zručností s požadovanými v reálnej praxi aktuálnymi požiadavkami dopytu po práci. Táto paradigma je alfou a omegou tranzitného procesu.

Pri analýze tranzícií zo školy na trh práce sa spravidla používajú tri skupiny indikátorov:

1. indikátory výskytu problematickej tranzície,
2. indikátory dĺžky (trvania) tranzície a
3. indikátory kvality výstupov tranzície.

Indikátory výskytu problematickej tranzície vyjadrujú „priebeh prechodu mladých ľudí zo školského systému do systému trhu práce, t. j. proces transformácie od statusu vzdelávajúcej sa osoby do získania statusu na trhu práce ako pracujúcej osoby alebo osoby hľadajúcej zamestnanie, resp. osoby ekonomicky neaktívnej“ (Kostolná 2010, s. 13). Hlavným ukazovateľom problematickej tranzície je *indikátor nezamestnanosti absolventov* meraný podielom nezamestnaných absolventov škôl na celkovom počte absolventov škôl v príslušnom roku a v jednotlivých časových úsekoch tranzície.

Indikátor dĺžky (trvania) tranzície vyjadruje „časový úsek od ukončenia školského vzdelávania do získania prvého zamestnania“ (Kostolná 2010, s. 15). Hodnota tohto ukazovateľa závisí od viacerých faktorov – *situácie na trhu práce*, *dynamiky tvorby pracovných miest*, *miery disparít medzi kvalifikačnou štruktúrou ponuky práce a dopytu po práci* a *od vzdelanostných parametrov mladých ľudí vstupujúcich na trh práce* (akými sú najvyššie dosiahnuté vzdelanie, študijný odbor, rozsah a úroveň všeobecných a špecifických zručností).

Indikátor kvality výstupov tranzície vyjadruje „kvalitu pracovných miest, na ktorých sa uplatňujú absolventi škôl“ (Kostolná 2010, s. 16). V prípade mladých ľudí možno v tomto smere sledovať dlhodobejší trend vyššieho výskytu v tzv. „sekundárnom trhu práce“, ktorý sa vyznačuje *atypickými formami zamestnávania* (patrí sem napr. dočasné zamestnávanie, práca na skrátený pracovný čas, atď.).

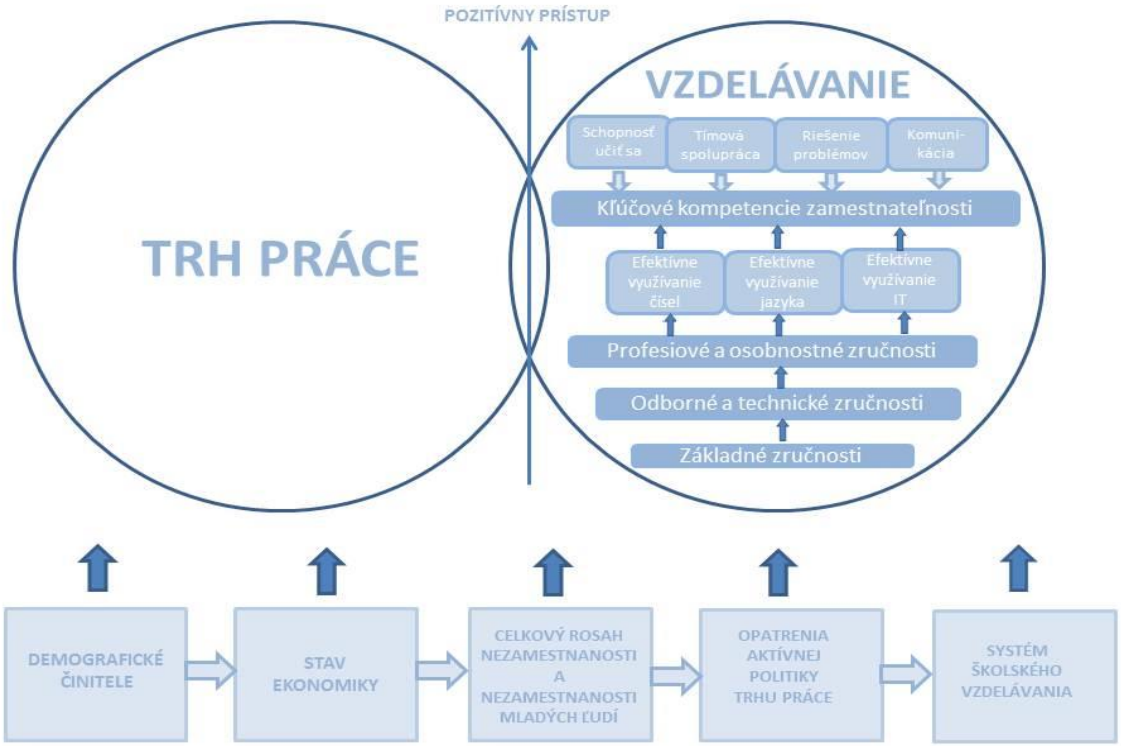
S cieľom znížiť rastúcu nezamestnanosť mladých ľudí bolo v období hospodárskej recesie v jednotlivých štátoch zavedených niekoľko opatrení týkajúcich sa tranzície zo školy na trh práce. Tieto reformy sa týkali predovšetkým:

- reforiem systému vzdelávania, zatraktívnenia odborného vzdelávania, hlavne učňovského a budovania premostenia medzi systémom vzdelávania a trhom práce, (kariérne poradenstvo, uznávanie neformálneho učenia, zlepšenie IT služieb, atď.),
- zlepšenia prístupu ku vzdelaniu a posilnenia iniciatív mladých ľudí akceptovať hodnotu vzdelania ako nástroja na zlepšenie šancí uplatniť sa na trhu práce,
- zníženia počtu mladých ľudí, ktorí predčasne opúšťajú vzdelávací systém,
- zacielenia pozornosti na rozvoj podnikania a jeho významu pri zvyšovaní zamestnateľnosti mladých ľudí,
- posilnenia a rozšírenia služieb a nástrojov aktívnych opatrení trhu práce poskytovaných verejnými službami zamestnanosti mladým uchádzačom o zamestnanie (konzultačné a odborné poradenské služby),
- posilnenia neštátnych služieb zamestnanosti, v záujme predchádzania bariér mladých ľudí k službám poskytovaných verejnými službami zamestnanosti,
- stimulácie zamestnávateľov k prijímaniu mladých ľudí (zníženie daňového a odvodového zaťaženia mladej pracovnej sily),
- vytvorenia platformy pre aktivizáciu všetkých aktérov pri tvorbe opatrení a ich implementácii v boji proti nezamestnanosti mladých (vzdelávacích inštitúcií a zamestnávateľov, sociálnych partnerov, verejných služieb zamestnanosti, neštátnych služieb zamestnanosti, lokálnych autorít, neziskového sektora) (Kostolná, 2010).

V kontexte kľúčových kompetencií a ich súladu s trhom práce OECD odporúča:

1. Zaistiť, aby všetci mladí ľudia opúšťali školu so škálou relevantných zručností (tu sa napr. ukazuje dôležitosť aktívnej roly učiteľov pri napomáhaní študentom s horšími prospechom prostredníctvom špeciálnych programov v jednotlivých zručnostiach – čítanie, matematika ale aj rozvoj sociálnych zručností a takto ich podporiť, aby nezanechali svoje štúdium).
2. Pomôcť študentom, ktorí ukončili školskú dochádzku, pri ich vstupe na pracovný trh. Tu je dôležitá nielen úloha učiteľov alebo výchovných poradcova ale aj samotných zamestnávateľov, aby pomohli mladým ľuďom získať potrebné zručnosti a hneď na začiatku svojich pracovných kariér úspešne vstúpiť na trh práce. OECD zdôrazňuje potrebu učenia sa prácou, pretože tento typ vzdelávania umožňuje profitovať nielen zamestnancom (získať potrebné a požadované zručnosti) ale i zamestnávateľom (zamestnávatelia sa už počas procesu vzdelávania a odbornej prípravy môžu oboznámiť s potenciálnymi pracovníkmi, ktorých vyškolili podľa vlastných noriem.
3. Odstrániť inštitucionalizované prekážky pri zamestnávaní mladých.
4. Identifikovať tých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, a ktorí sa v súčasnosti „stratili z dosahu“, a pomôcť im pri ich opätovnom zapojení.
5. Podporiť lepší súlad medzi zručnosťami mladých ľudí a pracovnými miestami (OECD, 2014).

Obrázok č. 2
Tranzícia zo školy na trh práce



Zdroj: vlastné spracovanie

1.1.8 Zamestnávateľské prieskumy

Teraz sa zameriame na skúmanú problematiku prostredníctvom prezentácie poznatkov nadobudnutých o zamestnávaní aj mladých ľudí v zahraničných výskumoch.

1.1.8.1 Employer Skills Survey

Employer Skills Survey je prieskum založený na viac ako 90 000 telefonických rozhovoroch s britskými zamestnávateľmi a je jedným z najväčších prieskumov týkajúcich sa zamestnávateľov na svete. V rámci prieskumu sa zbierajú informácie o zručnostiach, o potrebe novej kvalifikovanej pracovnej sily, o úrovni a povahe investícií do vzdelávania, o vzťahu medzi zručnosťami a vzdelávacími aktivitami a stratégiami a pod.

Ako vyplýva z výsledkov prieskumu (UKCES, 2014), zamestnávatelia sa prostredníctvom vzdelávacej činnosti – čo bola ich najčastejšia odpoveď – pokúšajú riešiť najmä medzery v kvalifikáciách svojich zamestnancov (pracovných síl). U zamestnávateľov je v oblasti vzdelávania a rozvoja zamestnancov stálym trendom poskytovanie školení.

Školenia sú uznávané aj ako kľúčový prostriedok na posilnenie schopností a zlepšenia konkurencieschopnosti firmy, čo prispieva k stimulácii hospodárskeho rastu. Aby však školenia boli úspešné, je dôležité im porozumieť aj zo strany zamestnancov. Dôležitá je teda motivácia pre *učiacich sa* – školenie realizované v optimálnom prostredí zlepšuje šance na kariérny postup a dáva dobrú príležitosť na atraktívny zárobok v súčasnom rýchlo sa rozvíjajúcom svete trhu práce.

V porovnaní s rokom 2011 sa ukázal mierny nárast poskytovania školení mimo pracovisko (najmä prostredníctvom prednášok), avšak ich dĺžka sa skrátila, a tiež vzrástol podiel vyškolených zamestnancov. Zamestnávateľom sa tiež podarilo znížiť celkovú investíciu do vzdelávania prostredníctvom školení. V sledovanom období sa najviac školení týkalo špecifických školení pre výkon zamestnania, nasledovali školenia zamerané na zdravie a bezpečnosť alebo prvú pomoc, ďalej to boli úvodné školenia, školenia zamerané na používanie nových technológií, manažérske školenia a supervízne školenia.

Vzhľadom na zvýšenie nezamestnanosti mladých ľudí v Spojenom kráľovstve za posledné desaťročie sa výskum osobitne zameral na prijímanie mladých ľudí do zamestnania. Z údajov vyplýva, že približne dve pätiny zamestnávateľov prijalo do zamestnania mladých ľudí vo veku do 25 rokov v období posledných dvoch alebo troch rokoch. Približne štvrtina firiem v posledných dvoch až troch rokoch zamestnala **do prvého zamestnania** mladých absolventov, z ktorých takmer všetci boli absolventi vo veku do 25 rokov (UKCES, 2014).

Značný rozptyl v zamestnávaní mladých ľudí existuje podľa veľkosti firmy. Sú to teda veľké firmy, ktoré skôr ako menšie firmy prijímajú mladých ľudí a taktiež ich prijímajú vo väčších počtoch. V prieskume z roku 2013 bola pre zamestnávateľov vytvorená nová otázka, ktorá sledovala dôvody a príčiny neprijatia mladých ľudí do firiem. Vo väčšine prípadov neboli mladí ľudia prijatí do zamestnania z jednoduchej príčiny – neuchádzali sa o zamestnanie a práve z tohto dôvodu nezamestnali mladých ľudí dve tretiny zamestnávateľov.

Vyššie uvádzané zistenia o mladých uchádzačoch o prácu poukazujú na dôležitosť vybudovania siete vzťahov so zamestnávateľmi, ktorí podporujú kľúčové kompetencie zamestnateľnosti ako aj vybudovania inštitucionálnej kultúry, ktorá podporuje zamestnateľnosť. Tiež sa ako dôležité ukazuje investovanie zamestnávateľov do rozvoja zručností zamestnateľnosti svojich zamestnancov (UKCES, 2014).

1.1.8.2 Survey on Adult Skills (PIAAC)

V októbri 2013 OECD a Komisia Európskej únie uverejnili výstupy zo zisťovania *„Survey on Adult Skills (PIAAC* - Programme for International Assessment of Adult Competencies). Ide o medzinárodný prieskum zručností dospelých v oblasti čitateľskej a matematickej gramotnosti a riešenia problémov v technologicky bohatých prostrediach, ktorého cieľom bolo zistiť, ako sú občania (zvyčajne vo veku 16 až 64 rokov) v určitých krajinách sveta pripravení na život v modernej spoločnosti. Prieskum sa zameral predovšetkým na hodnotenie úrovne rozličných zručností potrebných pre každodenný život ako aj v oblasti práce. Dáta z tohto výskumu boli zozbierané v 23 krajinách sveta, vrátane Slovenska.

Z údajov o obyvateľoch v produktívnom veku vyplynulo, že 20% z nich má len veľmi nízku úroveň zručností. Dokonca v niektorých krajinách ako Španielsko a Taliansko, je tento podiel ešte vyšší. Ďalšie zistenia upozorňujú, že je iba niekoľko krajín, a to Estónsko, Fínsko, Holandsko a Švédsko, ktoré majú vysoký podiel ľudí s veľmi dobrými zručnosťami. No a napokon treba zdôrazniť, že väčšina európskych krajín vôbec svojimi výsledkami nedosahuje najlepšie výsledky štátov mimo Európy, a to napr. Japonsko alebo Austráliu (OECD, 2013).

1.2 Metodika realizovaného prieskumu

1.2.1 Cieľ a ústredné prieskumné otázky

Cieľom zamestnávateľského prieskumu bolo skúmanie súladu, resp. nesúladu úrovne kľúčových kompetencií jednotlivcov so stredným odborným vzdelaním s úrovňou kompetencií požadovanou súčasným trhom práce.

Na splnenie vytýčeného cieľa bolo sformulovaných nasledovných **päť** okruhov **ústredných prieskumných otázok**:

1. Ako hodnotia zamestnávatelia atraktívnosť stredných odborných škôl? Aká je miera atraktívnosti stredných odborných škôl v porovnaní s gymnáziami? Ktoré dôvody znižujú mieru atraktívnosti stredných odborných škôl, a ktoré z nich uvádzajú zamestnávatelia najčastejšie?
2. Ako hodnotia zamestnávatelia mieru pripravenosti vedomostí, schopností, zručností a osobnostných predpokladov absolventov stredných odborných škôl? Ktoré z nich považujú za najdôležitejšie pre uplatnenie sa na trhu práce?
3. Ako možno charakterizovať kompenzačné opatrenia firiem zamerané na odstránenie nedostatočnej miery pripravenosti vedomostí, schopností a zručností čerstvých absolventov stredných odborných škôl?
4. Ako charakterizujú zamestnávatelia problém(y) s obsadením niektorých pracovných pozícií? Aké dôvody najčastejšie uvádzajú zamestnávatelia v súvislosti s ťažkosťami pri obsadzovaní pozícií, ktoré si vyžadujú stredoškolskú odbornú prípravu?
5. Ako hodnotia zamestnávatelia spoluprácu so strednými odbornými školami? Čo považujú zamestnávatelia za najväčšie nedostatky v spolupráci so strednými odbornými školami? Ako možno charakterizovať predstavy zamestnávateľov v súvislosti s duálnym systémom odbornej prípravy?

Pre prieskum bola zvolená **technika anonymného dotazníkového zisťovania. Dotazníky boli spracované v online verzii v rámci formátu Lime-survey a respondenti ich vypĺňovali priamo cez web-rozhranie.**[1] **Prieskum prebiehal v období od októbra 2014 do marca 2015.** Oslovení boli tí zamestnávatelia, na ktorých bolo možné zistiť mailový kontakt z verejne dostupných zdrojov[2]. Veľký podiel kontaktov, ktoré boli použité, bol však neaktuálny a mnoho adries nefunkčných, či neúplných.

Zamestnávateľský prieskum bol spustený v októbri 2014 a jednotlivé výzvy na vyplnenie dotazníkov boli poslané na približne 40 000 mailových adries zamestnávateľov. Zber dát bol ukončený na konci marca 2015. Po skončení zberu dát analyzoval riešiteľský tím databázu pozostávajúcu z 903 vyplnených dotazníkov. Získané údaje boli štatisticky spracovávané prostredníctvom štatistického softvéru SPSS a MS Excel.

1.2.2 Charakteristika prieskumného súboru

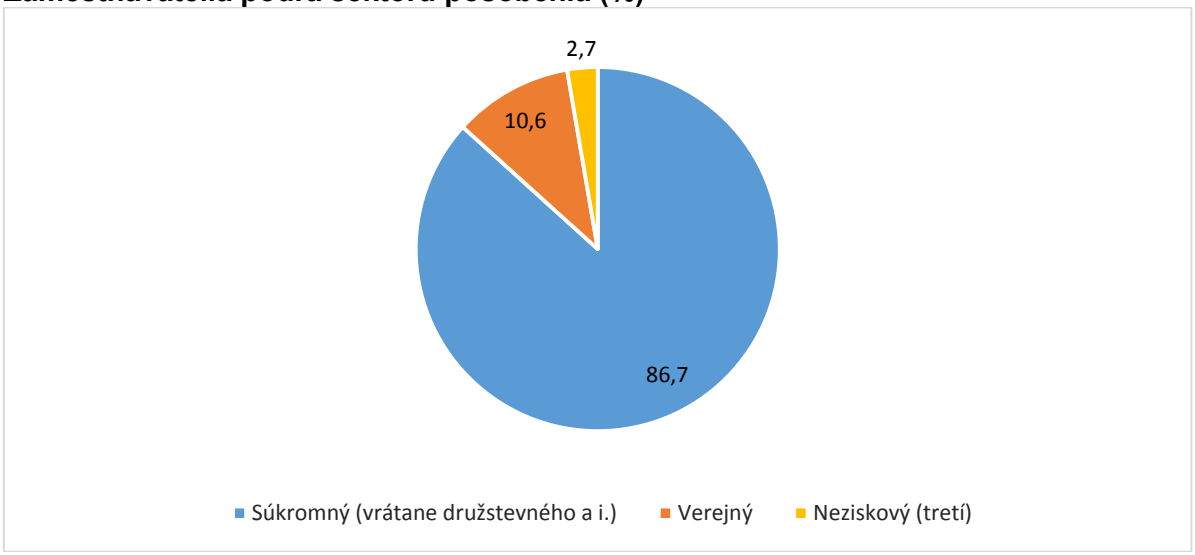
Prieskumné akcie boli zamerané na **zamestnávateľov**, ktorí predstavovali základný prieskumný súbor. Dotazníky vypĺňovali zamestnávatelia z troch hlavných sektorov, a to z **verejného, súkromného** a **neziskového sektora** (graf č. 2), pričom najpočetnejšie bol zastúpený súkromný sektor (86,7%), verejný sektor zastupovalo 10,6% zamestnávateľov a najmenší počet zamestnávateľov uviedlo ako oblasť svojho pôsobenia neziskový (tretí) sektor (2,7%).[3]

[1] Prednosťou tejto techniky je komfortný spôsob vypĺňovania pre respondenta, možnosť získať v relatívne krátkom časovom období údaje od rozsiahleho počtu respondentov a priamy prenos dát do databázy. Nevýhody spočívajú v obmedzených možnostiach kontroly spôsobu vypĺňovania a priebežného usmernenia, vysvetlenia nejasností a pod., a taktiež v nízkej návratnosti dotazníkov (okolo 2000).To malo za následok pomerne veľký počet respondentov, ktorí dotazník nevyplnili do konca alebo vyplnili len niektoré jeho časti. V snahe využiť z prieskumu maximum informácií boli do spracovania zaradené všetky dotazníky, ktoré obsahovali vyplnené údaje aspoň v jednom z blokov týkajúcich sa atraktívnosti vzdelávania na SOŠ alebo hodnotenia absolventov.

[2] www.vsetkyfirmy.sk

[3] Keďže v mnohých dotazníkoch chýbali niektoré údaje o firme, v ktorej respondenti pôsobili, percentuálne podiely v nasledujúcich grafoch sú vypočítané iba z počtu zamestnávateľov, ktorí tieto údaje uviedli.

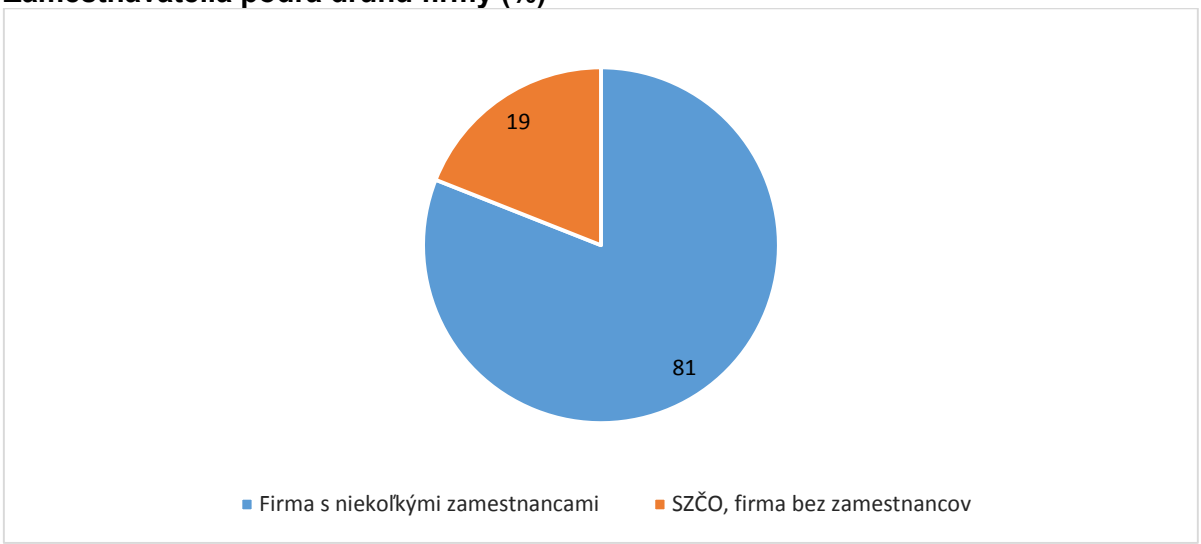
Graf č. 2:
Zamestnávatelia podľa sektoru pôsobenia (%)



Otázka: V akom sektore Vaša firma pôsobí?

V grafe č. 3 je zobrazený percentuálny podiel zamestnávateľov podľa **druhu firmy**, v ktorej pôsobia. V prieskumnom súbore sa nachádzalo 81% zamestnávateľov, ktorí zastupujú firmy s niekoľkými zamestnancami, a samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov predstavovali takmer pätinu (19%) súboru. Tento pomer zodpovedá obsahovému zameraniu projektu, v ktorom boli hlavnou cieľovou skupinou vzhľadom na skúmanú tému zamestnávatelia, ktorí majú osobnú skúsenosť s uplatnením absolventov v praxi.

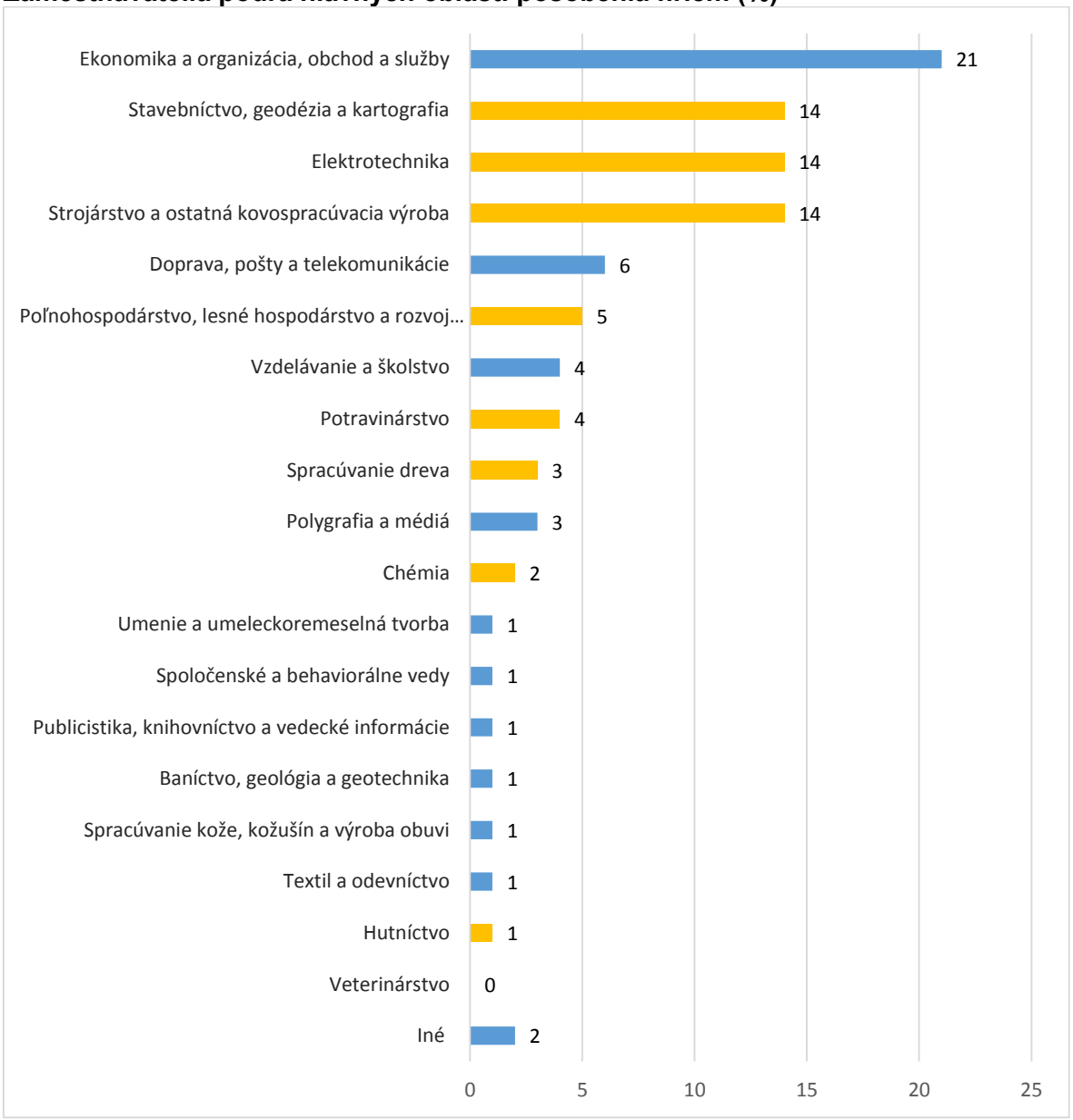
Graf č. 3:
Zamestnávatelia podľa druhu firmy (%)



Otázka: Pracujete ako: a)SZČO b) Firma s niekoľkými zamestnancami

V grafe č. 4 sú podrobne uvedené najviac zastúpené **oblasti**, v ktorých zamestnávatelia z prieskumného súboru pôsobia, pričom respondenti mohli uviesť maximálne dve oblasti. Hlavné oblasti sú definované podľa skupín odborov vzdelania. V prieskumných dátach boli zahrnutí aj zamestnávatelia, ktorí pôsobia v skupinách odborov, ktoré nie sú v zmysle vyhlášky 113/2012 Z.z. v platnom znení v kompetencii ŠIOV- u (53 Zdravotnícke odbory a 92 Bezpečnostné služby). Títo boli zhrnutí do kategórie „iné“.

Graf č. 4:
Zamestnávatelia podľa hlavných oblastí pôsobenia firiem (%)



Otázka: V akej oblasti Vaša firma prevažne pôsobí? (Uveďte max. 2 oblasti)

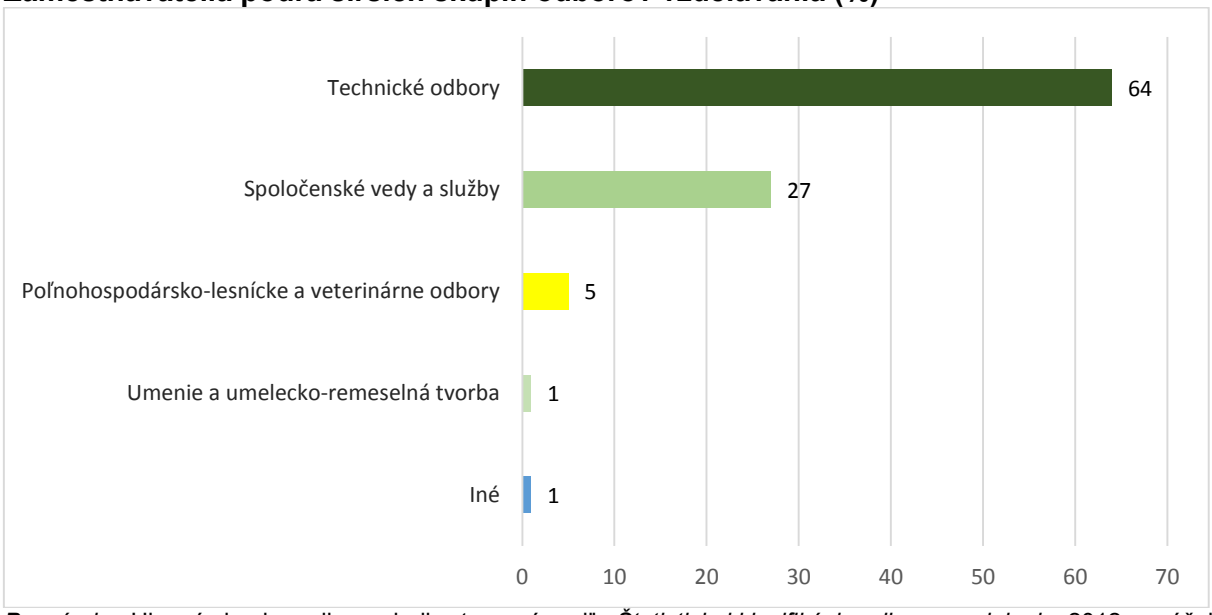
Najväčší počet zamestnávateľov v prieskumnom súbore sa pohybuje v oblasti ekonomiky, organizácie, obchodu a služieb (21%), takmer rovnaké zastúpenie (14%) malo stavebníctvo, geodézia a kartografia, ďalej elektrotechnika, a taktiež strojárstvo a ostatná kovospracujúca výroba (všetky po 14%). Napriek vysokému zastúpeniu zamestnávateľov z oblasti ekonomicky, obchodu a služieb predstavujú cieľové skupiny projektu spolu až 55% z celkovej vzorky (v grafe č. 4 zvýraznené oranžovou farbou).

Uvedené konkrétne oblasti boli následne kategorizované do štyroch širších skupín odborov (graf č. 5).

Až 64% z prieskumného súboru predstavovali zamestnávatelia z firiem a samostatne zárobkovo činné osoby z oblasti technických odborov a takmer tretinové zastúpenie v súbore mali zamestnávatelia z oblasti spoločenských vied a služieb (27%). Na druhej strane,

minimálne zastúpenie mali v súbore poľnohospodársko-lesnícke a veterinárske odbory (5%) a umenie a umelecko-remeselná tvorba (1%).

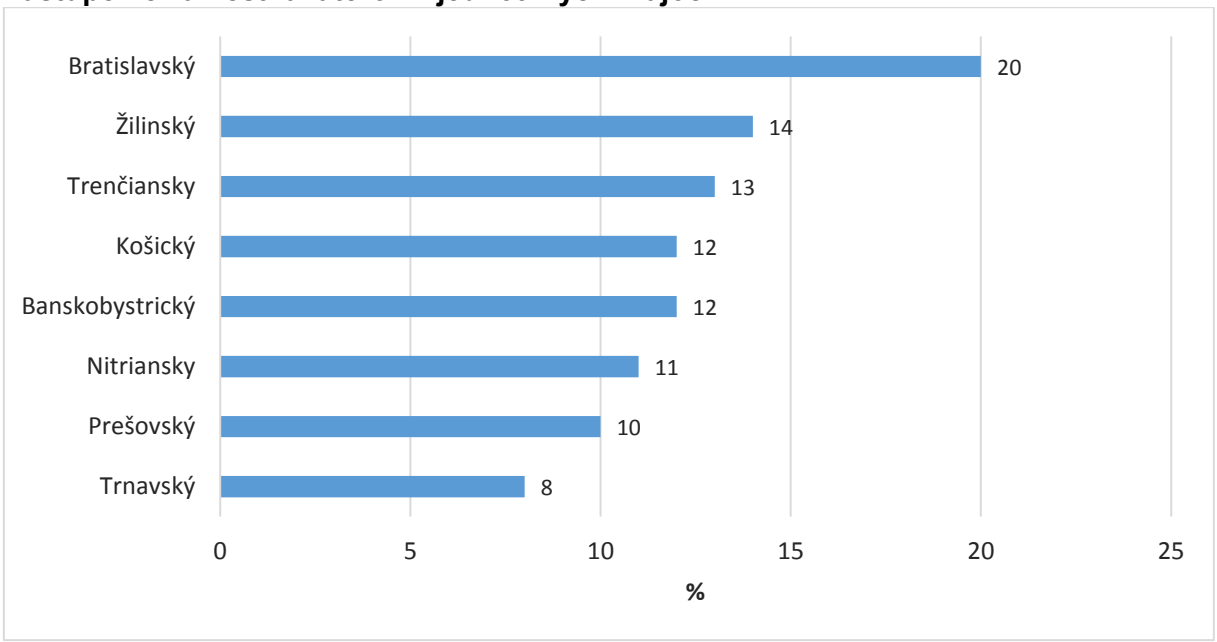
Graf č. 5:
Zamestnávatelia podľa širších skupín odborov vzdelávania (%)



Poznámka: Hlavné skupiny odborov boli vytvorené podľa *Štatistickej klasifikácie odborov vzdelania,* 2012 pre účel korešpondencie a porovnania s výskumom absolventov stredných odborných škôl.

Zastúpenie zamestnávateľov v jednotlivých **krajoch** je znázornené v grafe č. 6, pričom najväčší počet zamestnávateľov (20%) v prieskumnom súbore pochádzal z Bratislavského kraja (20%) a Žilinského kraja (14%). Takmer rovnaký počet zamestnávateľov v prieskumnom súbore zastupoval Trenčiansky, Košický a Banskobystrický kraj (nad 12%). Najmenej zamestnávateľov v prieskumnom súbore pochádzalo z Trnavského (8%), Prešovského (10%) a Nitrianskeho kraja (11%).

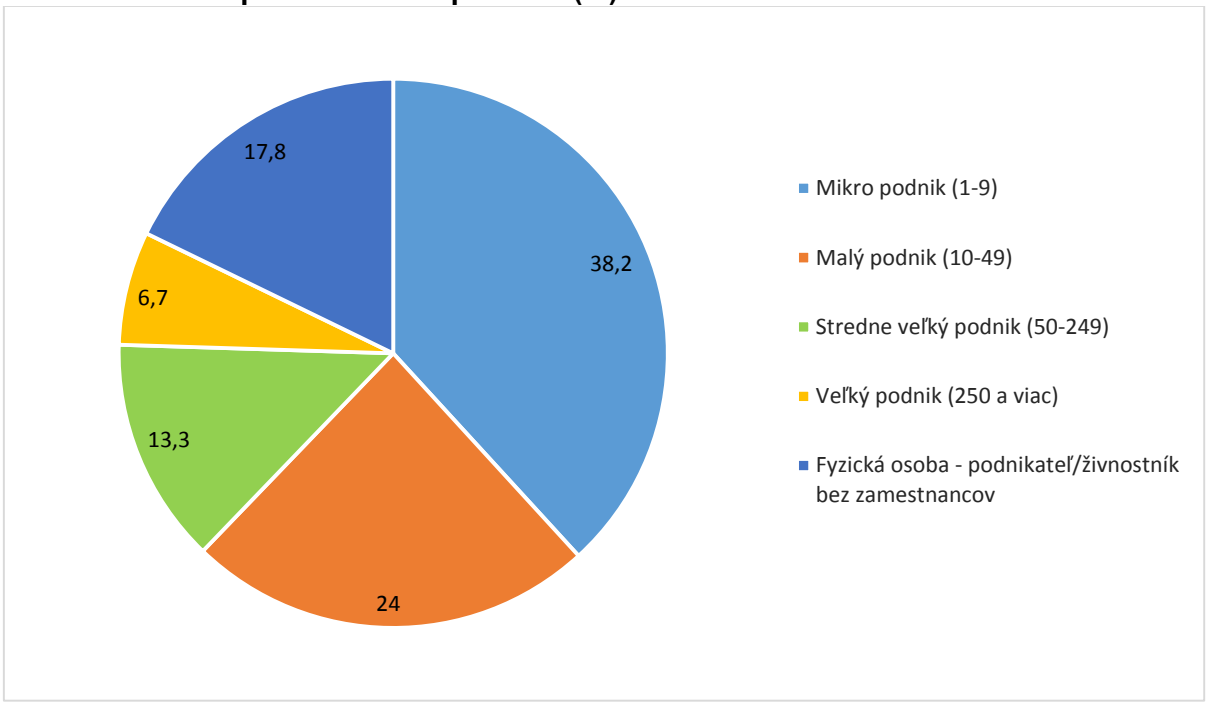
Graf č. 6:
Zastúpenie zamestnávateľov v jednotlivých krajoch



Na účely prieskumu sme zamestnávateľov podľa **počtu zamestnancov** rozdelili na už spomínané fyzické osoby – podnikateľov/živnostníkov, ďalej na mikro podniky (1-9 zamestnancov), malé podniky (10-49 zamestnancov),[4] stredne veľké podniky (50-249 zamestnancov) a veľké podniky (viac ako 250 zamestnancov). Faktor obratu alebo celkového majetku nebol pri prieskume braný do úvahy. Cieľovou skupinou nášho prieskumu však boli najmä zamestnávatelia z podnikov s niekoľkými zamestnancami, a to za účelom hodnotenia kompetencií absolventov stredných odborných škôl, keďže práve oni prichádzajú s nimi do styku na pracovnom trhu.

Podľa **počtu zamestnancov** (graf č. 7) mali v prieskumnom súbore najväčšie zastúpenie mikro podniky s počtom zamestnancov 1-9 (38,2%) a malé podniky s počtom zamestnancov 10-49 (24%). Zamestnávatelia zo stredne veľkých podnikov s počtom zamestnancov 50-249 boli zastúpení 13,3% a z veľkých firiem s počtom zamestnancov 250 a viac 6,7%. Do prieskumu sa zapojilo aj 17,8% podnikateľov/živnostníkov, ktorí pôsobia ako fyzické osoby bez zamestnancov.

Graf č. 7:
Zamestnávatelia podľa veľkosti podniku (%)

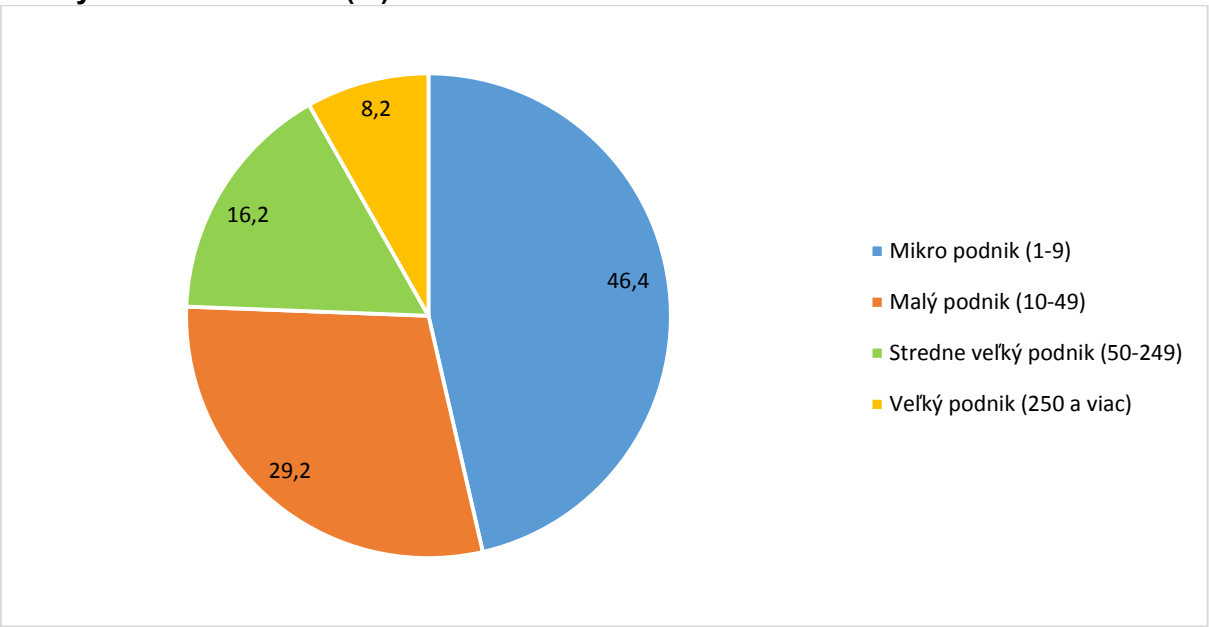


Otázka: Koľko zamestnancov má firma, v ktorej pracujete?

Bez fyzických osôb, ktoré nezamestnávajú žiadnych zamestnancov (graf č. 8) a ktoré nie sú preto kľúčovými respondentami v našom prieskume, pretože nemôžu hodnotiť vedomosti, schopnosti a zručnosti konkrétnych absolventov, keďže žiadnych nezamestnávajú, mali v prieskumnom súbore najväčšie zastúpenie mikro podniky (takmer polovica zamestnávateľov), tretina zamestnávateľov zastupovala malé podniky a najmenšie zastúpenie tvorili zamestnávatelia stredne veľkých podnikov (16,2%) a veľkých podnikov (8,2%).

[4] Kategóriu mikro podnikov a malých podnikov sme pre potreby našich analýz zlúčili do jednej skupiny.

Graf č. 8:
Zamestnávatelia podľa veľkosti podniku bez fyzických osôb, ktorí nezamestnávajú žiadnych zamestnancov (%)



V tabuľke č. 12 je znázornený percentuálny podiel prieskumného súboru zamestnávateľov podľa veľkosti podniku v jednotlivých krajoch. V každom kraji mali najväčšie zastúpenie mikro a malé podniky, okrem Banskobystrického a Nitrianskeho kraja, kde sa v prieskume zúčastnil pomerne vysoký počet podnikateľov a živnostníkov (takmer 30%). Najviac zamestnávateľov z veľkých podnikov sa do prieskumu zapojilo v Trenčianskom kraji (16%).

Tabuľka č. 12:
Zastúpenie zamestnávateľov v jednotlivých krajoch podľa veľkosti podniku (%)

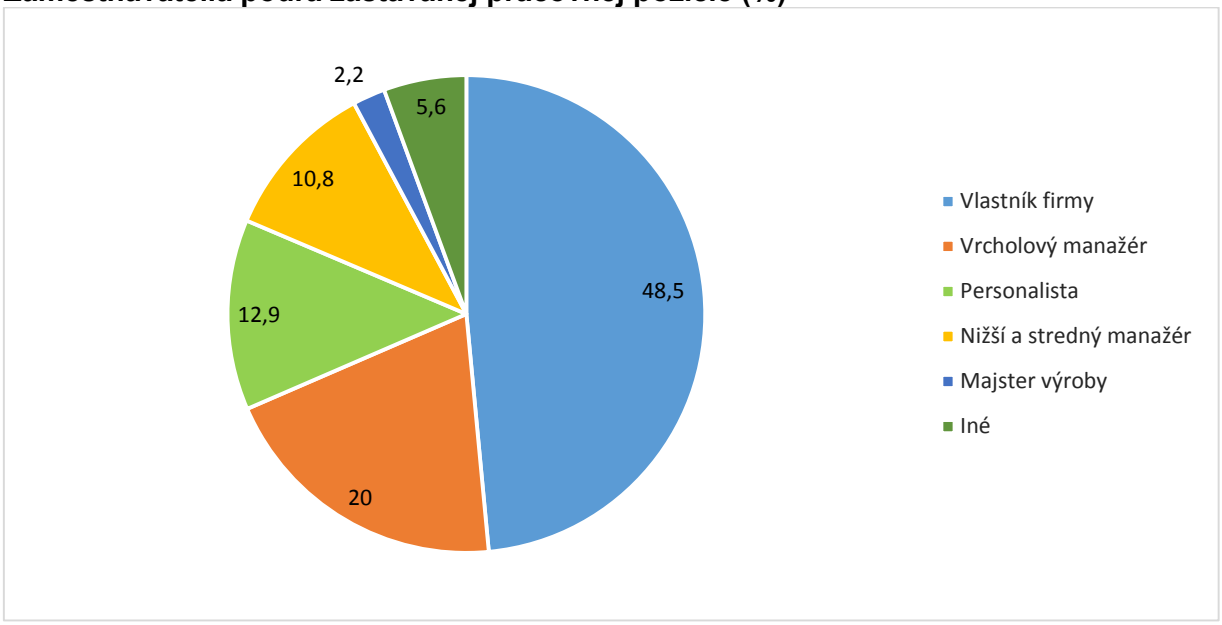
Kraj	Zamestnávateľ (%)					
	Fyzická osoba-podnikateľ/živnostník	Mikro podnik	Malý podnik	Stredne veľký podnik	Veľký podnik	Spolu
Banskobystrický	29	32	25	7	6	100
Bratislavský	12	36	30	16	6	
Košický	17	41	23	11	8	
Nitriansky	28	38	24	8	2	
Prešovský	17	48	17	14	4	
Trenčiansky	18	31	16	19	16	
Trnavský	19	37	23	13	8	
Žilinský	10	43	29	13	5	

Otázka: Koľko zamestnancov má firma, v ktorej pracujete?

Z hľadiska zastúpenia **zahraničného kapitálu** vo firme sa v prieskumnom súbore nachádzalo 10% zamestnávateľov, ktorí ho mali vo vlastníctve zastúpený.

Čo sa týka pracovnej pozície zástupcov zamestnávateľov, ktorí odpovedali na otázky (graf č. 9), takmer polovica z nich (48,5%) je vlastníkom firmy a až 20% zastáva pozíciu vrcholového manažéra vo firme. Takmer rovnaké zastúpenie v prieskumnom súbore majú personalisti (12,9%) a nižší a strední manažéri (10,8%). V prieskume sa zúčastnili aj 2,2% majstrov výroby a 5,6% respondentov zastávalo inú pozíciu (asistenti, účtovníci, ekonómovia, konatelia).

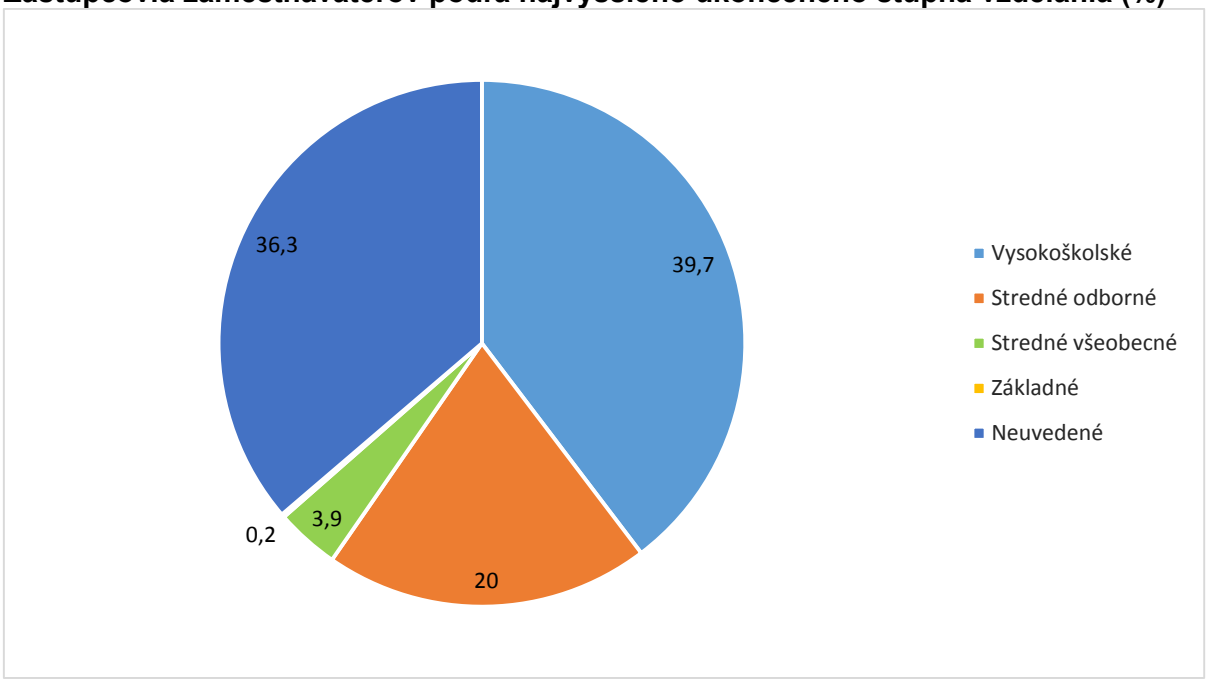
Graf č. 9:
Zamestnávatelia podľa zastávanej pracovnej pozície (%)



Otázka: Aká je Vaša pracovná pozícia vo firme?

Podľa najvyššieho ukončeného **vzdelania** (graf č. 10) mala najväčšie zastúpenie v prieskumnom súbore skupina respondentov s ukončeným vysokoškolským vzdelaním (39,7%). Pätina zástupcov zamestnávateľov (20%) uviedla ako najvyššie ukončené vzdelanie stredné odborné vzdelanie. Vo vzorke boli zastúpení aj zamestnávatelia so stredným všeobecným vzdelaním (3,9%) a základným vzdelaním (0,2%). 36,3% respondentov svoje vzdelanie neuviedlo.

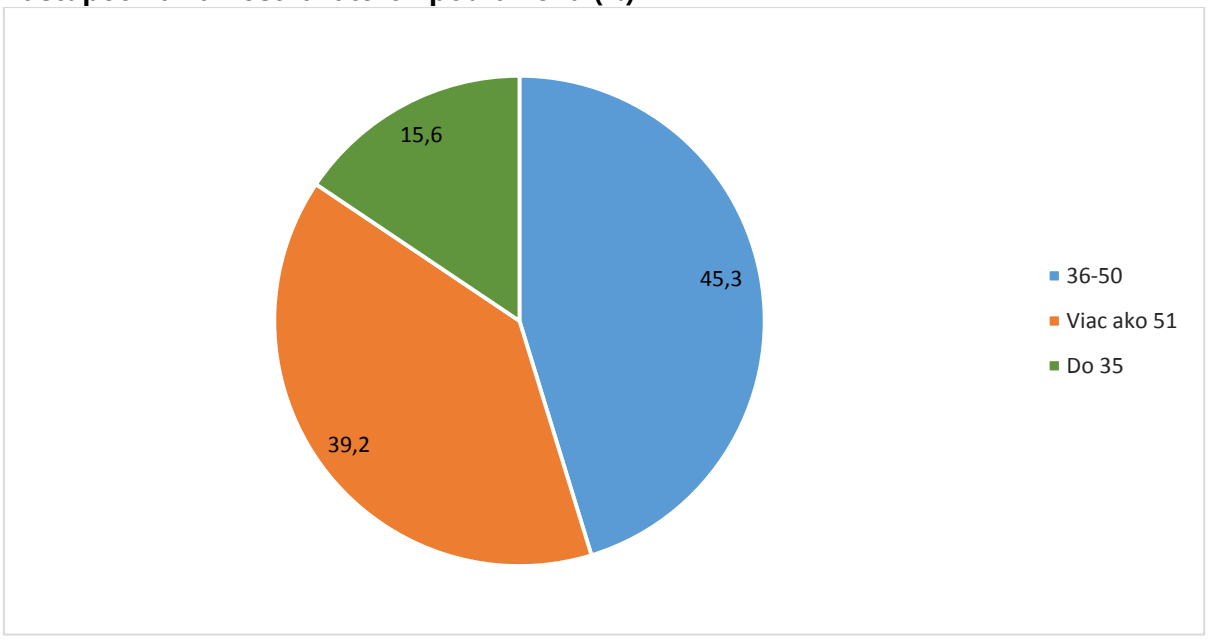
Graf č. 10:
Zástupcovia zamestnávateľov podľa najvyššieho ukončeného stupňa vzdelania (%)



Otázka: Aké je Vaše najvyššie ukončené vzdelanie?

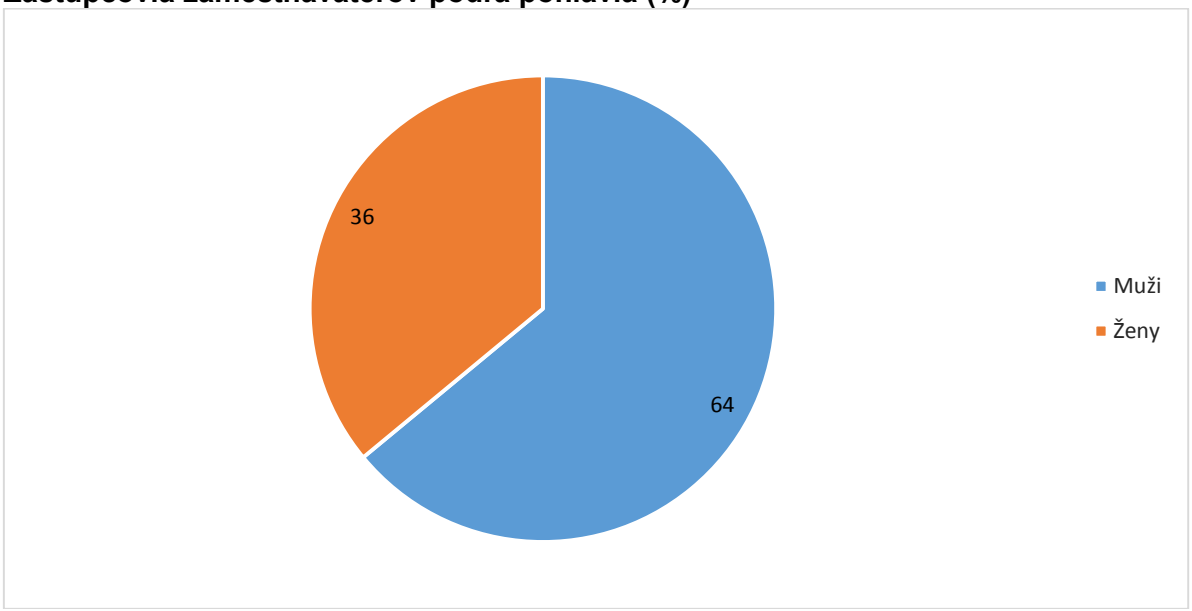
V grafe č. 11 je možné vidieť percentuálny podiel respondentov podľa **veku**, pričom najväčší počet respondentov v súbore spadá do vekovej kategórie 36-50 rokov (45%), druhá najpočetnejšia bola veková kategória zástupcov zamestnávateľov starších ako 51 rokov (39%). Najmenej početnú kategóriu predstavovali mladší respondenti do 35 rokov (16%).

Graf č. 11:
Zástupcovia zamestnávateľov podľa veku (%)



Podľa pohlavia sa z radov zamestnávateľov zúčastnilo prieskumu 64% mužov a 36% žien (graf č. 12).

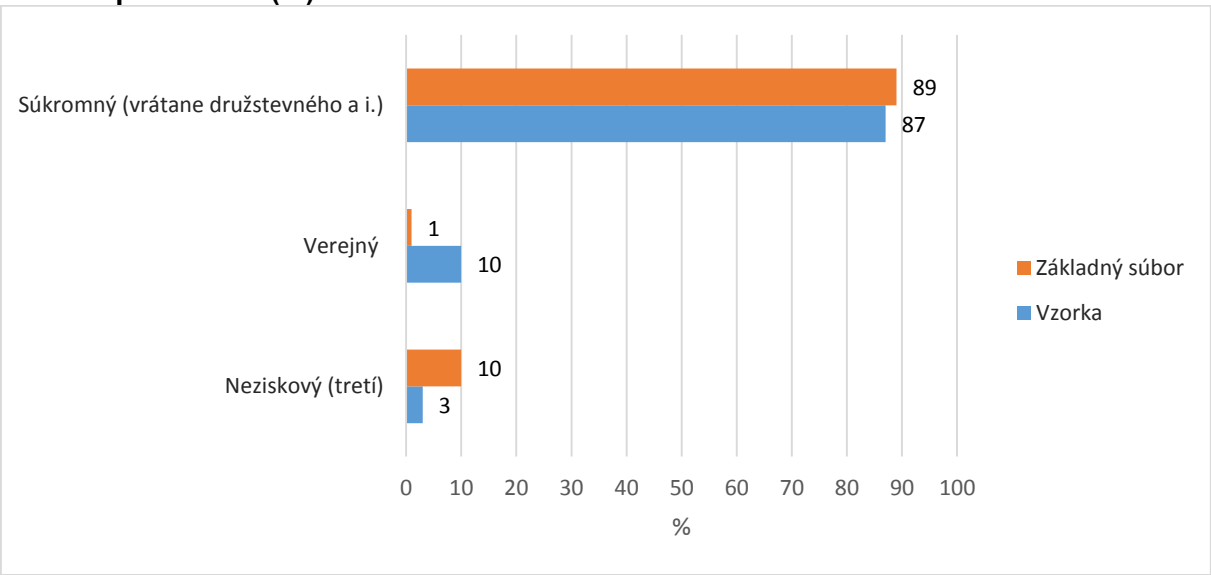
Graf č. 12:
Zástupcovia zamestnávateľov podľa pohlavia (%)



1.2.3 Reprezentatívnosť prieskumného súboru

V grafe č. 13 porovnávame prieskumný súbor so základným súborom zamestnávateľov podľa **sektoru pôsobenia**. Zistili sme, že percentuálne podiely oboch súborov sa takmer zhodujú (rozdiel 2 percentuálne body).[5] Menšie diskrepancie sa objavili pri zastúpení zamestnávateľov verejného sektoru (9 percentuálnych bodov) a neziskového (tretieho) sektoru (7 percentuálnych bodov). Keďže sme sa v tomto prieskume zameriavali najmä na cieľové skupiny zamestnávateľov, ktoré pôsobia v súkromnom sektore, uvedené rozdiely výsledky prieskumu výrazne neskresľovali. Prieskum považujeme z tohto hľadiska za reprezentatívny.

Graf č. 13:
Porovnanie prieskumného súboru a základného súboru zamestnávateľov podľa sektoru pôsobenia (%)

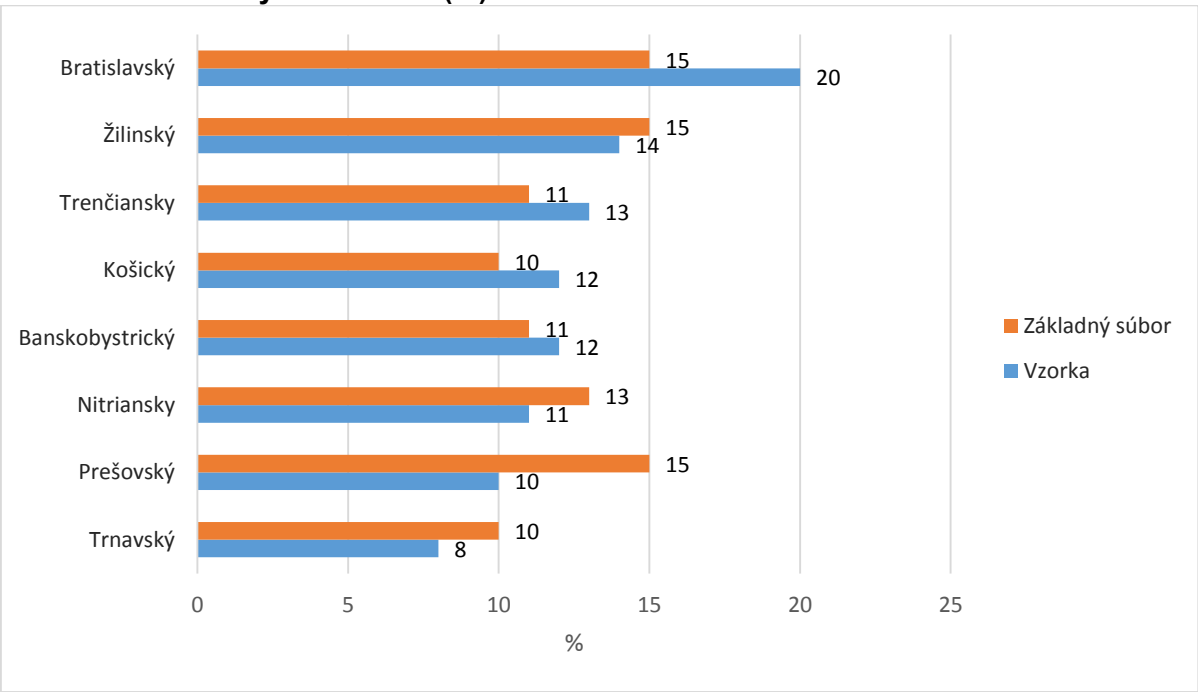


Pri porovnaní prieskumného súboru a základného súboru zamestnávateľov podľa **druhu firmy** sa, naopak, ukázal výrazný rozdiel. V základnom súbore predstavovali SZČO až 57% a firmy s niekoľkými zamestnancami len vyše 40% zo všetkých zamestnávateľov.[6] Vznikol tak rozdiel 37 percentuálnych bodov pri SZČO a 40 percentuálnych bodov pri firmách s niekoľkými zamestnancami. Vzhľadom na to, že cieľovou skupinou v našom prieskume neboli SZČO, ale zamestnávatelia, ktorí sa dostanú do styku s absolventami stredných odborných škôl ako so svojimi zamestnancami, nepovažujeme tento rozdiel za významný. SZČO bez zamestnancov odpovedali iba na limitovaný počet otázok týkajúcich sa ich názoru na atraktívnosť vzdelávania na stredných odborných školách a dôležitosť jednotlivých schopností, vedomostí a zručností absolventov stredných odborných škôl.

V grafe č. 14 je uvedené porovnanie prieskumného súboru zamestnávateľov a základného súboru podľa **kraja**, v ktorom firma pôsobí. Percentuálne podiely prieskumného súboru a základného súboru sa takmer zhodovali (rozdiel približne 1 až 2 percentuálne body), až na výnimku Bratislavského a Prešovského kraja, kde sa vyskytol rozdiel 5 percentuálnych bodov[7].

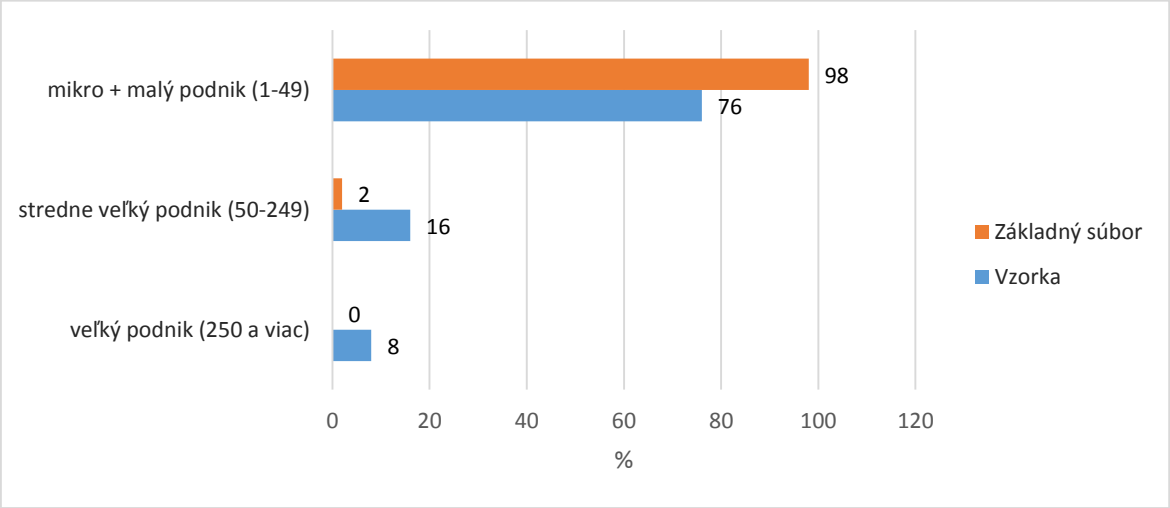
[5] Zdroj: ŠÚ SR: Ekonomické subjekty podľa inštitucionálnych sektorov ESA 95 a veľkostnej kategórie počtu zamestnancov k decembru 2014
[6] Zdroj: ŠÚ SR: Ekonomické subjekty podľa právnych noriem, 2014
[7] Zdroj: ŠÚ SR: Regionálne štatistiky, 2014

Graf č. 14:
Zamestnávatelia podľa kraja, v ktorom pôsobí firma (%), a porovnanie prieskumného súboru so základným súborom (%)



Porovnanie prieskumného súboru zamestnávateľov so základným súborom podľa **počtu zamestnancov** je znázornené v grafe č. 15.[8] Pre prehľadnosť sme vynechali fyzické osoby, spojili mikro a malé podniky do jednej kategórie[9], Rozdiel medzi prieskumným a základným súborom predstavoval pri mikro a malých podnikoch 22 percentuálnych bodov, pri stredne veľkých podnikoch 14 percentuálnych bodov a v prípade veľkých podnikov 8 percentuálnych bodov.

Graf č. 15:
Porovnanie prieskumného súboru so základným súborom zamestnávateľov podľa počtu zamestnancov bez fyzických osôb

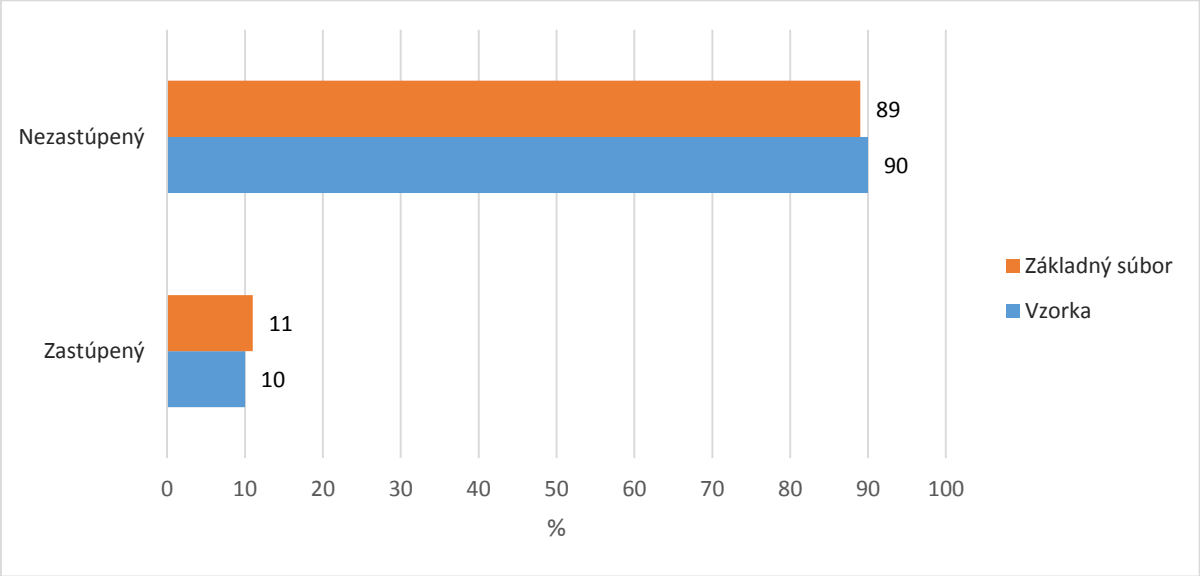


Poznámka: Mikro a malé podniky boli pre väčšiu prehľadnosť porovnania spojené do jednej kategórie.

[8] Zdroj: ŠÚ SR: Ekonomické subjekty podľa inštitucionálnych sektorov ESA 95 a veľkostnej kategórie počtu zamestnancov, 2014
[9] Podľa ŠÚ SR: Ekonomické subjekty podľa vybraných právnych foriem a veľkostnej kategórie počtu zamestnancov, 2014

Ak sa pozrieme na vzorku a základný súbor z hľadiska zastúpenia zahraničného kapitálu vo firme (graf č. 16), percentuálne podiely sa takmer zhodujú (rozdiel 1 percentuálny bod).[10]

Graf č. 16:
Zamestnávatelia podľa vlastníctva zahraničného kapitálu vo firme a porovnanie prieskumného súboru so základným súborom (%)



Otázka: Je vo väčšinovom vlastníctve firmy zastúpený zahraničný kapitál?

V tabuľke č. 13 sú znázornené percentuálne podiely zamestnávateľov podľa veľkosti podniku v jednotlivých krajoch v prieskumnom a základnom súbore.

Tabuľka č. 13:
Porovnanie prieskumného súboru so základným súborom zamestnávateľov podľa zastúpenia v jednotlivých krajoch a podľa veľkosti podniku bez fyzických osôb (%)

Kraj	Zamestnávateľ (%)						Spolu
	Mikro + Malý podnik (1-49)		Stredne veľký podnik (50-249)		Veľký podnik (250 a viac)		
	Základný súbor	Prieskumný súbor	Základný súbor	Prieskumný súbor	Základný súbor	Prieskumný súbor	
Banskobystrický	98,10	81,25	1,54	10,42	0,36	8,33	100
Bratislavský	98,09	75,26	1,51	17,53	0,40	7,22	
Košický	98,29	76,27	1,38	13,56	0,33	10,17	
Nitriansky	97,79	86,36	1,89	11,36	0,31	2,27	
Prešovský	98,04	79,17	1,62	16,67	0,34	4,17	
Trenčiansky	97,28	57,89	2,12	22,81	0,60	19,30	
Trnavský	97,76	74,36	1,83	15,38	0,41	10,26	
Žilinský	97,76	80,28	1,86	14,08	0,38	5,63	

Poznámka: Mikro a malé podniky boli pre väčšiu prehľadnosť porovnania spojené do jednej kategórie.

[10] Zdroj: ŠÚ SR: Podniky podľa sektorov a ekonomických činností (OKEČ), 2008

Najväčšie percentuálne zastúpenie vo všetkých krajoch majú, podobne ako v základnom súbore, mikro a malé podniky, ďalej stredne veľké podniky a najmenšie zastúpenie majú veľké podniky. Podobne ako aj v prieskumnej vzorke, tak aj v základnom súbore sa najväčší podiel zamestnávateľov z veľkých podnikov v porovnaní s ostatnými krajmi nachádzal v Trenčianskom kraji (1%).

1.2.4 Štruktúra a obsah dotazníka

Otázky v anonymnom dotazníku boli roztriedené do obsahových blokov, ktoré boli zamerané na štyri hlavné okruhy.

Prvým z nich bolo **hodnotenie atraktívnosti** stredných odborných škôl v porovnaní s gymnáziami z pohľadu zamestnávateľov. Blok obsahoval taktiež otázky na prípadné spôsoby riešenia situácie nezáujmu žiakov o štúdium na stredných odborných školách v nedostatkových oboroch.

Otázky v druhom bloku, ktorý tvoril jadro prieskumu, boli zamerané na **skúsenosť zamestnávateľov so samotnými absolventami stredných odborných škôl**, a to najmä z hľadiska ich uplatniteľnosti vo firmách/na pracovnom trhu. Zamestnávatelia sa vyjadrovali k vedomostiam, schopnostiam a osobnostným charakteristikám čerstvých absolventov stredných odborných škôl ako aj k významu týchto vedomostí, schopností a zručností všeobecne a z perspektívy uplynulých 5 rokov, t.j. o tom, do akej miery sa zmenil ich význam v priebehu 5 rokov. Časť otázok bola venovaná kompenzačným opatreniam, ktoré zamestnávatelia uplatňujú s cieľom vyrovnať deficity vo vedomostiach, schopnostiach a zručnostiach čerstvých absolventov.

V treťom bloku sa otázky týkali **tzv. ťažko obsaditeľných pozícií na pracovnom trhu**. Zaujímalo nás, ktoré pracovné pozície zamestnávatelia ťažko obsadzujú a aké sú podľa nich hlavné dôvody, pre ktoré nemôžu nájsť na niektoré pracovné pozície vhodných zamestnancov.

Posledný, štvrtý blok obsahoval otázky orientované na problematiku **spolupráce** zamestnávateľov so strednými odbornými školami. Pomocou tohto bloku sme sa snažili zistiť názor zamestnávateľov na to, aké hlavné problémy pociťujú v spolupráci, a ako by bolo možné zlepšiť prepojenie stredného odborného vzdelávania s požiadavkami trhu práce.

ZHRNUTIE

S cieľom byť úspešní, zamestnávatelia hľadajú takých zamestnancov, ktorí majú nielen ukončené potrebné vzdelanie, ale disponujú tiež požadovaným spektrom a úrovňou kľúčových kompetencií (zručnosti a spôsobilosti potrebných na výkon povolania), ktoré získali v systéme stredného odborného vzdelávania, ale aj mimo formálneho systému vzdelávania.

Absolventi stredných odborných škôl, ktorí tvoria takmer 2/3 ekonomicky aktívneho obyvateľstva SR, majú zásadný význam pre rozvoj hospodárstva. Systém stredného odborného vzdelávania a prípravy sa takto významným spôsobom podieľa na formovaní pracovnej sily na trhu práce.

Formálne sú svet vzdelávania a učenia sa a svet práce vzhľadom na primárne ciele, ktoré sledujú, zvyčajne od seba oddelené. Jeden sa zameriava hlavne na odovzdávanie vedomostí a rozvoj schopností a zručností a druhý je zameraný predovšetkým na produkciu tovarov a služieb. Avšak ani jeden z nich nedokáže existovať bez toho druhého. Skutočný úspech preto spočíva v premostení týchto svetov a ich vzájomnej kooperácii. Preto sa osvedčil systém duálneho vzdelávania a preto práve silné partnerstvo so zamestnávateľskou sférou predstavuje základný znak efektívneho a funkčného odborného vzdelávania a prípravy.

Ide o zdieľanú zodpovednosť za rozvoj zručností. Ako sa zdôrazňuje aj v medzinárodných dokumentoch, vlády majú mať primárnu zodpovednosť za vzdelávanie a odbornú prípravu, rozvoj kľúčových zručností pred nástupom mladých ľudí do zamestnania, ako aj za odbornú prípravu nezamestnaných a osôb so špeciálnymi potrebami. Sociálni partneri by mali hrať signifikantnú rolu v ďalšom vzdelávaní, ale aj v učení sa na pracovisku a pri praktickom výcviku žiakov. V zodpovednosti jednotlivcov je využívanie výhod počiatočného vzdelávania a odbornej prípravy, ako aj celoživotného vzdelávania.

V našom prieskume sme sa zamerali na prepojenie a spoluprácu škôl so zamestnávateľskými subjektami v oblasti počiatočného odborného vzdelávania a prípravy. V tejto kapitole sú rozpracované teoreticko-metodologické východiská zamestnávateľského prieskumu, ktorý sme realizovali na rozmedzí rokov 2014 a 2015.

2. ATRAKTÍVNOSŤ STREDNÝCH ODBORNÝCH ŠKÔL Z POHĽADU ZAMESTNÁVATEĽOV A ŠPECIFIKÁ ZAMESTNÁVANIA ČERSTVÝCH ABSOLVENTOV

V tejto časti analýzy dát zo zamestnávateľského prieskumu, ktorý sa realizoval na rozhraní rokov 2014 a 2015, sa budeme venovať trom témam.

V prvej podkapitole sa pozrieme na to, ako zamestnávatelia vnímajú atraktívnosť stredných odborných škôl v porovnaní s atraktívnosťou gymnázií. Osobitnú pozornosť budeme venovať dôvodom nižšej atraktívnosti štúdia v technických odboroch na stredných odborných školách.

V druhej podkapitole budeme analyzovať prístupy zamestnávateľov k prijímaniu absolventov stredných odborných škôl a pozrieme sa na to, akú rolu zohráva prax pri prijímaní čerstvých absolventov.

V tretej časti budeme analyzovať špecifiká prijímania čerstvých absolventov stredných odborných škôl do zamestnania. Zhrnieme tu aj odpovede zamestnávateľov na otázku, prečo neprijali žiadnych čerstvých absolventov v priebehu posledných dvoch rokov, v prípade ak v tomto období neprijali žiadneho. Tiež nás bude zaujímať, aké dôvody vedú zamestnávateľov k tomu, že niekedy uprednostnia čerstvého absolventa strednej odbornej školy pred uchádzačom s rovnakou kvalifikáciou, ale s praxou. Túto podkapitolu uzatvoríme analýzou využívania aktívnych opatrení trhu práce zamestnávateľmi.

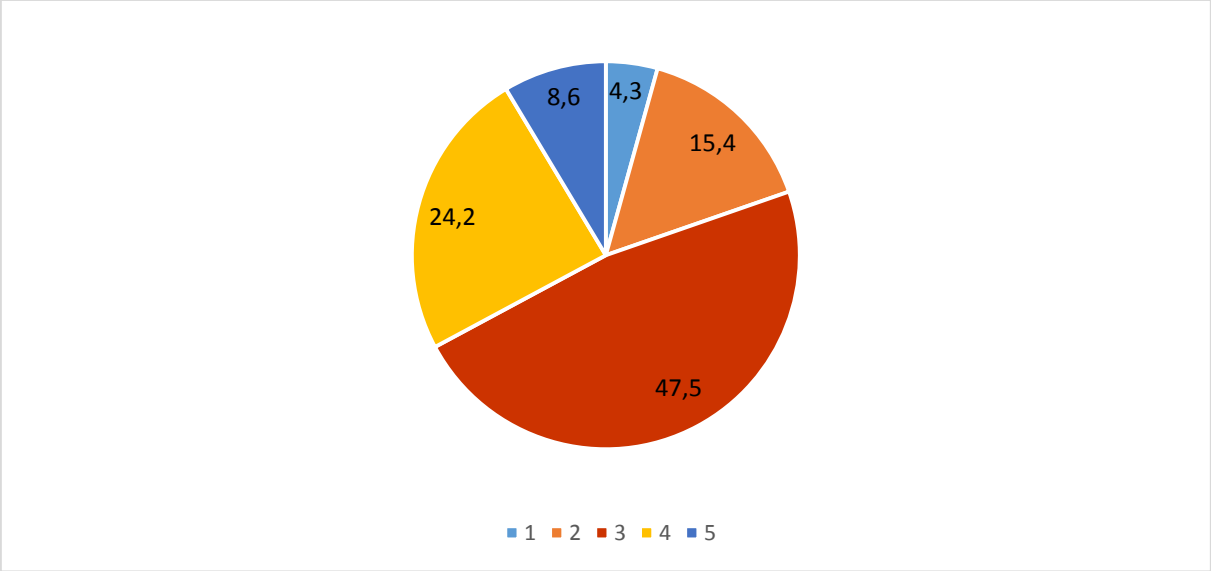
2.1 Atraktívnosť stredných odborných škôl z pohľadu zamestnávateľov

Hodnotenia a pohľady zamestnávateľskej sféry sú dôležitou zložkou uceleného pohľadu na atraktívnosť stredného odborného vzdelávania na Slovensku. Tým najcennejším vstupom od zamestnávateľov je ich, spomedzi ostatných oslovených skupín v našom výskume (žiaci základných škôl, stredných odborných škôl a gymnázií, učitelia a výchovní poradcovia zo stredných škôl, výchovní poradcovia zo základných škôl a absolventi stredných odborných škôl), najlepšia znalosť reálnych podmienok trhu práce na Slovensku. Zamestnávatelia predstavujú dôležitý prvok trhu práce, jeho dopytovú stránku. To ich oprávňuje doplniť obraz celkovej atraktívnosti odborného vzdelávania vo vzťahu k priamym skúsenostiam s absolventami stredných odborných škôl a ich fungovaním na pracovných pozíciách.

Pre zamestnávateľov sú stredné odborné školy o niečo horšie ako na trojku

Zamestnávatelia vyjadrovali svoj postoj k atraktívnosti stredných odborných škôl v ich kraji. Zastúpenie ich odpovedí znázorňuje graf č.1. Skoro polovica opýtaných hodnotila aspekt všeobecnej atraktívnosti stredných odborných škôl známkou 3, pričom touto a horšou známkou (teda 3, 4, alebo 5) hodnotilo atraktívnosť stredných odborných škôl až 80% opýtaných. Priemerná známka, ktorú dostali stredné odborné školy od zamestnávateľov, pokiaľ ide o ich atraktívnosť, bola 3,2.

Graf č. 1:
Atraktívnosť stredných odborných škôl v rámci kraja príslušného zamestnávateľa (%)



Otázka: Sú podľa Vás stredné odborné školy vo Vašom kraji atraktívne?
Poznámka: Účastníci prieskumu mali ohodnotiť atraktívnosť na škále od 1 do 5, kde 1 znamená sú veľmi atraktívne a 5 vôbec nie sú atraktívne.

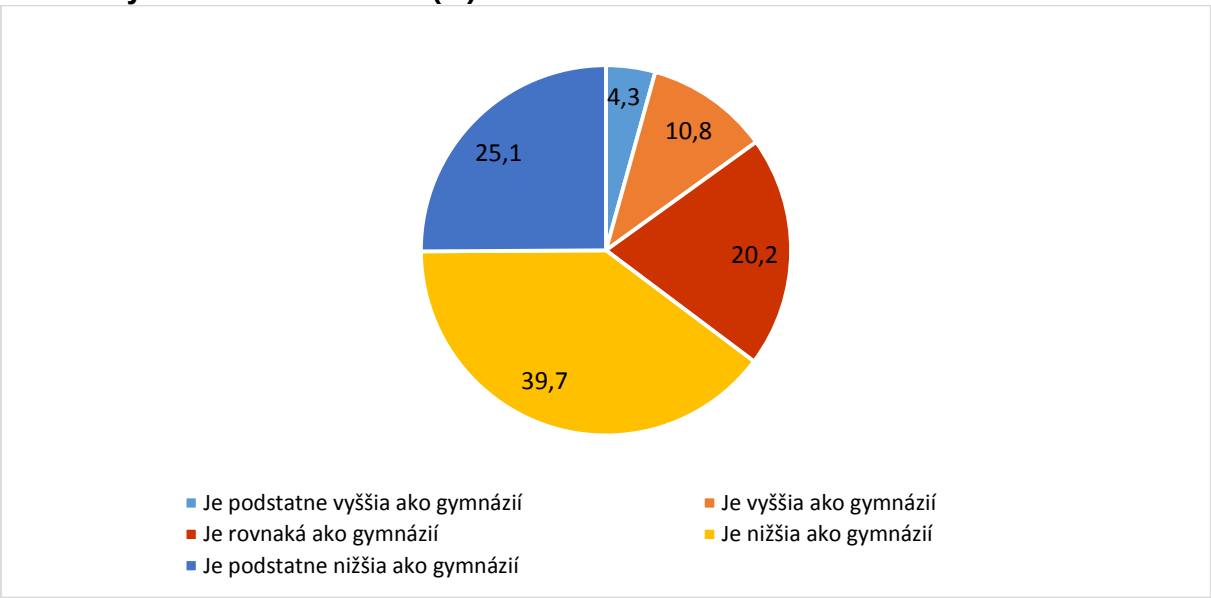
Spätná väzba trhu práce je najmenej milosrdná

V predošlých prieskumoch (pozri napr. Hrabinská a kol., 2015a) sme sa rôznych respondentov pýtali na ich vnímanie atraktívnosti stredných odborných škôl oproti gymnáziám. Graf č.2 sumarizuje tieto výsledky za súbor zamestnávateľov. Skoro dve tretiny zamestnávateľov vnímajú nižšiu, alebo podstatne nižšiu atraktívnosť stredných odborných škôl oproti gymnáziám.

V hodnoteniach učiteľov síce prevažujú kritické hodnotenia, no v o niečo nižšom pomere ako je to u zamestnávateľov. Pre učiteľov sú vlastné školy väčšinou (55,7%) taktiež menej atraktívne ako gymnáziá, a výchovní poradcovia stredných odborných škôl (57,2%), ktorí sú názorovo blízko k učiteľom stredných odborných škôl možno aj z toho dôvodu, že mnohí z nich sú súčasne aj učiteľmi.

Najmenej kritickí boli výchovní poradcovia zo základných škôl, z ktorých asi iba jedna tretina opýtaných vnímala nižšiu a podstatne nižšiu atraktívnosť stredných odborných škôl v porovnaní s gymnáziami. Je zaujímavé, že v tejto skupine respondentov prevláda relatívne pozitívnejší náhľad na stredné odborné vzdelávanie než u učiteľov stredných odborných škôl a zamestnávateľov. Výchovní poradcovia zo základných škôl môžu atraktívnosť stredných odborných škôl chápať v zmysle vysokého záujmu žiakov svojich škôl o túto formu štúdia (Hrabinská a kol., 2015a), kým učitelia stredných odborných škôl môžu chápať pojem atraktívnosti v zmysle predností žiakov, ich učebnej a morálnej pripravenosti na štúdium. Tá je podľa nich u žiakov veľmi nízka (Hrabinská a kol., 2015b). Najnižšiu atraktívnosť tejto formy vzdelávania však vnímajú zamestnávatelia, ktorí majú s absolventami stredných odborných škôl a gymnázií konkrétnu skúsenosť. Z hľadiska zamestnanosti, resp. lepšej zamestnateľnosti absolventov stredných odborných škôl je toto negatívne vnímanie atraktívnosti stredných odborných škôl zamestnávateľmi alarmujúce.

Graf č. 2:
Atraktívnosť stredných odborných škôl v porovnaní s gymnáziami z pohľadu slovenských zamestnávateľov (%)

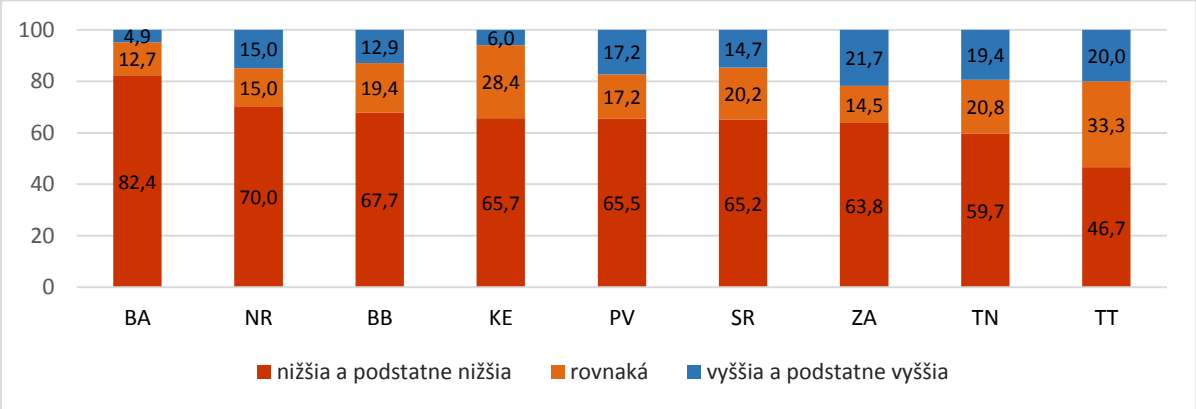


Otázka: Aká je podľa Vás vo Vašom kraji atraktívnosť stredných odborných škôl v porovnaní s gymnáziami?

Najmenej atraktívne sú stredné odborné školy oproti gymnáziám v Bratislavskom kraji, rovnako a vyššie atraktívne sú v Trnavskom kraji

Podľa očakávaní a predošlých výsledkov je nižšia a podstatne nižšia atraktívnosť stredných odborných škôl oproti gymnáziám najčastejšie uvádzaná aj vo výskumnom súbore zamestnávateľov. Nižšie a podstatne nižšie vnímaná atraktívnosť stredných odborných škôl oproti gymnáziám je väčšinovo zastúpená vo všetkých krajoch SR s výnimkou Trnavského kraja, v ktorom väčšina zamestnávateľov vníma stredné odborné školy ako rovnako alebo vyššie atraktívne v porovnaní s gymnáziami. Tento jav možno interpretovať v zmysle dlhodobo rozvinutého priemyselného (primárne automobilového) prostredia v tomto kraji. Hlbšia analýza vzťahov medzi priemyslom a stredným odborným vzdelávaním v Trnavskom kraji by mohla priniesť inšpiratívne zistenia pre východiská zvyšovania atraktívnosti stredných odborných škôl aj v ostatných krajoch. Výrazne viac zamestnávateľov vníma nižšiu atraktívnosť stredných odborných škôl hlavne v Bratislavskom (82,4%) a Nitrianskom (70%) kraji (graf č.3).

Graf č. 3:
Atraktívnosť stredných odborných škôl oproti gymnáziám z pohľadu zamestnávateľov v jednotlivých krajoch SR (%)



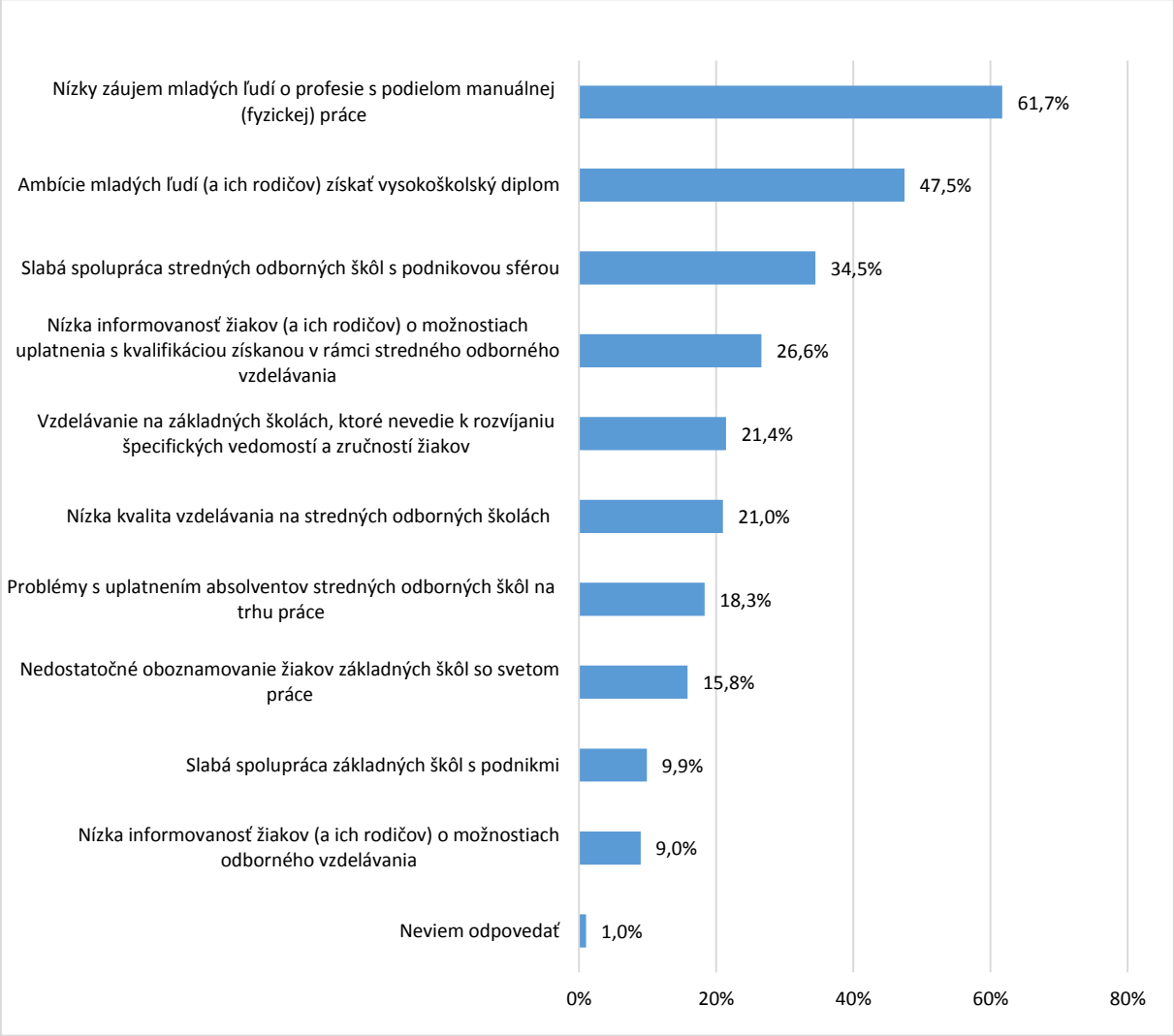
Otázka: Aká je podľa Vás vo Vašom kraji atraktívnosť stredných odborných škôl v porovnaní s gymnáziami?

2.2 Dôvody zníženej atraktívnosti stredných odborných škôl oproti gymnáziám

Žiaci podľa zamestnávateľov nechcú fyzicky pracovať, atraktívnejší je pre nich vysokoškolský diplom

Graf č. 4 sumarizuje dôvody zníženej atraktívnosti stredných odborných škôl oproti gymnáziám, ktoré uvádzali zamestnávatelia v prieskume. Skoro dve tretiny zamestnávateľov uviedli, že hlavným dôvodom nízkej atraktívnosti štúdia v stredných odborných školám oproti gymnáziám sú nechuť žiakov manuálne pracovať a vyhliadka ľahšieho života s vysokoškolským diplomom. Až tretina zamestnávateľov vidí problém v nedostatočnej spolupráci medzi strednými odbornými školami a zamestnávateľskou sférou. Nízku kvalitu vzdelávania, alebo problémy s uplatnením absolventov na trhu práce zamestnávatelia nevnímajú vo vzťahu k zníženej atraktívnosti stredného odborného vzdelávania ako natoľko dôležité.

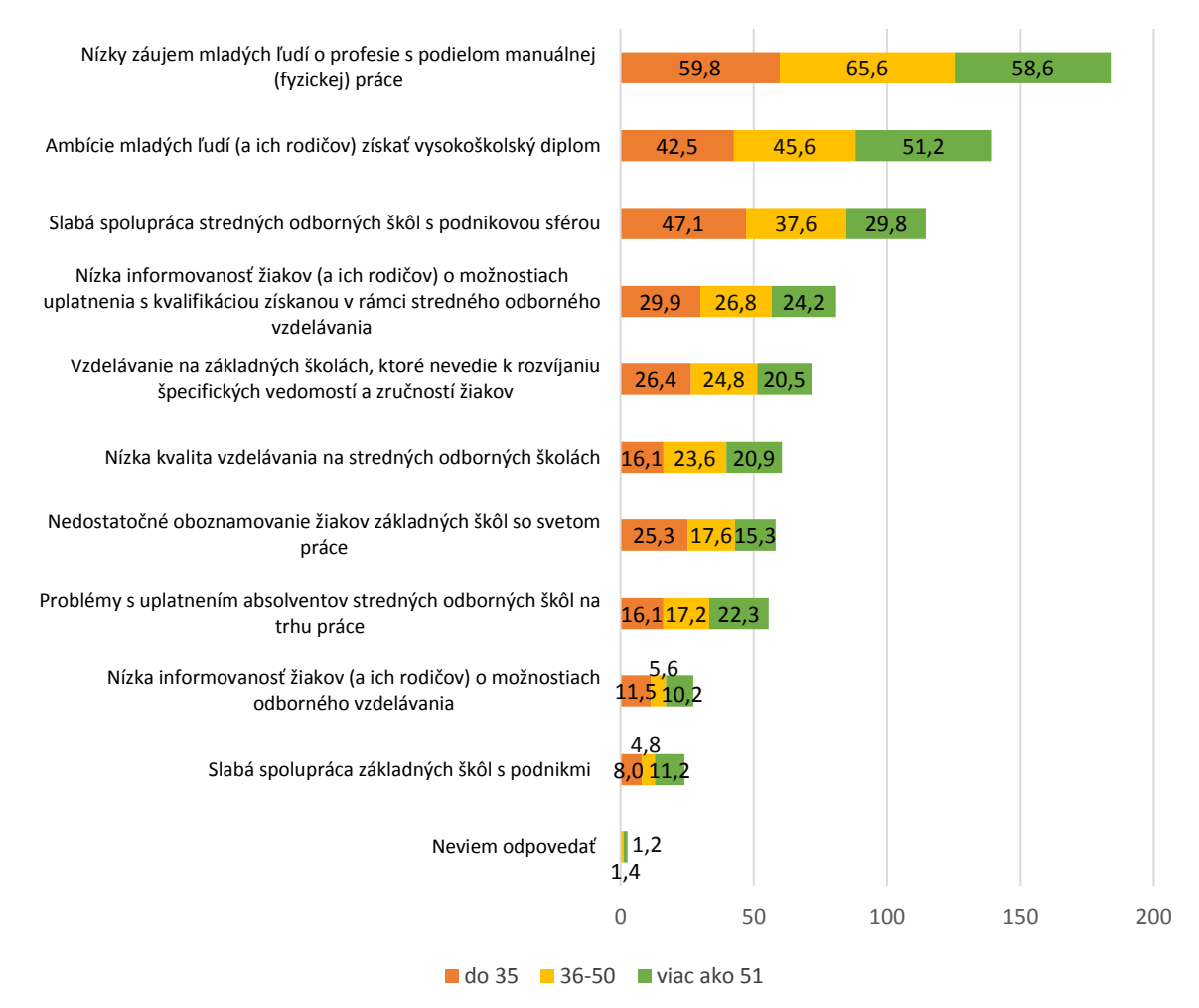
Graf č. 4:
Dôvody zníženej atraktívnosti stredných odborných škôl oproti gymnáziám z pohľadu zamestnávateľov



Otázka: Čo z Vášho pohľadu znižuje atraktívnosť stredných odborných škôl?
Poznámka: zamestnávatelia mohli uviesť viacero dôvodov, preto súčet odpovedí presahuje 100%.

Graf č. 5 zobrazuje najčastejšie udávané dôvody zníženej atraktívnosti stredného odborného vzdelávania, ktoré udávali zamestnávatelia rozdelení podľa veľkosti firmy, z ktorej pochádzajú. Položky grafu sú zoradené podľa percentuálneho zastúpenia argumentácie zamestnávateľov zo stredne veľkých firiem s počtom zamestnancov od 36 do 50, keďže zamestnávatelia takýchto firiem boli v našom prieskume zastúpení najviac. Pre malé podniky je oproti ostatným subjektom slabá spolupráca škôl s podnikovou sférou významnejším dôvodom ako ambície mladých získať vysokoškolský diplom. Je možné, že malé podniky vnímajú nedostatočne rozvinutú komunikáciu so školami najviac, pretože ak aj táto komunikácia prebieha, malé podniky sú do nej zahrnuté iba zriedka. Vyše štvrtina zamestnávateľov z malých podnikov naviac vidí problém v nedostatočnom oboznámení žiakov základných škôl so svetom práce, čo môže do určitej miery súvisieť aj s vnímaným významom nedostatočnej komunikácie. Malé a stredne veľké podniky sa vo vnímaní dôležitosti jednotlivých faktorov zníženia atraktívnosti stredných odborných škôl relatívne zhodujú. Vyše pätina zamestnávateľov z veľkých podnikov vidí významný problém v uplatnení sa žiakov stredných odborných škôl na trhu práce, čím sa títo zamestnávatelia líšia od ostatných podnikov, pre ktoré tento problém nie je natoľko významný. Môže to do určitej miery naznačovať, že zamestnávatelia pozorujú horšiu pripravenosť žiakov stredných odborných škôl na výkon práce vo väčších podnikoch.

Graf č. 5:
Vnímanie dôvodov zníženej atraktívnosti stredných odborných škôl oproti gymnáziám podľa veľkosti firmy (%)

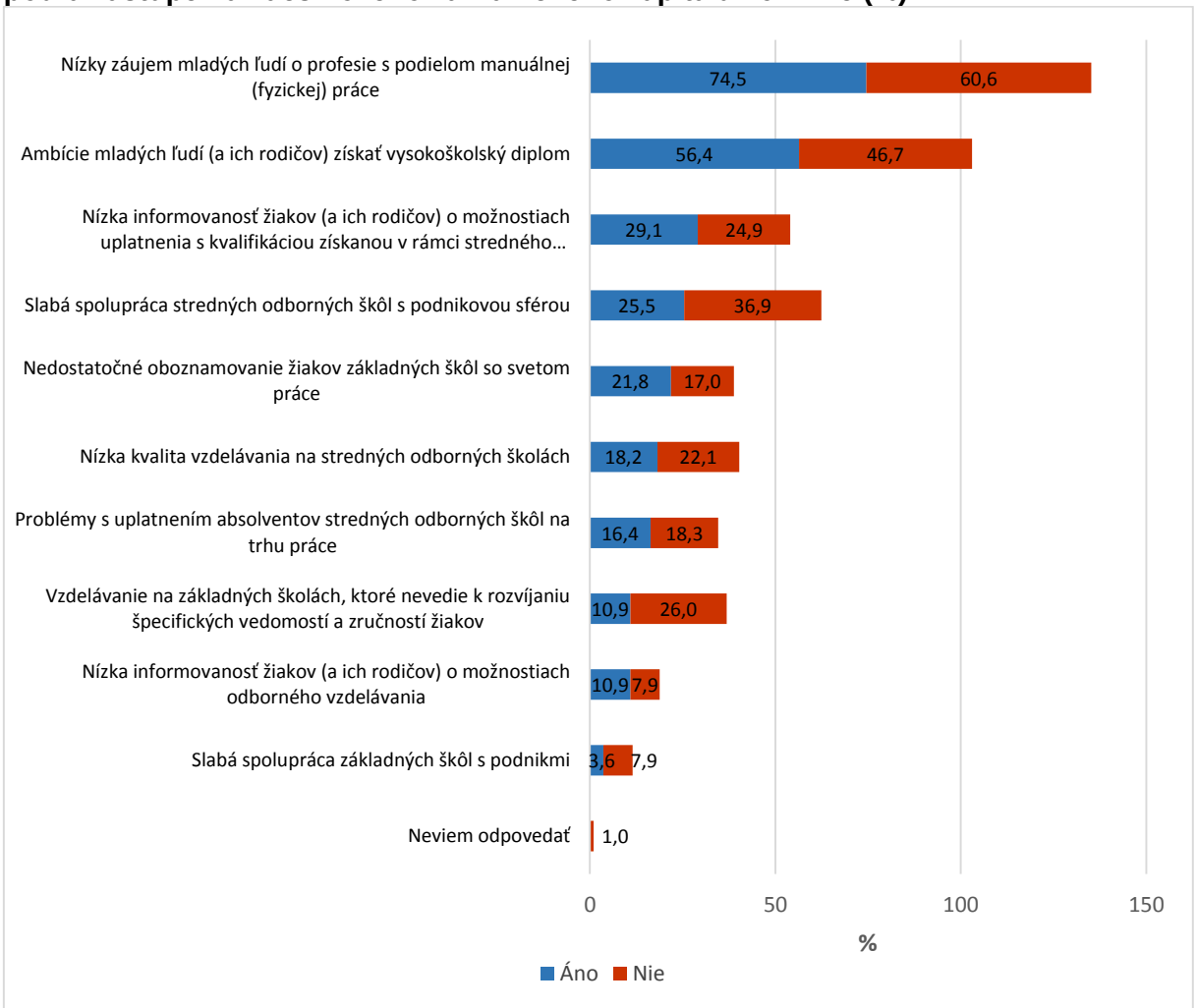


Otázka: Čo z Vášho pohľadu znižuje atraktívnosť stredných odborných škôl?
Poznámka: zamestnávatelia mohli uviesť viacero dôvodov, preto súčet odpovedí presahuje 100%.

Zamestnávatelia z radov domácich podnikov majú vyššie očakávania vo vzťahu k systému vzdelávania na Slovensku než podniky so zastúpením zahraničného kapitálu

Graf č. 6 zobrazuje percentuálne zastúpenie jednotlivých argumentov, ktoré podporujú vnímanie zníženej atraktívnosti stredných odborných škôl podľa toho, či zamestnávateľ pochádza z podniku, v ktorom je väčšinovo zastúpený zahraničný kapitál, alebo nie. Všetci zamestnávatelia sa v poradí dôležitosti prvých troch najdôležitejších faktorov (nízky záujem o profesie zahŕňajúce manuálnu prácu, ambície žiakov získať vysokoškolský diplom a nízka informovanosť o uplatnení po ukončení štúdia na strednej odbornej škole) zhodujú, tí zo zahraničných podnikov však uvádzali faktory vo väčšom zastúpení než zamestnávatelia z domácich podnikov. Pre zamestnávateľov z domácich podnikov sú v porovnaní s tými z firiem so zastúpením zahraničného kapitálu významnejšími faktormi také ako slabá spolupráca stredných odborných škôl s podnikmi, nízka kvalita vzdelávania na stredných odborných školách a hlavne vzdelávanie na základných školách, ktoré podľa zamestnávateľov z domácich podnikov nevedie k rozvíjaniu špecifických vedomostí a zručností žiakov. Zamestnávatelia z domácich podnikov sú akoby kritickejší voči vzdelávaniu na základných a stredných školách na Slovensku, pričom sú taktiež nespokojnejší so spoluprácou so strednými odbornými školami.

Graf č. 6:
Vnímanie dôvodov zníženej atraktívnosti stredných odborných škôl oproti gymnáziám podľa zastúpenia väčšinového zahraničného kapitálu vo firme (%)

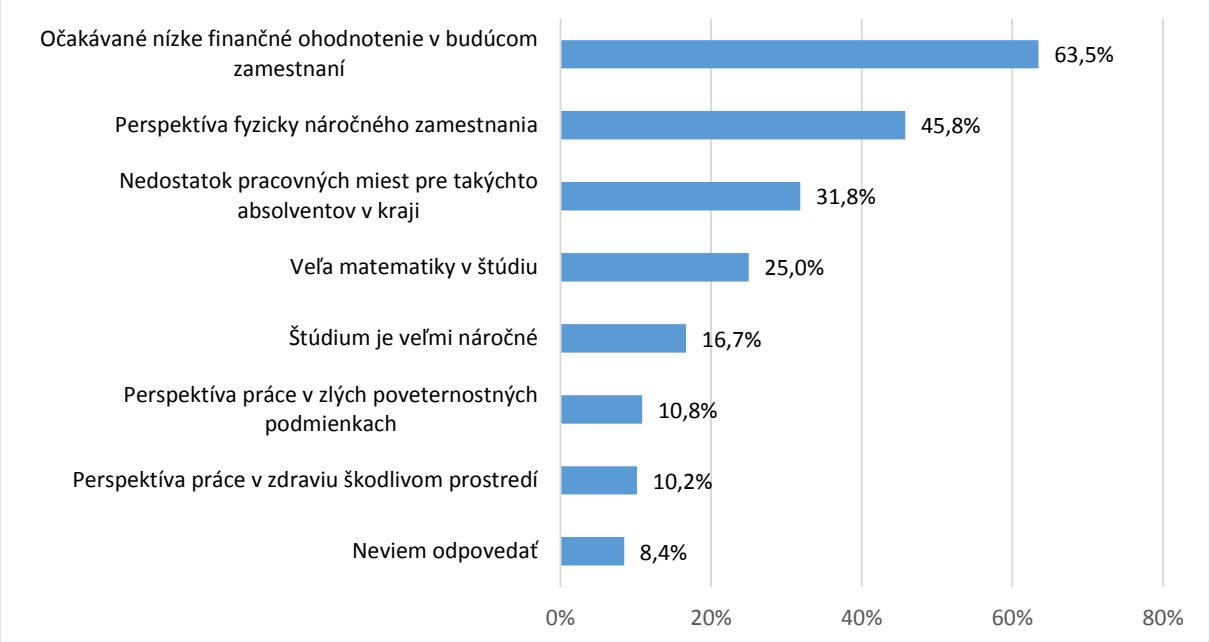


Otázka: Čo z Vášho pohľadu znižuje atraktívnosť stredných odborných škôl?
Poznámka: zamestnávatelia mohli uviesť viacero druhov predmetov, preto súčet odpovedí presahuje 100%.

Vidina zle ohodnotenej a fyzicky náročnej práce je podľa zamestnávateľov dôvodom zníženej atraktívnosti štúdia v technických odboroch

V prieskume sme sa ďalej užšie zamerali na technické smery v odbornom vzdelávaní. Graf č. 7 prezentuje zamestnávateľmi najčastejšie uvádzané dôvody, prečo je štúdium v technicky zameraných odboroch menej atraktívne. Pre väčšinu zamestnávateľov je hlavným dôvodom zníženej atraktívnosti technických odborov vidina slabo finančne ohodnotenej práce.

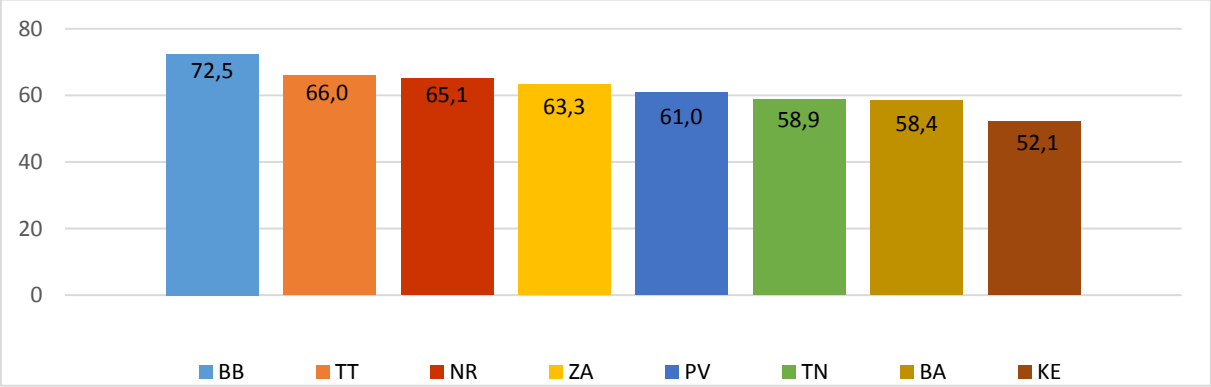
Graf č. 7:
Dôvody zníženej atraktívnosti technických odborov z pohľadu zamestnávateľov



Otázka: Čo podľa Vás znižuje atraktívnosť vzdelávania v technicky zameraných odboroch stredných odborných škôl?
Poznámka: zamestnávatelia mohli označiť viacero položiek, preto súčet odpovedí presahuje 100%.

Dôvod nízkeho finančného ohodnotenia je v grafe č. 8 zobrazený z hľadiska krajových diferencii. Tento faktor je významný pre najväčšiu časť zamestnávateľov z Banskobystrického kraja (nad 70%). Faktor očakávania nízkeho finančného ohodnotenia označilo najmenej zamestnávateľov z Bratislavského a Košického kraja, ale aj v týchto krajoch je dôležitosť tohto faktoru stále vnímaná väčšinou z nich.

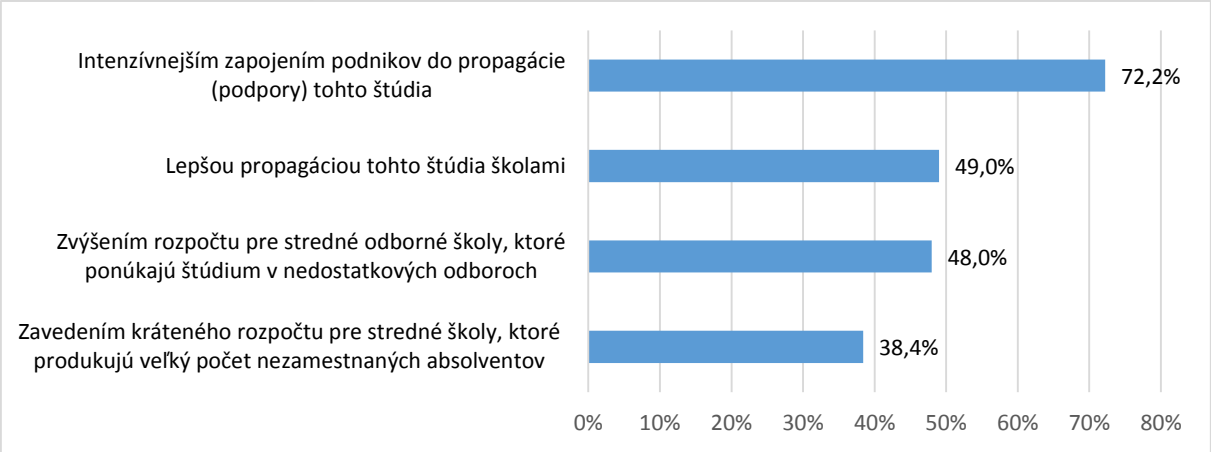
Graf č. 8:
Dôvody zníženej atraktívnosti technických odborov z pohľadu zamestnávateľov (%)



Otázka: Čo podľa Vás znižuje atraktívnosť vzdelávania v technicky zameraných odboroch stredných odborných škôl?
Položka: Očakávané nízke finančné ohodnotenie v budúcom zamestnaní.

Graf č. 9 uvádza percentuálne zastúpenie štyroch najčastejšie sa objavujúcich spôsobov riešenia vzniknutej situácie ohľadom nízkeho záujmu žiakov o odbory, ktorých absolventi na trhu práce zamestnávateľom chýbajú. Skoro tri štvrtiny opýtaných vidia ako najefektívnejší spôsob riešenia situácie v školstve a na trhu práce v intenzívnejším zapojení podnikov do propagácie a podpory tohto štúdia. Polovica respondentov označila za dôležitú aj propagáciu zo strany škôl. Zastúpenie týchto názorov podčiarkuje nutnosť prehĺbenia spolupráce medzi strednými odbornými školami a zamestnávateľskou sférou. Podobný poznatok vzišiel aj z nášho učiteľského prieskumu, v ktorom väčšina učiteľov videla pri spolupráci so zamestnávateľskou sférou problém v tom, že v podnikoch často chýbajú ľudia, ktorí by plne vyhoveli požiadavkám stredných odborných škôl a vzdelávacieho procesu, ktorý sa na nich realizuje v súlade so školskými vzdelávacími programami, ktoré sú pre nich záväzné (Hrabinská a kol., 2015a). S cieľom zlepšiť spoluprácu a vzájomnú komunikáciu medzi strednými odbornými školami a zamestnávateľskou sférou by preto bolo užitočné nasmerovať ďalšie kroky aj na riešenie tejto situácie.

Graf č. 9:
Zamestnávateľmi najčastejšie udávané spôsoby riešenia nezáujmu žiakov o nedostatkové odbory štúdia



Otázka: Ako by ste riešili situáciu s nezáujmom žiakov o štúdium na stredných odborných školách v nedostatkových odboroch?
Poznámka: zamestnávatelia mohli uviesť viacero druhov predmetov, preto súčet odpovedí presahuje 100%.

2.3 Zamestnávanie nových absolventov a význam praxe pri ich prijímaní

S cieľom zistiť príčiny nezáujmu väčšiny zamestnávateľov o čerstvých absolventov sme zamestnávateľom položili niekoľko otázok, pričom sme sa sústredili hlavne na problémy, ktoré súvisia so zvyčajným nedostatkom praxe absolventov. Zaujímalo nás, či pri prijímaní absolventov existujú rozdiely podľa toho, aký stupeň vzdelania dosiahli, v akej veľkej firme zamestnávatelia pôsobia, podľa zamerania jej činnosti a podľa toho, či ide o firmu s väčšinovo zastúpeným zahraničným kapitálom alebo o čisto slovenský podnikateľský subjekt.

2.3.1 Prijatí noví zamestnanci

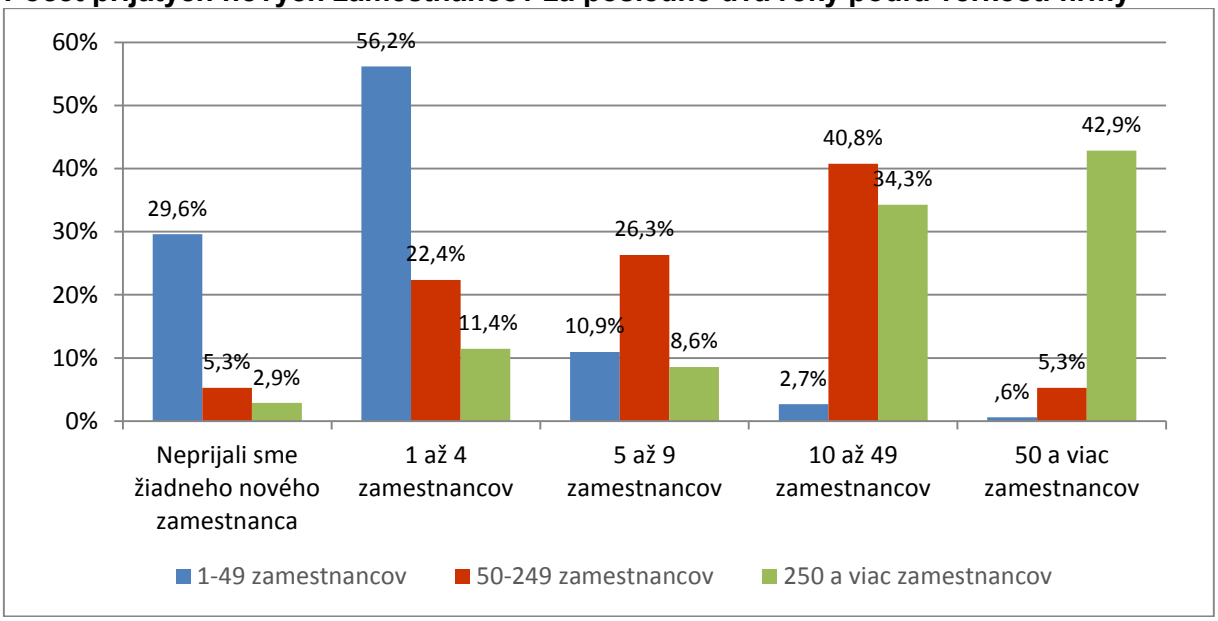
Ako vidno z grafu č. 10, 1 až 4 zamestnancov prijímali najčastejšie malé subjekty s počtom zamestnancov 1 až 49 (56,2%). V oveľa menšom podiele prijímali tento počet zamestnancov stredne veľké firmy (22,4%) a veľké firmy (11,4%).

5 až 9 zamestnancov prijali do zamestnania za posledné dva roky v najväčšom počte stredne veľké firmy s počtom zamestnancov do 249 (40,8%). V prípade malých a veľkých firiem tieto hodnoty oscilujú okolo 10% (malé firmy 10,9% a veľké firmy 8,6%).

10 až 49 zamestnancov prijímali najčastejšie v temer rovnakom podiele (rozdiel iba 6,5 percentuálneho bodu) stredne veľké firmy s 50 až 249 zamestnancami (40,8%) a veľké firmy s počtom zamestnancov vyšším ako 250 (34,3%), ale expanziu alebo výmenu odchádzajúcich pracovníkov za nových v tomto rozsahu zažívalo aj 2,7% malých zamestnávateľov s počtom zamestnancov do 49.

50 a viac zamestnancov najčastejšie prijímali veľké firmy s počtom zamestnancov 250 a viac (42,9%), ale tento počet prijalo aj 5,3% stredne veľkých podnikov s počtom zamestnancov od 50 do 249 a dokonca aj 0,6% malých firiem s počtom zamestnancov do 49.

Graf č. 10:
Počet prijatých nových zamestnancov za posledné dva roky podľa veľkosti firmy



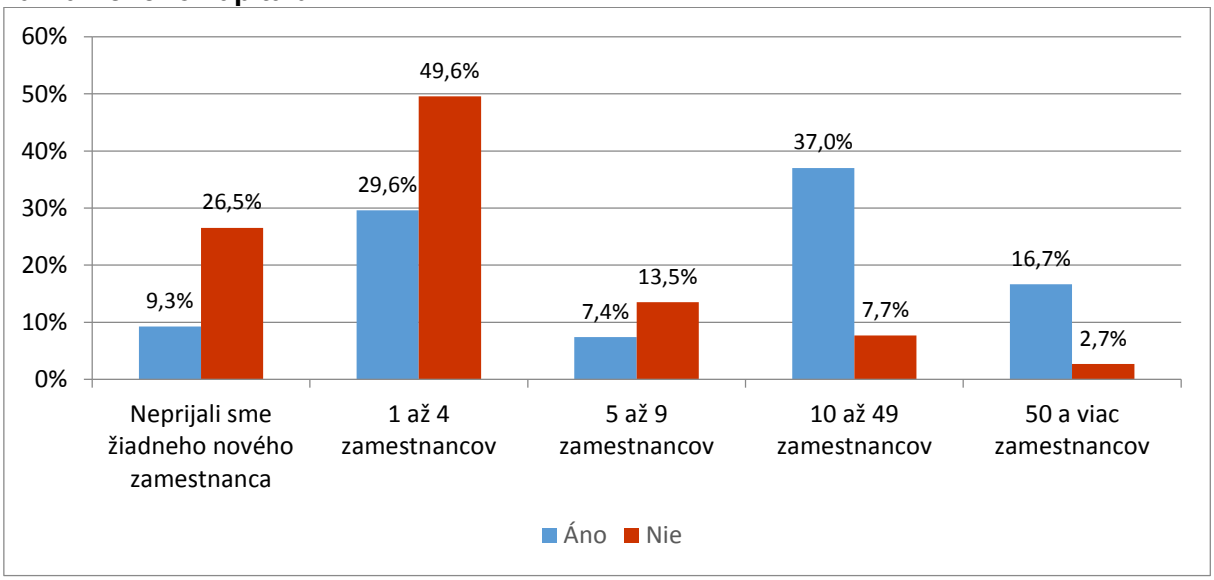
Otázka: Koľko nových zamestnancov ste prijali za posledné dva roky ? x Koľko zamestnancov má firma, v ktorej pracujete?
Poznámka: Pri veľkých firmách môže byť výsledok ovplyvnený nízkou početnosťou respondentov.

Slovenské podnikateľské subjekty prijímali najčastejšie 1 až 4 zamestnancov, firmy so zastúpeným zahraničným kapitálom 10 až 49 zamestnancov

Ako vidno z grafu č. 11, pokiaľ ide o slovenské podnikateľské subjekty, najviac z nich prijalo 1 až 4 zamestnancov, zatiaľ čo firmy so zastúpeným zahraničným kapitálom prijímali podstatne viac zamestnancov (10 až 49 zamestnancov) pravdepodobne z toho dôvodu, že v ich prípade ide zvyčajne o veľké nadnárodné spoločnosti, nemožno však úplne vylúčiť ani možnú vyššiu tendenciu zamestnancov k fluktuácii v týchto firmách.

Iba necelá desatina (9,3%) firiem so zastúpeným zahraničným kapitálom neprijala za posledné dva roky žiadneho zamestnanca, čo silne kontrastuje so slovenskými podnikateľskými subjektami, z ktorých žiadneho nového zamestnanca neprijala až viac ako štvrtina z nich (26,5%). Toto zistenie môže naznačovať príspevok zahraničných firiem pôsobiacich na Slovensku k celkovej zamestnanosti v republike a k väčšej mobilite pracovných síl, ako aj domnienku, že vo firmách s väčšinovo zastúpeným zahraničným kapitálom existuje celkovo hospodársky a finančne zdravšie prostredie. Dôvodom veľkosti vzniknutého nepomeru medzi zamestnávaním absolventov stredných odborných škôl medzi podnikmi s prevažne domácim a zahraničným kapitálom môže byť aj relatívne vyššia fluktuácia zamestnancov vo veľkých zahraničných korporáciách, teda úvaha o príspevku k celkovej zamestnanosti v republike môže byť týmto faktorom do určitej miery skreslená. Potrebné sú v tomto zmysle ďalšie presnejšie zacielené dáta.

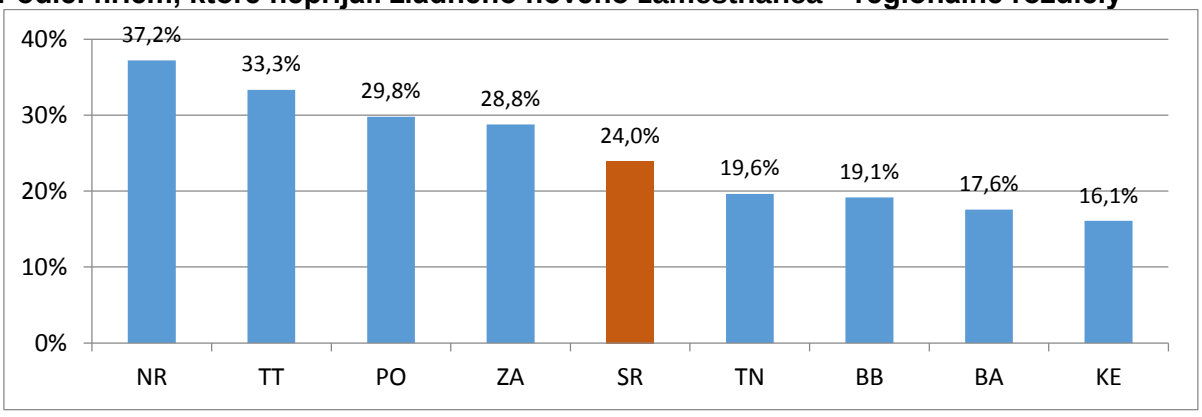
Graf č. 11:
Počet prijatých nových zamestnancov za posledné dva roky podľa zastúpenia zahraničného kapitálu



Otázka: Koľko nových zamestnancov ste prijali za posledné dva roky ?
Poznámka: Odpovedalo 377 slovenských podnikateľských subjektov a 54 zamestnávateľov, ktorí uviedli, že vo väčšinovom vlastníctve ich firmy je zastúpený zahraničný kapitál.

Ak sa pozrieme na regionálne rozloženie, ukazujú sa signifikantné rozdiely. V grafe č. 12 vidíme, že žiadneho zamestnanca neprijalo najviac firiem v Nitrianskom (37,2%) a Trnavskom (33,3%) kraji, najmenej v Bratislavskom (17,6%) a Košickom (16,1%) kraji. Rozdiel medzi Nitrianskym a Košickým krajom predstavuje až 21,1 percentuálneho bodu.

Graf. č 12:
Podiel firiem, ktoré neprijali žiadneho nového zamestnanca – regionálne rozdiely



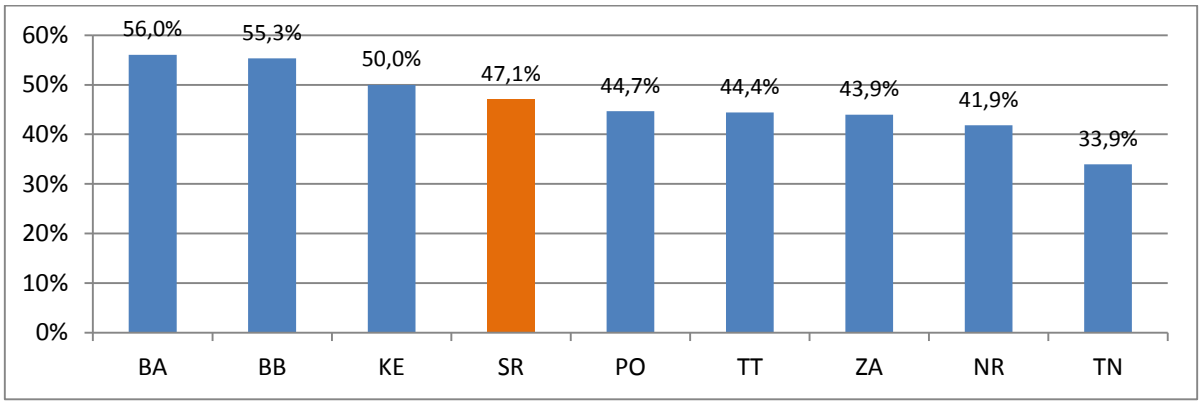
Otázka: : Koľko nových zamestnancov ste prijali za posledné dva roky ?
Položka: Neprijali sme žiadneho zamestnanca[11]

Pomerne vyrovnaná situácia existovala, pokiaľ išlo o prijímanie 1-4 zamestnancov. Až temer polovica firiem (47,1%) na Slovensku prijala tento počet zamestnancov. Nad celoslovenským priemerom mierne vyčnievajú iba 3 kraje – Bratislavský, Banskobystrický a Košický kraj, v ktorých prijalo tento počet zamestnancov o 2,9 až 8,9 percentuálneho bodu viac zamestnávateľov, než je celoslovenský priemer. Hodnoty pre ostatné kraje oscilujú mierne

[11] Dáta za Bratislavský a Prešovský kraj môžu byť ovplyvnené rozdielom 5 percentuálnych bodov medzi prieskumným súborom a základným súborom

pod celoslovenským priemerom, s výnimkou Trenčianskeho kraja, kde bol podiel takýchto firiem najnižší (33,9%, 13,2 percentuálneho bodu pod celoslovenským priemerom).

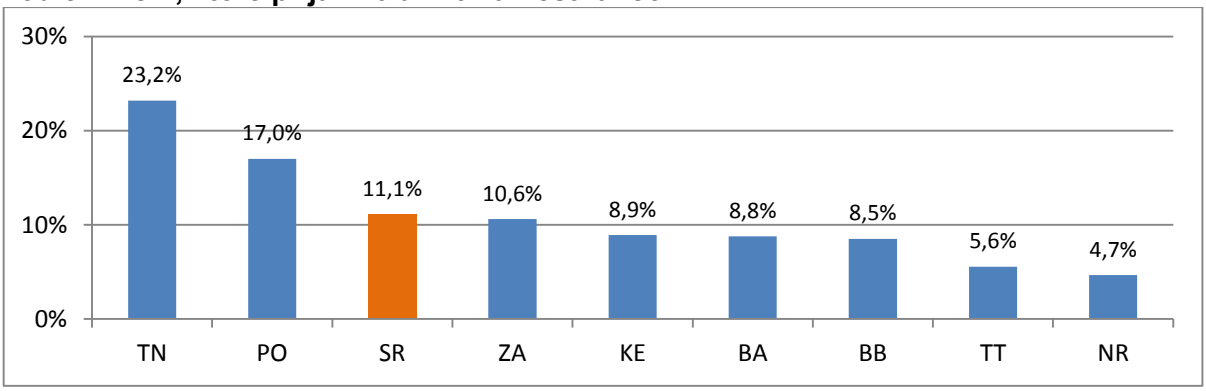
Graf č. 13:
Podiel firiem, ktoré prijali 1 až 4 zamestnancov – regionálne rozdiely



Otázka: : Koľko nových zamestnancov ste prijali za posledné dva roky ?
Položka: žiadneho zamestnanca[12]

Ak sa pozrieme na podiely firiem, ktoré v jednotlivých krajoch prijali 10 - 49 zamestnancov (graf č.14), obraz je dramaticky odlišný. 10 až 49 zamestnancov prijalo až 23% firiem v Trenčianskom kraji a iba 4,7% firiem v Nitrianskom kraji. Rozdiel medzi týmito dvomi krajmi predstavuje až 17,5 percentuálneho bodu. Podstatne vyšší podiel firiem než je celoslovenský priemer prijal tento počet zamestnancov aj v Prešovskom kraji (17%, rozdiel 5,9 percentuálneho bodu).

Graf č. 14:
Podiel firiem, ktoré prijali 10 až 49 zamestnancov



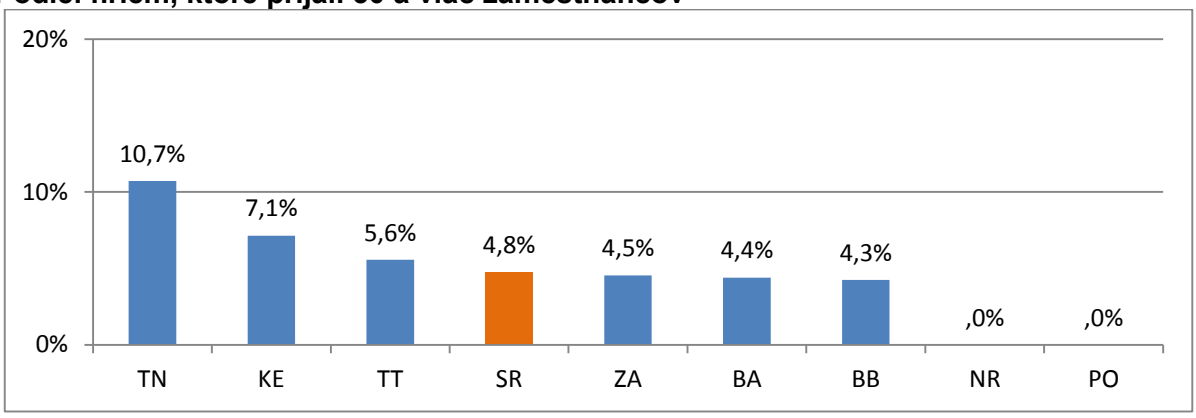
Otázka: : Koľko nových zamestnancov ste prijali za posledné dva roky ?
Položka: 10 až 49 zamestnancov

Ako vidno v grafe č.15, najnižší podiel firiem – iba necelých 5% - prijal 50 a viac zamestnancov. V Nitrianskom a Prešovskom kraji sa takéto firmy ani nevyskytli.[13] Naopak, výrazne nad celoslovenským priemerom sa umiestnili firmy z Trenčianskeho kraja, v ktorom takýto vysoký počet zamestnancov prijalo až 10,7% firiem.

[12] Dáta za Bratislavský a Prešovský kraj môžu byť ovplyvnené rozdielom 5 percentuálnych bodov medzi prieskumným súborom a základným súborom

[13] Dáta za Prešovský kraj môžu byť ovplyvnené aj nízkym podielom zamestnávateľov z tohto kraja vo výskumnom súbore (rozdiel približne 5 percentuálnych bodov v porovnaní so základným súborom).

Graf č. 15:
Podiel firiem, ktoré prijali 50 a viac zamestnancov

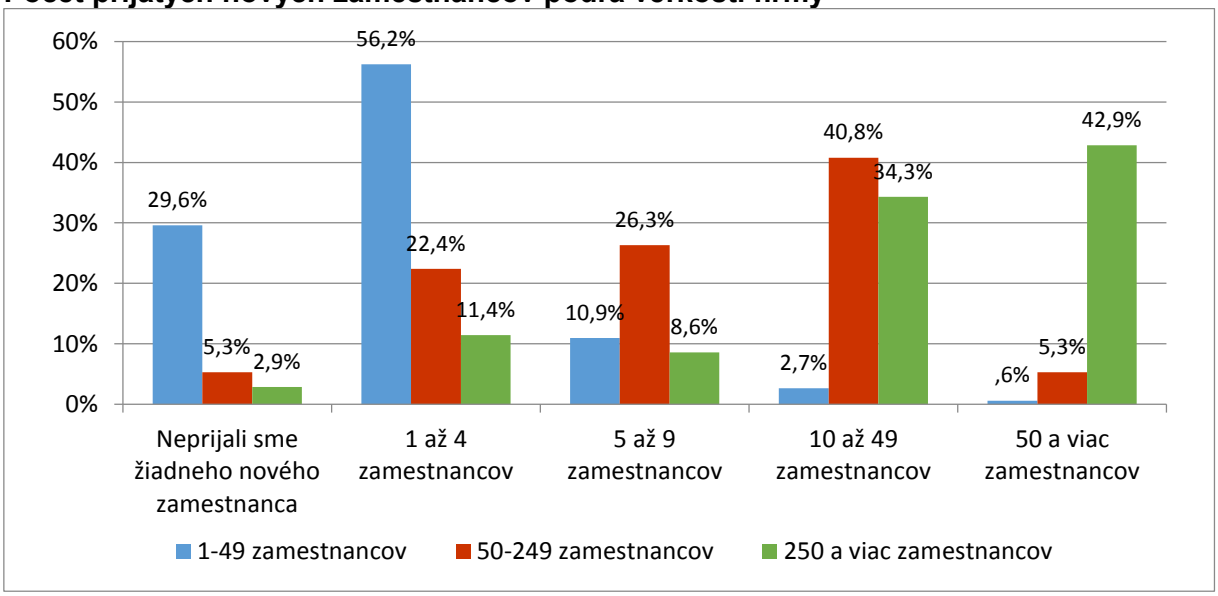


Otázka: : Koľko nových zamestnancov ste prijali za posledné dva roky ?
Položka: 50 a viac zamestnancov

Najčastejšie prijímali nových pracovníkov stredne veľké firmy

Graf č.16 znázorňuje počet prijatých nových zamestnancov podľa veľkosti firmy. Ukázalo sa, že najčastejšie prijímali nových pracovníkov stredne veľké firmy (1- 49 zamestnancov), avšak pokiaľ ide o početnosti, najviac prijímali len nižší počet zamestnancov (1 až 4 zamestnancov).

Graf č. 16:
Počet prijatých nových zamestnancov podľa veľkosti firmy



Otázka č.1 : Koľko nových zamestnancov ste prijali za posledné dva roky ?
Poznámka: Pri veľkých firmách môže byť výsledok ovplyvnený nízkou početnosťou respondentov.

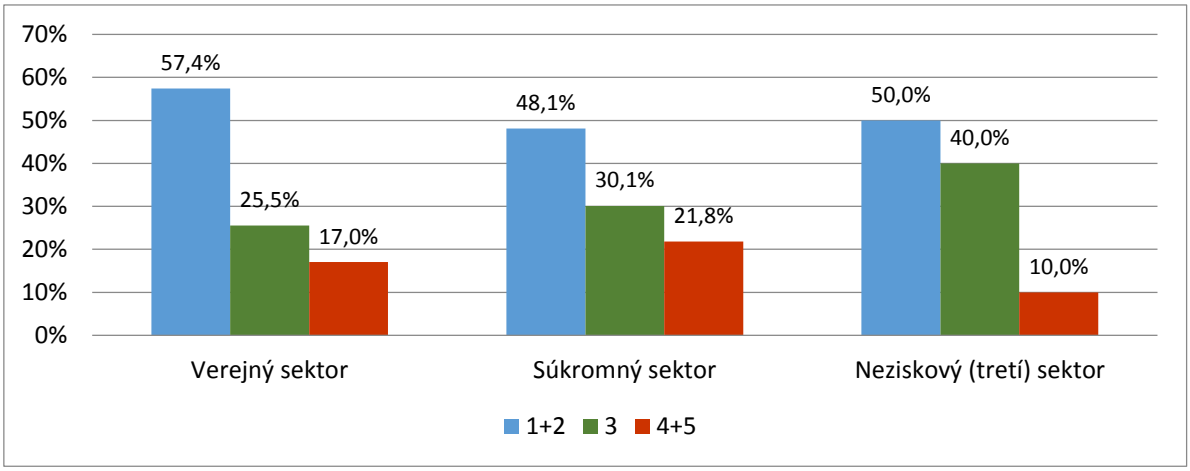
2.3.2 Požadovanie praxe pri prijímaní absolventov stredných odborných škôl

Zaujímalo nás taktiež, do akej miery berú zamestnávatelia do úvahy prax pri prijímaní absolventov stredných odborných škôl do zamestnania.

Z grafu č.17 vyplýva, že prax sa najviac zohľadňuje vo verejnom sektore. Až 57,4% subjektov ju označilo za veľmi dôležitý faktor. V súkromnom sektore sa prax berie do úvahy o niečo menej - ako veľmi dôležitú ju označilo iba 48,1% subjektov z tohto sektora, pričom najviac

subjektov z tohto sektora aj uviedlo, že nie je pre nich veľmi dôležitá (21,8%, hodnoty 4 a 5 na päťstupňovej škále).

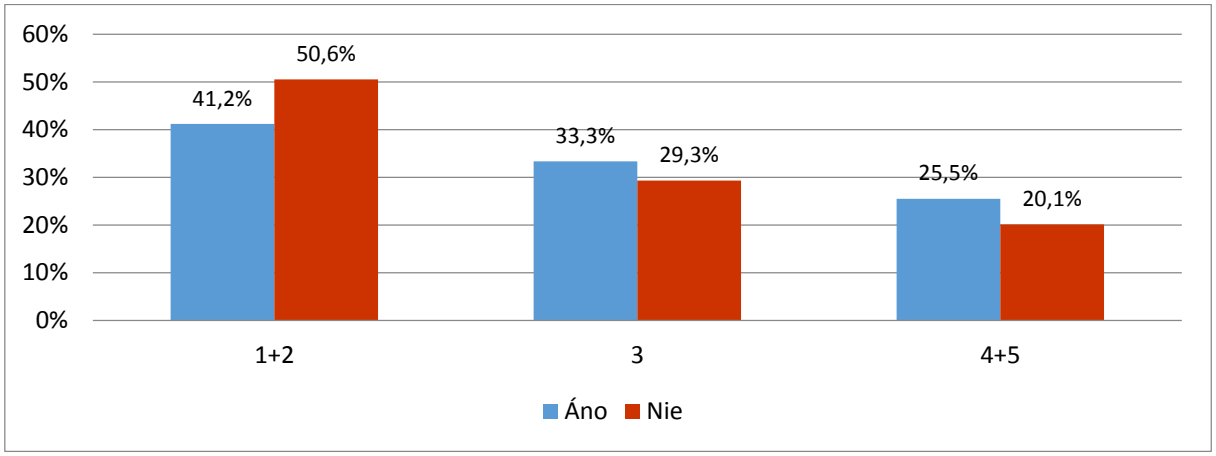
Graf č. 17:
Zohľadňovanie praxe pri prijímaní absolventov stredných odborných škôl podľa sektora



Otázka: Do akej miery beriete vo Vašej firme do úvahy prax pri prijímaní absolventov stredných odborných škôl?
Poznámka : Zamestnávatelia mohli svoje odpovede uviesť na škále 1 - 5, kde hodnota 1 znamená "veľmi dôležitá" a 5 "vôbec nie je dôležitá. Na účely analýzy boli tieto stupne zlúčené nasledovne: 1+2, 3 a 4+5.

Ak sa pozrieme na tento jav z hľadiska toho, či je alebo nie je vo vlastníctve firmy väčšinovo zastúpený zahraničný kapitál (graf č. 18), pri prijímaní absolventov stredných odborných škôl sa prax viac zohľadňuje v domácich firmách než vo firmách so zastúpeným zahraničným kapitálom (rozdiel 9,4 percentuálneho bodu). Domáce firmy však súčasne v najvyššom podiele označili aj hodnoty na opačnom póle – až štvrtina z nich (25,5%) uviedla, že nadobudnutá prax je pre ne skôr menej dôležitá.

Graf č. 18 :
Význam praxe pri prijímaní zamestnancov podľa toho, či je vo firme väčšinovo zastúpený zahraničný kapitál

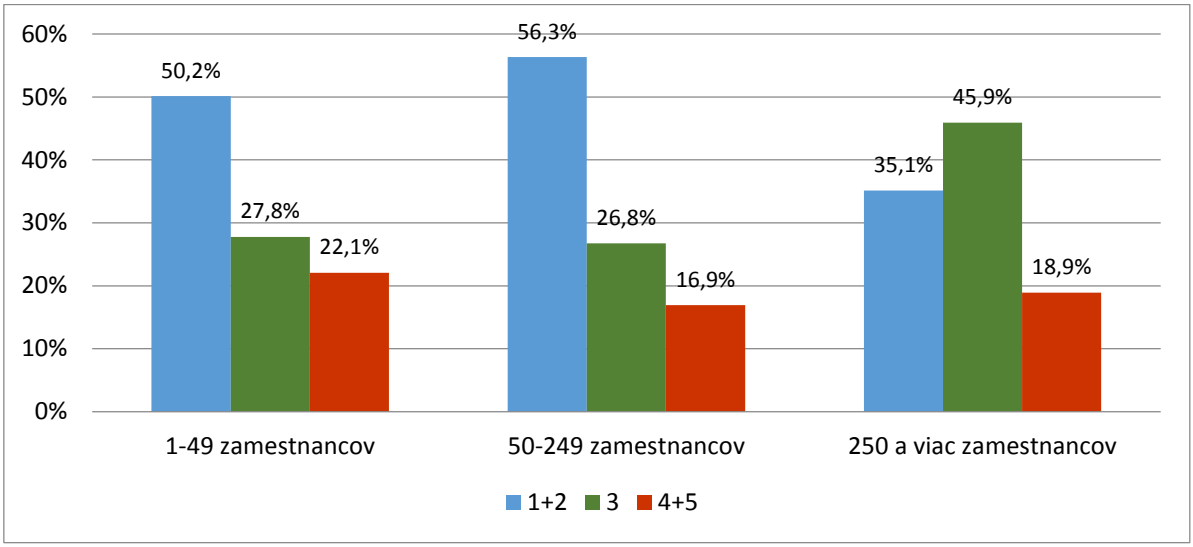


Otázka: Do akej miery beriete vo Vašej firme do úvahy prax pri prijímaní absolventov stredných odborných škôl?
Poznámka : Zamestnávatelia mohli svoje odpovede uviesť na škále 1 - 5, kde hodnota 1 znamená "veľmi dôležitá" a 5 "vôbec nie je dôležitá. Na účely analýzy boli tieto stupne zlúčené nasledovne: 1+2, 3 a 4+5..

Prax sa najviac zohľadňuje v stredne veľkých firmách

Z grafu č. 19 je evidentné, že prax pri prijímaní zamestnancov najviac zohľadňujú stredne veľké firmy s počtom od 50 do 249 pracovníkov (56,3%) a malé firmy s počtom pracovníkov 1 až 49 (50,2%).

Graf č. 19:
Význam praxe pri prijímaní absolventov stredných odborných škôl podľa veľkosti firmy

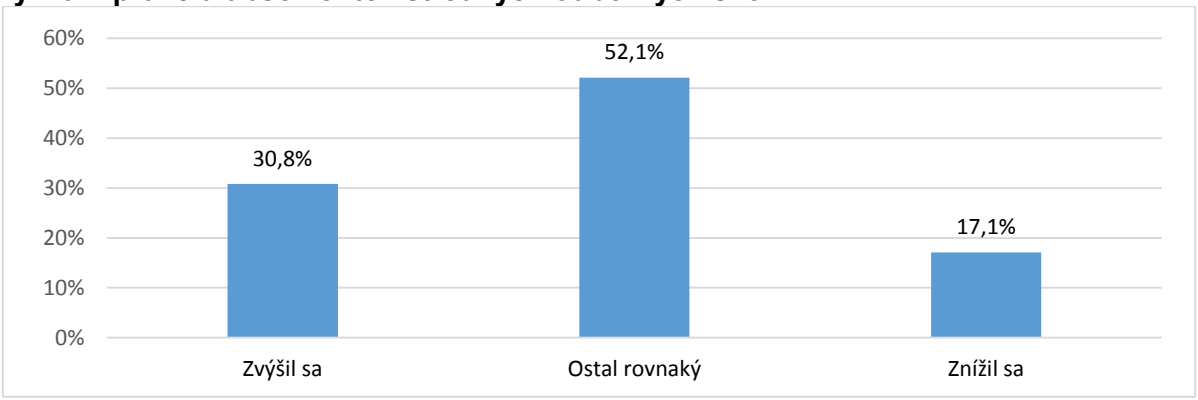


Otázka: Do akej miery beriete vo Vašej firme do úvahy prax pri prijímaní absolventov stredných odborných škôl?
Poznámka : Zamestnávatelia mohli svoje odpovede uviesť na škále 1 - 5, kde hodnota 1 znamená "veľmi dôležitá" a 5 "vôbec nie je dôležitá. Na účely analýzy boli tieto stupne zlúčené nasledovne: 1+2, 3 a 4+5..

Význam praxe sa podľa zamestnávateľov za posledných 5 rokov mierne zvýšil

Zamestnávateľov sme sa taktiež opýtali, či sa zmenil význam praxe u absolventov stredných odborných škôl v porovnaní s obdobím pred 5 rokmi. Z grafu č. 20 vyplýva, že mierne viac ako polovica zamestnávateľov je toho názoru, že význam praxe sa za posledných 5 rokov nezmenil. Na druhej strane, podiel tých, ktorí sa domnievajú, že význam praxe sa zvýšil (30,8%), je o 13,7 percentuálneho bodu vyšší než podiel tých, ktorí zastávajú názor, že význam praxe sa skôr znížil (17,1%).

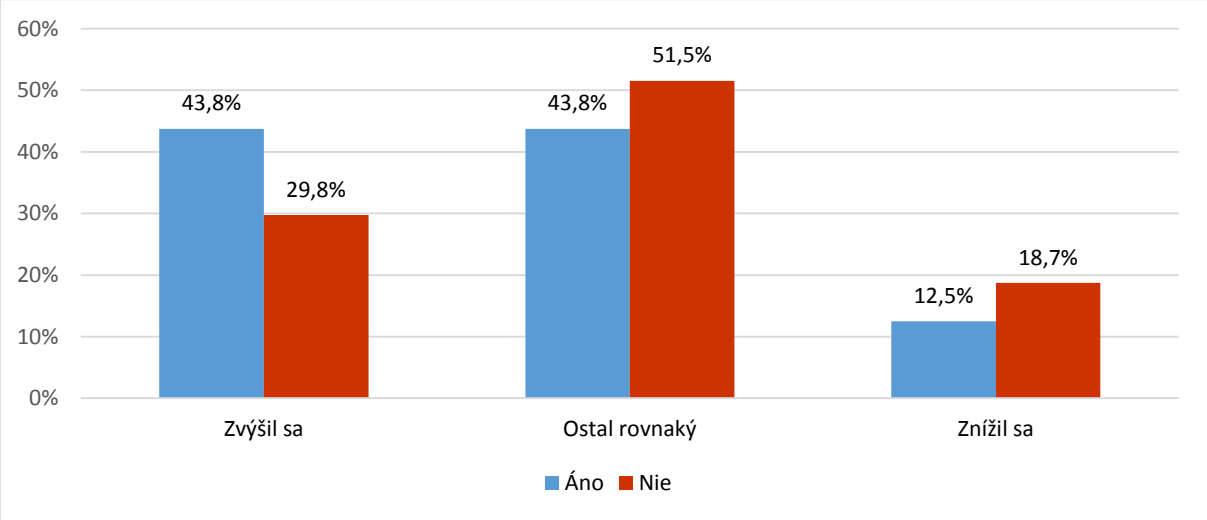
Graf č. 20:
Význam praxe u absolventov stredných odborných škôl



Otázka: Zmenil sa význam praxe u absolventov stredných odborných škôl v porovnaní s obdobím pred 5 rokmi?
Poznámka : Bola použitá škála 1-3, kde 1 znamená zvýšil sa, 2 zostal rovnaký, a 3 znížil sa.

Ak sa pozrieme na tento jav z hľadiska toho, či je vo firme väčšinovo zastúpený zahraničný kapitál alebo nie, firmy majú odlišné názory. Vo firmách so zahraničným kapitálom prevláda názor, že význam praxe pri prijímaní absolventov stredných škôl do zamestnania sa za posledných päť rokov zvýšil alebo zostal rovnaký (pri oboch položkách zhodne 43,8%), v domácich firmách sa zamestnávatelia vo vyššej miere prikláňajú k tomu, že význam praxe sa za posledných päť rokov znížil (rozdiel 6,2 percentuálneho bodu v porovnaní s firmami s väčšinovo zastúpeným zahraničným kapitálom).

Graf č. 21:
Význam praxe podľa toho, či je vo firme väčšinovo zastúpený zahraničný kapitál

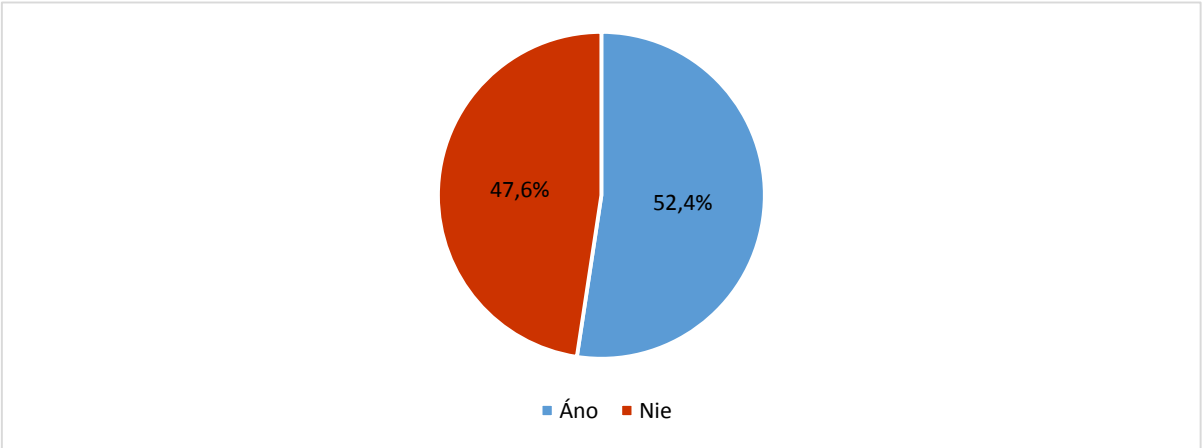


Otázka: Zmenil sa význam praxe u absolventov stredných odborných škôl v porovnaní s obdobím pred 5 rokmi?
Poznámka : Bola použitá škála 1-3, kde 1 znamená zvýšil sa, 2 zostal rovnaký a 3 znížil sa.

2.3.3 Prijímanie čerstvých absolventov stredných odborných škôl

Zamestnávateľom sme položili otázku, či prijali čerstvých absolventov stredných odborných škôl v posledných dvoch rokoch. Z prieskumu vyplynulo, že čerstvých absolventov prijala v posledných dvoch rokoch o niečo menej ako polovica zamestnávateľov (47,6%).

Graf č. 22:
Podiel firiem, ktoré zamestnali čerstvých absolventov stredných odborných škôl v období posledných dvoch rokov

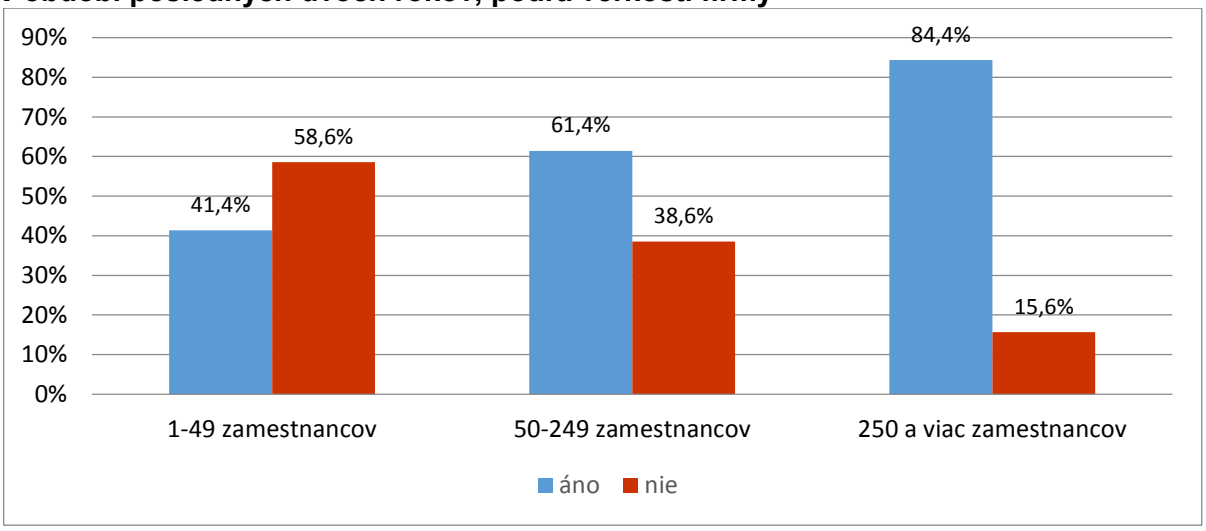


Otázka: Zamestnali ste vo Vašej firme čerstvých absolventov stredných odborných škôl v posledných dvoch rokoch?

Frekvencia prijímania čerstvých absolventov narastá s veľkosťou firmy

Ak sa pozrieme na to, v akom pomere prijímali čerstvých absolventov firmy podľa ich veľkosti, zisťujeme, že najčastejšie prijímali čerstvých absolventov najväčšie firmy s 250 a viac zamestnancami, z ktorých čerstvých absolventov prijalo až 84,4% (graf č.23). Najmenej často prijímali čerstvých absolventov malé firmy s počtom zamestnancov do 49 (41,4%). V prípade stredne veľkých firiem čerstvých absolventov prijalo 61,4% z nich, čo je však o 23 percentuálnych bodov menej než v prípade veľkých firiem s počtom 250 a viac zamestnancov.

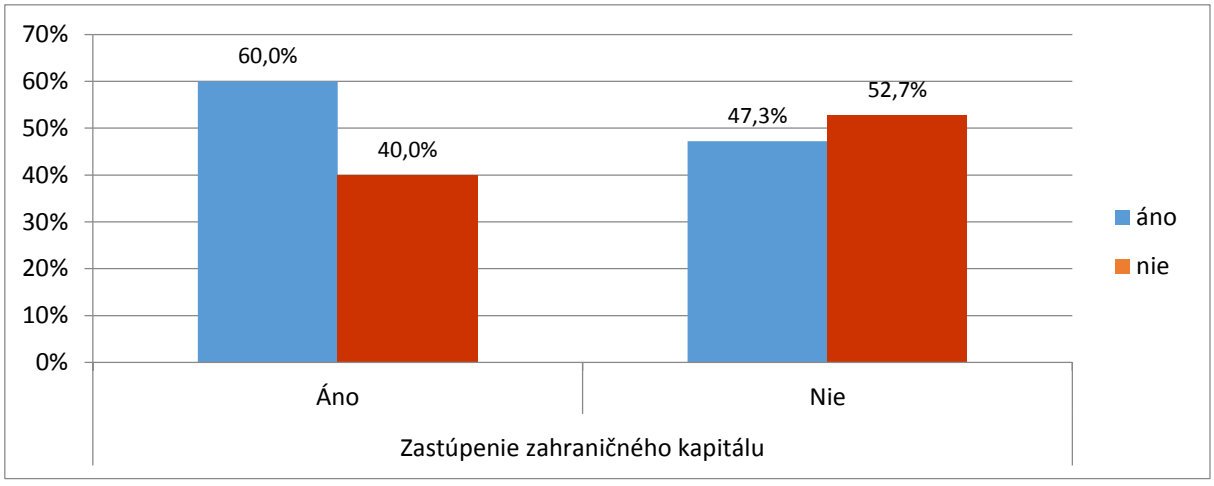
Graf č. 23:
Podiel firiem, ktoré zamestnali čerstvých absolventov stredných odborných škôl v období posledných dvoch rokov, podľa veľkosti firmy



Otázka: Zamestnali ste vo Vašej firme čerstvých absolventov stredných odborných škôl v posledných dvoch rokoch?
Poznámka: Pri veľkých firmách môže byť výsledok ovplyvnený nízkou početnosťou respondentov.

Z hľadiska zastúpenia zahraničného kapitálu vo vlastníctve firiem, čerstvých absolventov prijímalo podstatne viac firiem s väčšinovo zastúpeným zahraničným kapitálom než domácich firiem. Rozdiel predstavuje až 20 percentuálnych bodov.

Graf č. 24:
Podiel firiem, ktoré zamestnali čerstvých absolventov stredných odborných škôl v období posledných dvoch rokov, podľa zastúpenia zahraničného kapitálu

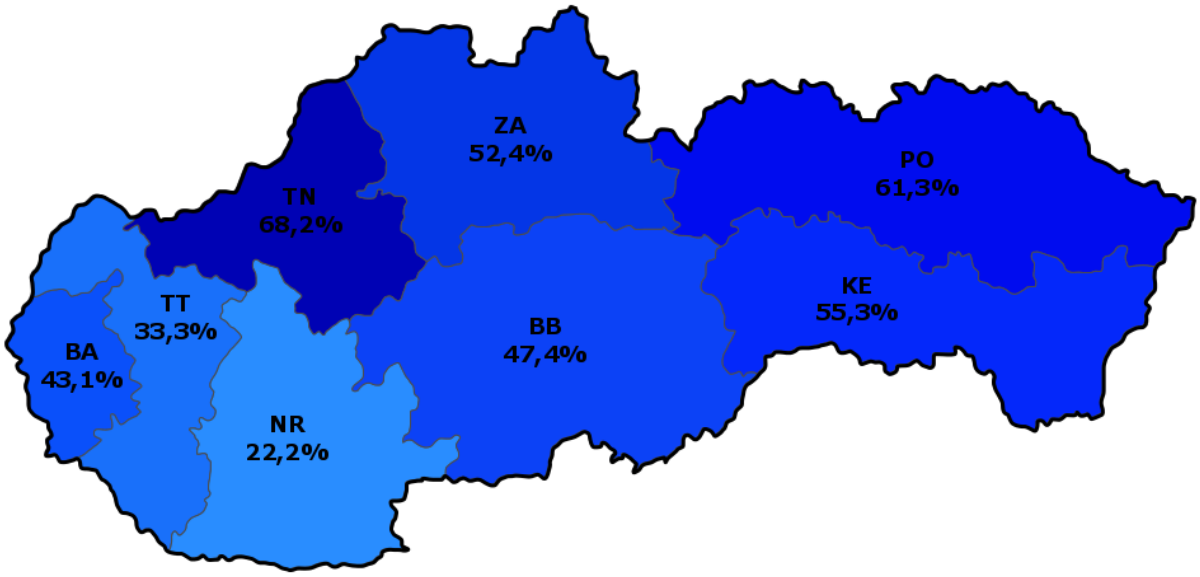


Otázka: Zamestnali ste vo Vašej firme čerstvých absolventov stredných odborných škôl v posledných dvoch rokoch ?

Pri prijímaní čerstvých absolventov stredných odborných škôl sa ukázali významné regionálne rozdiely (obrázok č. 1).

Najviac čerstvých absolventov zamestnali v období posledných dvoch rokov firmy v Trenčianskom (68,2%) a Prešovskom (61,3%) kraji. Mierne nadpriemerný záujem o čerstvých absolventov oproti celoslovenskému priemeru prejavili aj zamestnávatelia v Košickom (55,3%) a Žilinskom (52,4%) kraji. Pomerne málo firiem prijalo čerstvých absolventov aj v Bratislavskom kraji (43,1%). Rozdiel medzi trenčianskym a nitrianskym regiónom predstavuje až 46 percentuálnych bodov[14].

Obrázok č. 1:
Podiel firiem, ktoré zamestnali čerstvých absolventov stredných odborných škôl v období posledných dvoch rokov, regionálne rozdiely



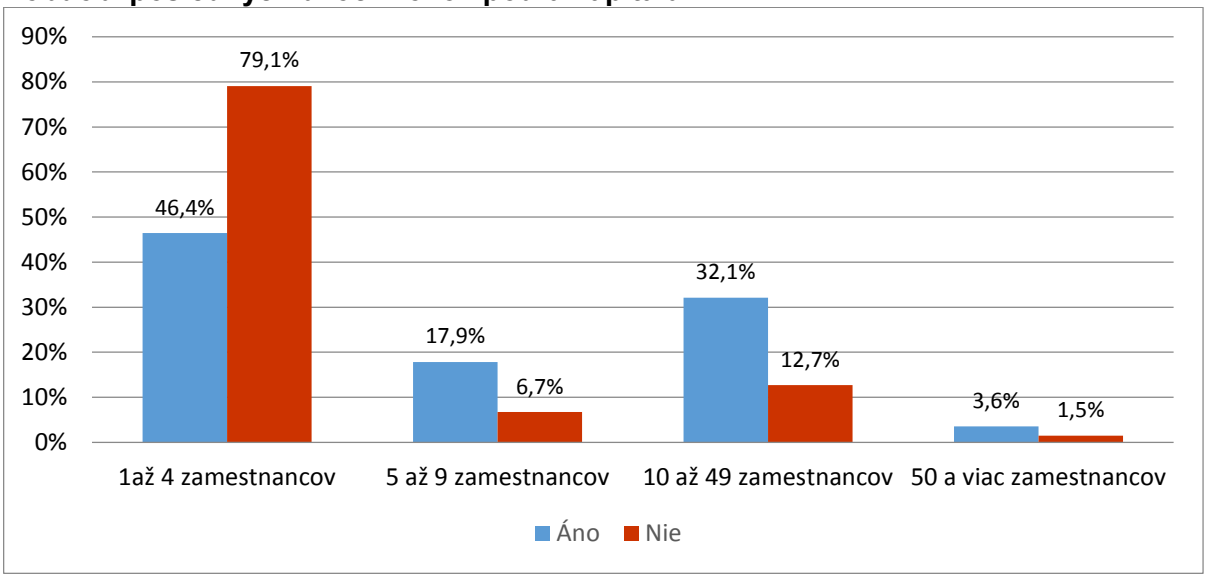
Otázka: Zamestnali ste vo Vašej firme čerstvých absolventov stredných odborných škôl v posledných dvoch rokoch?

Ako ukazuje graf č. 25, z domácich firiem najčastejšie čerstvých absolventov prijali mikrofirmy s 1 až 4 zamestnancami. Pokiaľ ide o firmy so zahraničným kapitálom zastúpeným vo väčšinovom vlastníctve týchto firiem, situácia ohľadom mikrofiriem je podobná, ale rozdiely medzi mikrofirmami a stredne veľkými firmami nie sú také výrazné ako v prípade domácich firiem.

[14] Dáta za Bratislavský a Prešovský kraj môžu byť ovplyvnené rozdielom 5 percentuálnych bodov medzi prieskumným súborom a základným súborom.

Graf č. 25 :

Podiel firiem, ktoré zamestnali čerstvých absolventov stredných odborných škôl v období posledných dvoch rokov podľa kapitálu



Otázka: Koľko čerstvých absolventov ste prijali ?

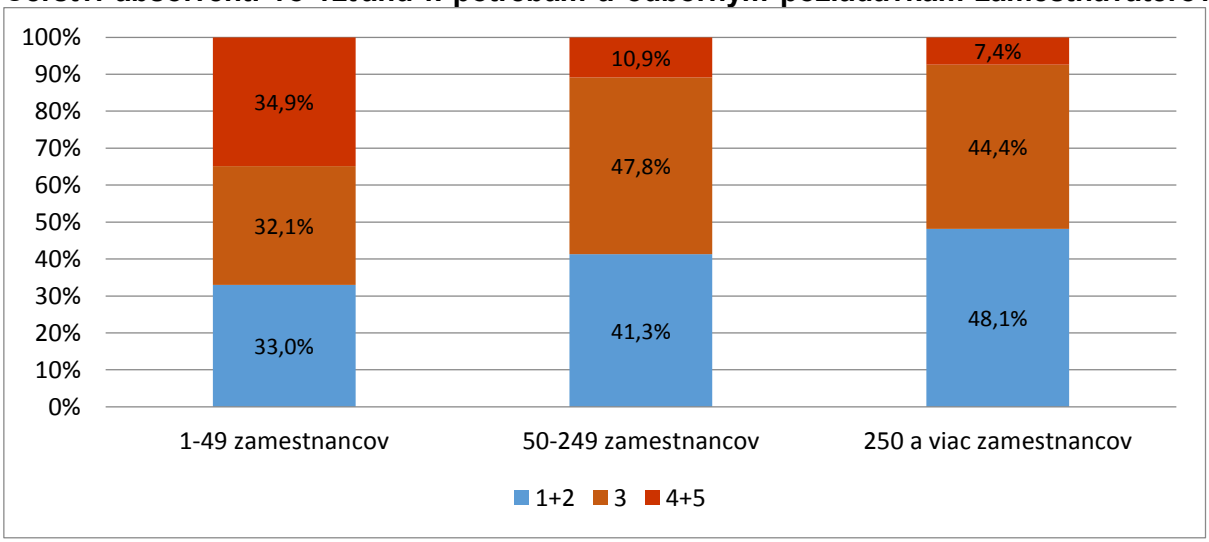
V tomto bloku otázok sme zamestnávateľom položili aj otázku o tom, ako sa podľa nich osvedčili absolventi stredných odborných škôl v praxi. Odpovede podľa toho, ako veľkú firmu v prieskume títo zamestnávatelia zastupovali, sú zhrnuté v grafe č. 26.

Ako vidno, najviac boli s čerstvými absolventami spokojní zamestnávatelia z najväčších firiem s počtom zamestnancov 250 a viac (48,1%). Na druhej strane, najmenej sa čerství absolventi osvedčili v malých firmách s počtom zamestnancov do 49 (33,0%). Rozdiel medzi týmito dvomi skupinami predstavuje až 15,1 percentuálneho bodu.

U zamestnávateľov z malých firiem bolo rozloženie spokojnosti vcelku proporcionálne: 33% z nich sa vyjadrilo pozitívne, 32,1% hodnotilo absolventov neutrálne a podľa 34,9% z nich sa absolventi stredných odborných škôl v praxi neosvedčili.

Graf č. 26:

Čerství absolventi vo vzťahu k potrebám a odborným požiadavkám zamestnávateľov



Otázka: Ako sa títo absolventi osvedčili vo vzťahu k Vašim potrebám a odborným požiadavkám?

Poznámka: Pri veľkých firmách môže byť výsledok ovplyvnený nízkou početnosťou respondentov.

Najmenší podiel zamestnávateľov nespokojných s čerstvými absolventami sa vyskytol medzi zamestnávateľmi z najväčších podnikov s počtom zamestnancov nad 250.

2.4 Špecifiká zamestnávania čerstvých absolventov stredných odborných škôl

V tejto časti analyzujeme skutočnosti, ktoré súvisia s prijímaním a obsadzovaním pracovných pozícií čerstvými absolventami stredných odborných škôl.

V prípade tých zamestnávateľov, ktorí nezamestnali žiadneho absolventa strednej odbornej školy v priebehu posledných dvoch rokov, sme sa ich pýtali, aké mali na to dôvody. Zamestnávateľov, ktorí prijali v priebehu posledných dvoch rokov nejakého čerstvého absolventa strednej odbornej školy, sme požiadali, aby uviedli, prečo uprednostnili čerstvého absolventa pred uchádzačom z praxe s rovnakým vzdelaním.

2.4.1 Dôvody, prečo zamestnávatelia neprijali žiadneho čerstvého absolventa do zamestnania

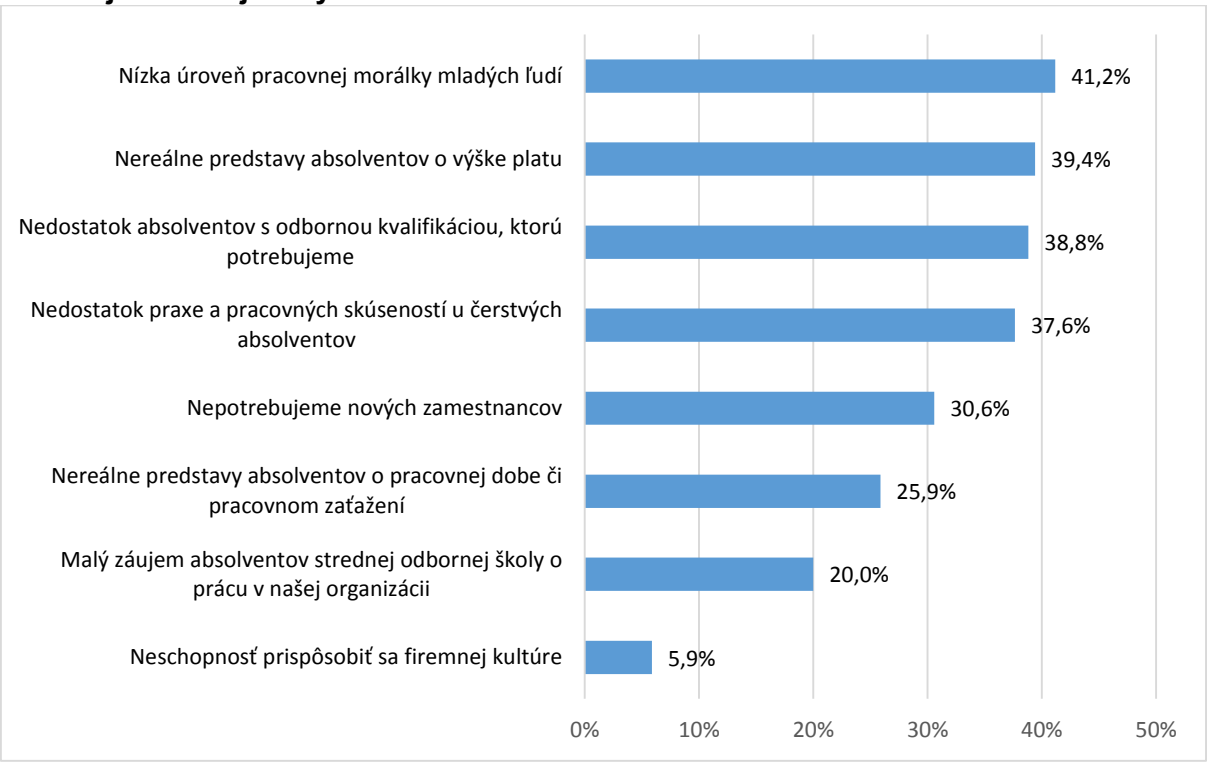
Tým zamestnávateľom, ktorí neprijali žiadneho čerstvého absolventa v priebehu posledných dvoch rokov, sme ponúkli možnosť vyjadriť sa k dôvodom, ktoré ich viedli k tomuto postoju. Na grafe č. 27 sú uvedené dôvody spolu s percentuálnym podielom zamestnávateľov, ktorí ich označili.

Úroveň pracovnej morálky mladých ľudí je veľmi nízka, ale platové očakávania sú vysoké

Ako vidno v grafe č. 27, najčastejšie udávaným dôvodom bol ich názor, že úroveň pracovnej morálky mladých ľudí je veľmi nízka. O niečo menej zamestnávateľov označilo ako dôvod nereálne platové očakávania absolventov. Možno konštatovať, že temer 40% zamestnávateľov vníma súčasného mladého absolventa strednej odbornej školy negatívne, ako človeka, ktorý nedisponuje vysokou pracovnou morálkou, ale očakáva vysoké platové ohodnotenie.

Ale už na treťom mieste zamestnávatelia uviedli, že čerstvých absolventov neprijali preto, lebo zo škôl nevychádza dostatočný počet absolventov s odbornou kvalifikáciou, ktorú pre obsadzované pracovné pozície potrebujú. Toto zistenie signalizuje vážny nesúlad medzi ponukou a dopytom na trhu práce. Na temer rovnakej úrovni zamestnávatelia označili ako dôvod chýbajúcu odbornú prax. Menej ako tretina zamestnávateľov v období posledných dvoch rokov žiadneho zamestnanca nepotrebovala. Naopak, až 20% zamestnávateľov sa posťažovalo, že absolventi stredných odborných škôl majú malý záujem o zamestnanie sa v ich firme.

Graf č. 27:
Najčastejšie uvádzané dôvody zamestnávateľov, prečo neprijali čerstvého absolventa strednej odbornej školy



Otázka: Uveďte, prosím, dôvody, prečo ste nezamestnali žiadneho čerstvého absolventa.
Poznámka: Odpovedali iba tí zamestnávatelia, ktorí nezamestnali vo firme čerstvých absolventov stredných odborných škôl v posledných dvoch rokoch.

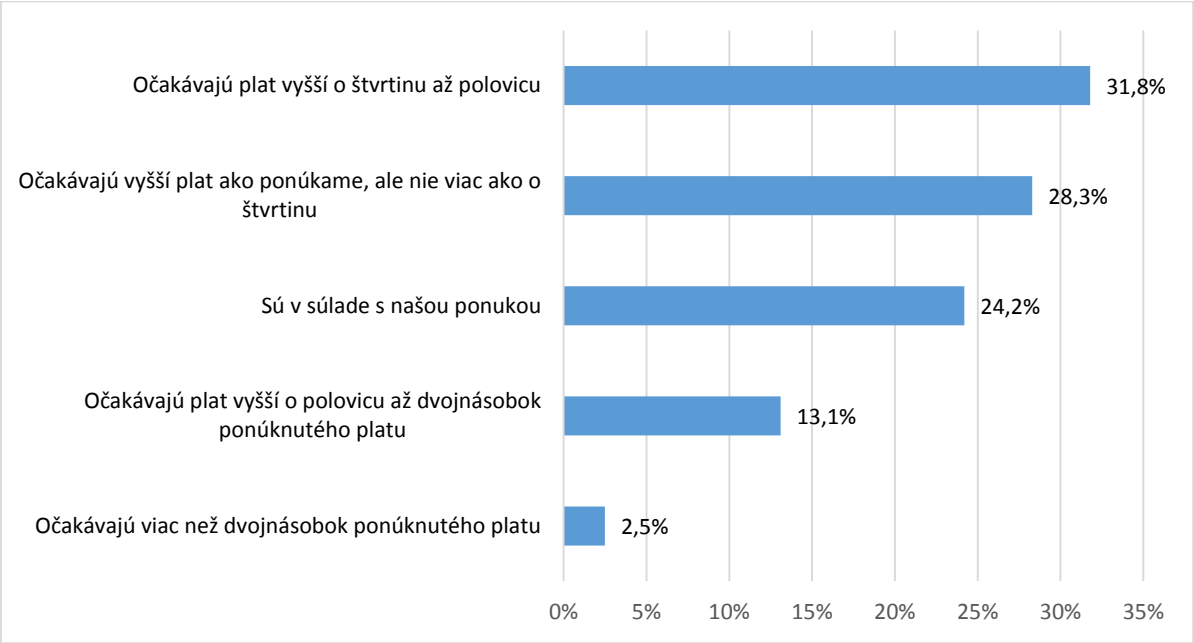
2.4.2 Porovnanie platových požiadaviek absolventov s platovým ohodnotením, ktoré im ponúkajú zamestnávatelia

Zo súboru 903 respondentov na túto otázku odpovedalo 198 zamestnávateľov, ktorí mali skúsenosť s prijatím čerstvých absolventov v priebehu posledných dvoch rokov. Odpovede zamestnávateľov sú uvedené v grafe č. 28.

Čerství absolventi zvyčajne očakávajú vyšší plat, ako im ponúkajú

Podľa temer tretiny zamestnávateľov čerství absolventi očakávajú plat vyšší o štvrtinu až polovicu, ako im ponúkajú, 28,3% z nich je toho názoru, že síce požadujú vyšší plat, ale nie viac ako o štvrtinu.

Graf č. 28:
Porovnanie platových podmienok absolventov stredných odborných škôl s ponukou zamestnávateľov



Otázka: Aké sú platové požiadavky absolventov stredných odborných škôl v porovnaní s Vašou ponukou?
Poznámka: Odpovedali iba tí zamestnávatelia, ktorí zamestnali vo firme čerstvých absolventov stredných odborných škôl v posledných dvoch rokoch.

Súčasne však zamestnávatelia priznávajú, že platové požiadavky absolventov stredných odborných škôl sú síce vyššie než nimi ponúkané platy, ale nie preexponovane vyššie o viac než polovicu ponúkaného platu. Plat vyšší o polovicu až dvojnásobok ponúknutého platu absolventi očakávajú iba podľa 12,1% zamestnávateľov.

Súlad medzi ponukou a očakávaniami absolventov existuje iba podľa necelej štvrtiny zamestnávateľov (24,2%).

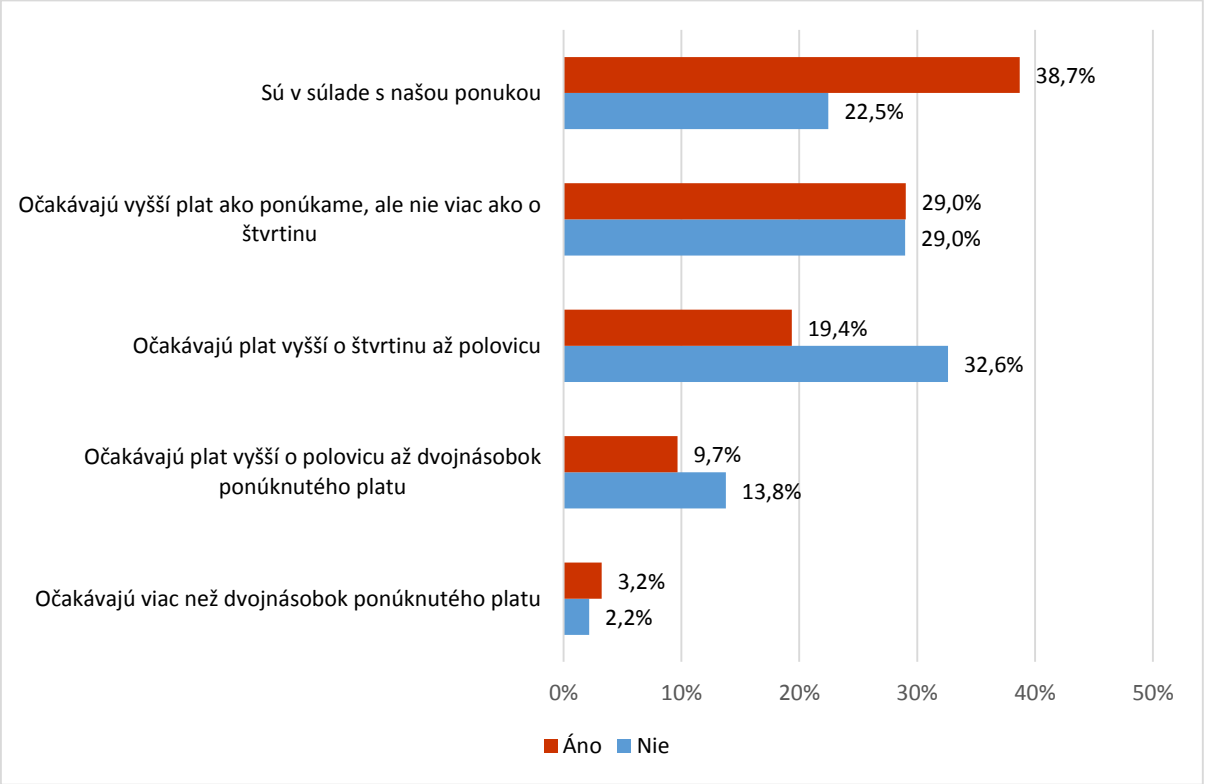
Vo firmách so zastúpeným zahraničným kapitálom sú absolventi s ponúkaným platom spokojnejší

Keď sme sa pozreli na názory zamestnávateľov podľa toho, či pracujú v spoločnosti so zastúpeným zahraničným kapitálom alebo v slovenskom subjekte, zistili sme signifikantné rozdiely.

Ako vidno z grafu č. 29, podľa temer 40% zamestnávateľov z firiem, v ktorých je väčšinovo zastúpený zahraničný kapitál, sa platové očakávania absolventov a ponúknutá výška platu nerozchádzajú. Rozdiel medzi nimi a domácimi subjektami (22,5%) je značný, až 16,2 percentuálneho bodu. Naopak, rovnaký podiel zamestnávateľov z oboch typov firiem (29%) je toho názoru, že absolventi síce očakávajú vyšší plat, ale nie viac ako o štvrtinu ponúkanej sumy.

Zamestnávatelia z domácich subjektov sú v podstatne vyššom podiele (rozdiel 13,2 percentuálneho bodu) toho názoru, že absolventi stredných odborných škôl očakávajú plat vyšší o štvrtinu až polovicu.

Graf č. 29:
Očakávaný plat absolventov podľa zastúpenia zahraničného kapitálu vo firme



Otázka: Aké sú platové požiadavky absolventov stredných odborných škôl v porovnaní s Vašou ponukou?
Poznámka: Percentuálne podiely sú vypočítané z celkového počtu odpovedí zamestnávateľov na jednotlivé položky podľa zastúpenia zahraničného kapitálu vo firme.

Vo firmách so zahraničným kapitálom sa zrejme častejšie vyskytujú uchádzači o prácu, ktorí sú absolventami stredných odborných škôl, ktorí požadujú viac než dvojnásobok ponúknutého platu, pravdepodobne z toho dôvodu, že majú nereálnu predstavu o výške platov, ktoré majú zamestnanci týchto firiem. Rozdiel medzi firmami s väčšinovo zastúpeným zahraničným kapitálom a domácimi subjektami je však minimálny iba 1 percentuálny bod.

2.4.3 Preferencie zamestnávateľov pri prijímaní uchádzačov o zamestnanie

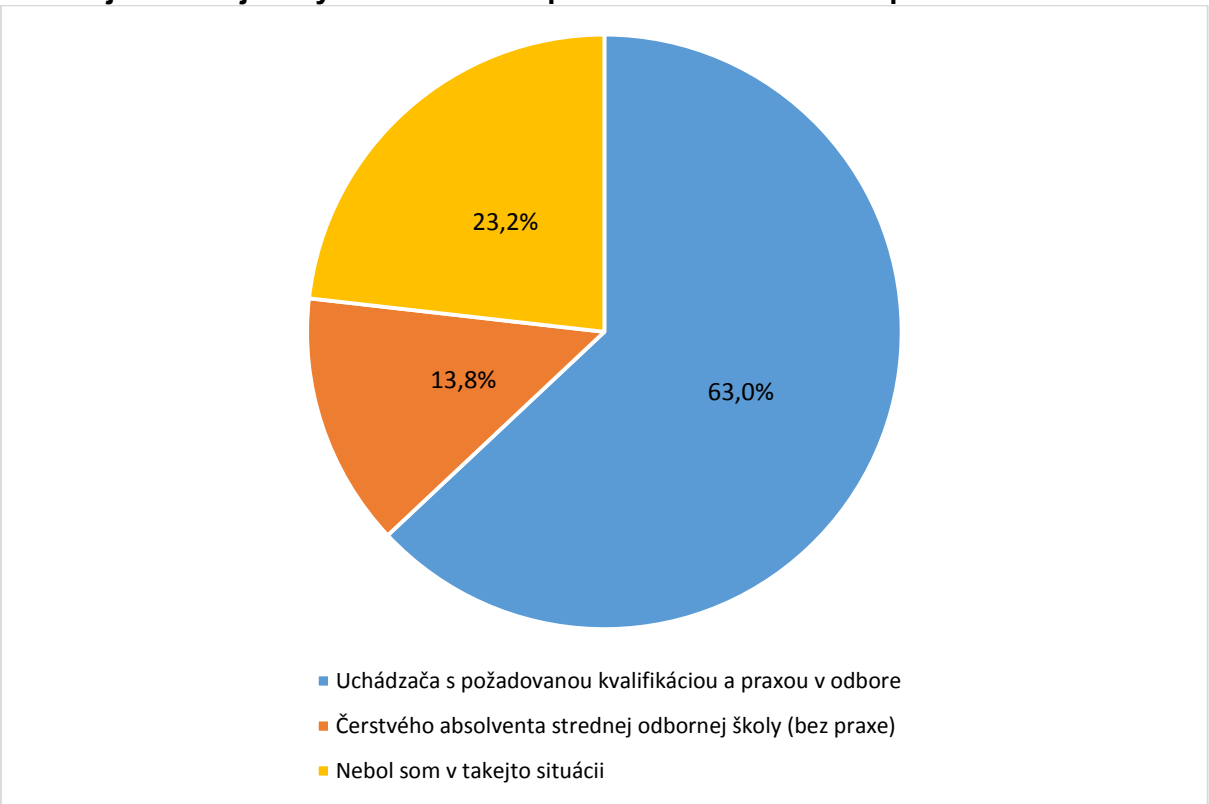
V ďalšej otázke sme sa zamestnávateľov pýtali, ako sa zachovali v situácii, keď si mali vybrať medzi uchádzačom s praxou a čerstvým absolventom strednej odbornej školy s rovnakou kvalifikáciou.

23% zamestnávateľov uviedlo, že sa v takejto situácii nenachádzalo.

Až 63% zamestnávateľov by si vybralo uchádzača s praxou

Ako vidno v grafe č.30,veľká väčšina zamestnávateľov (63%) by uprednostnila uchádzača s praxou pred uchádzačom s rovnakou kvalifikáciou, ale bez praxe.

Graf č. 30:
Voľba zamestnávateľov v prípade rozhodovania medzi prijatím čerstvého absolventa strednej odbornej školy a uchádzača s požadovanou odbornou praxou



Otázka: Ak ste boli vo Vašej firme v situácii, keď ste sa museli rozhodovať medzi prijatím uchádzača s požadovanou kvalifikáciou a praxou v odbore a čerstvého absolventa strednej odbornej školy v požadovanom odbore, ale bez praxe, koho ste prijali?
Poznámka: Odpovedali iba tí zamestnávatelia, ktorí zamestnali vo firme čerstvých absolventov stredných odborných škôl v posledných dvoch rokoch.

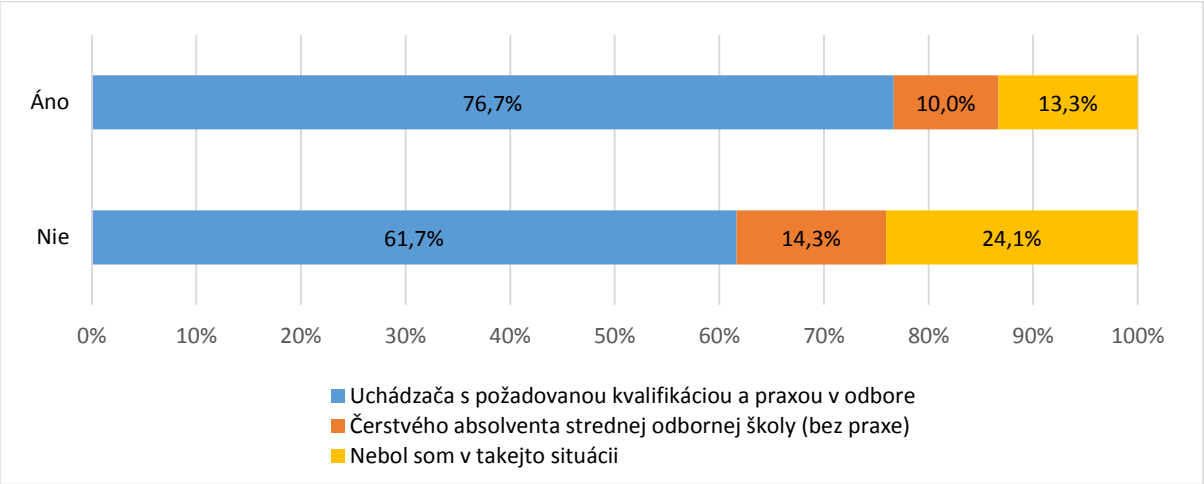
Iba 13,8% zamestnávateľov uprednostnilo pri prijímaní čerstvého absolventa bez praxe

Zamestnávatelia sa obávajú prijať do zamestnania mladých ľudí, ktorí nemajú predchádzajúcu pracovnú skúsenosť. Len 13,8% spomedzi nich uprednostnilo čerstvého absolventa pred uchádzačom so skúsenosťami z praxe a odboru.

Zamestnávatelia z firiem so zastúpeným zahraničným kapitálom sú menej otvorení k prijímaniu čerstvých absolventov než domáce firmy

Zamestnávatelia z firiem, v ktorých je väčšinovo zastúpený zahraničný kapitál (graf č. 31), skôr príjmu uchádzača s praxou v odbore (76,7%) než zamestnávatelia z firiem bez zastúpenia zahraničného kapitálu (61,7%).

Graf č. 31:
Rozhodovanie zamestnávateľov pri prijímaní uchádzačov o zamestnanie podľa zastúpenia kapitálu vo firme



Otázka: Ak ste boli vo Vašej firme v situácii, keď ste sa museli rozhodovať medzi prijatím uchádzača s požadovanou kvalifikáciou a praxou v odbore a čerstvého absolventa strednej odbornej školy v požadovanom odbore, ale bez praxe, koho ste prijali?
Poznámka: Percentuálne podiely sú vypočítané z celkového počtu odpovedí zamestnávateľov na jednotlivé položky podľa zastúpenia zahraničného kapitálu vo firme.

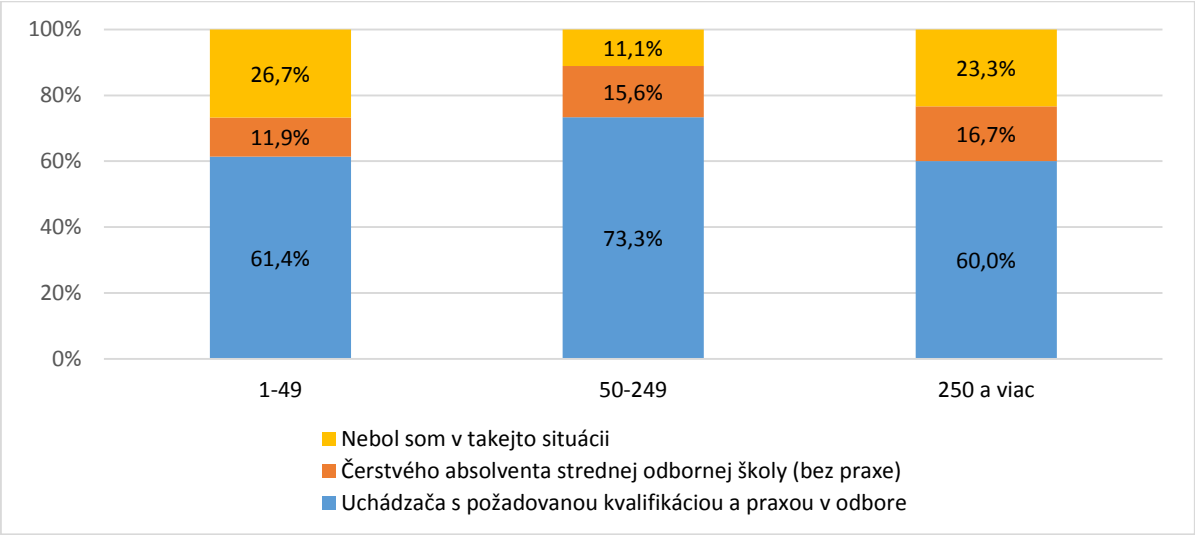
Zamestnávatelia z domácich firiem sú zase viac naklonení k možnosti prijať čerstvého absolventa strednej odbornej školy (14,3%) než firmy bez zastúpenia zahraničného kapitálu vo vlastníctve (10%). Zatiaľ čo v prvom prípade predstavuje rozdiel medzi týmito druhmi subjektov až 15 percentuálnych bodov, je rozdiel v druhom prípade oveľa menší, iba 4,3 percentuálneho bodu.

Zaujímavý je však aj relatívne vysoký podiel zamestnávateľov z firiem bez zahraničného kapitálu (24,1%), ktorí uviedli, že sa v takejto situácii nenachádzali. Tu sa vynára otázka, či je to preto, lebo sa absolventi o dané pracovné pozície nezaujímali, alebo samotní zamestnávatelia čerstvým absolventom automaticky nedávali šancu zúčastniť sa v prijímacom konaní, napr. limitáciou v inzeráte, že miesto nie je vhodné pre čerstvých absolventov.

Ak sa pozrieme na rozhodovanie zamestnávateľov podľa veľkosti firmy (graf č. 32), tak najviac na praxi pri prijímaní uchádzačov o zamestnanie záleží stredne veľkým firmám (73,3%). Napriek tomu však uprednostnili čerstvých absolventov pred uchádzačmi s praxou v temer rovnakom podiele (15,6%) ako veľké podniky (16,7%).

Naopak, najmenej čerstvých absolventov uprednostnili pred uchádzačmi s požadovanou kvalifikáciou a praxou malé podniky (11,9%) s počtom zamestnancov 1 až 49.

Graf č. 32:
Rozhodovanie zamestnávateľov pri prijímaní uchádzačov o zamestnanie podľa veľkosti firmy



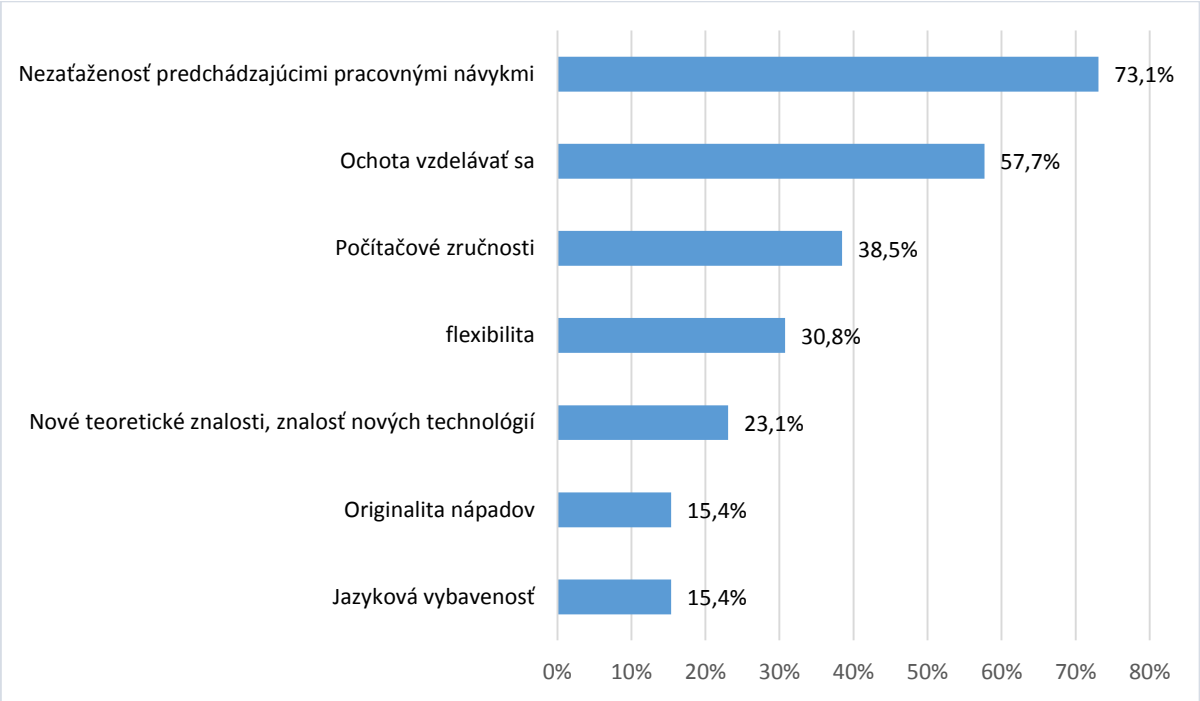
Otázka: Ak ste boli vo Vašej firme v situácii, keď ste sa museli rozhodovať medzi prijatím uchádzača s požadovanou kvalifikáciou a praxou v odbore a čerstvého absolventa strednej odbornej školy v požadovanom odbore, ale bez praxe, koho ste prijali?
Poznámka: Percentuálne podiely sú vypočítané z celkového počtu odpovedí zamestnávateľov na jednotlivé položky podľa veľkosti firmy.

2.4.4 Dôvody pre uprednostnenie čerstvého absolventa strednej odbornej školy pred uchádzačom s praxou

Nezaťaženosť predchádzajúcimi pracovnými návykmi ako najčastejšie udávaný dôvod

Pri otázke, aké boli najčastejšie dôvody zamestnávateľov, pre ktoré uprednostnili čerstvého absolventa pred možnosťou zamestnať človeka s praxou, odpovede zamestnávateľov jednoznačne poukazovali na čerstvého absolventa ako človeka, ktorého devízou je práve nezaťaženosť predošlými pracovnými návykmi a skúsenosťami. Zamestnávatelia, ktorí uprednostnili čerstvého absolventa, teda očakávajú, že si ho budú môcť ľahšie sformovať podľa požiadaviek firmy. Položku „Nezaťaženosť predchádzajúcimi pracovnými návykmi“ označilo až 73,1% z týchto zamestnávateľov. U čerstvých absolventov zamestnávatelia predpokladajú aj ochotu učiť sa novým pracovným postupom a všetkému, čo dané zamestnanie vyžaduje, preto aj nasledujúcou najčastejšie volenou možnosťou bola „Ochota vzdelávať sa“ (57,7%). U mladých absolventov si zamestnávatelia okrem toho vážia aj ich počítačové znalosti (38,5%) a flexibilitu (30,8%), avšak oveľa menej ako vyššie uvedené osobnostné dispozície.

Graf č. 33:
Dôvody, pre ktoré zamestnávatelia uprednostnili čerstvého absolventa pred uchádzačom s praxou



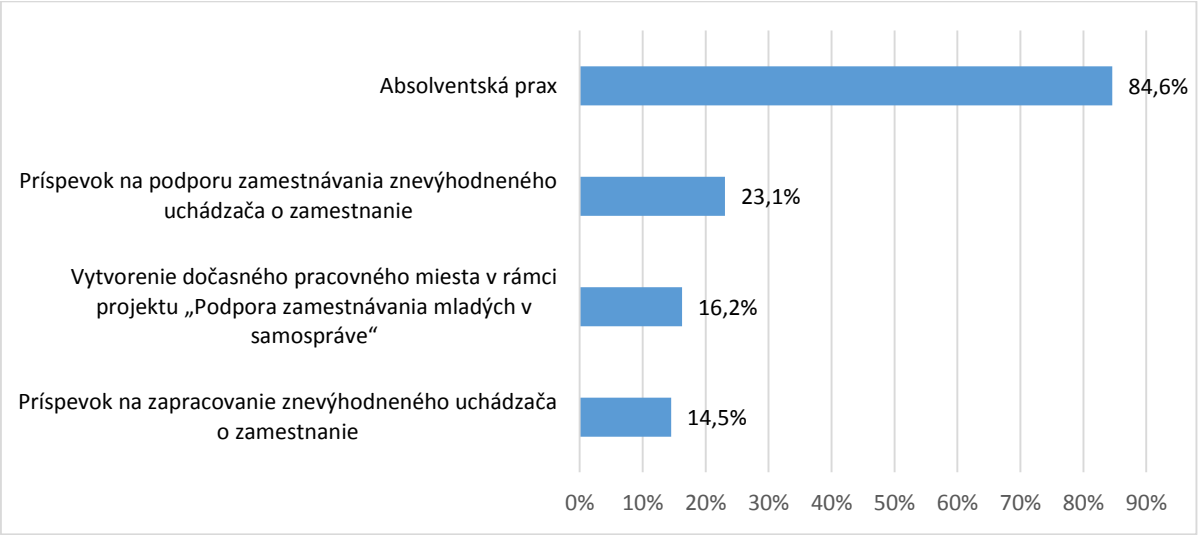
Otázka: Aké boli dôvody, pre ktoré ste uprednostnili čerstvého absolventa pred uchádzačom s praxou?
Poznámka: Odpovedali iba tí zamestnávatelia, ktorí zamestnali vo firme čerstvých absolventov stredných odborných škôl v posledných dvoch rokoch a bol to čerstvý absolvent strednej odbornej školy bez praxe.

Relatívne nízky podiel zamestnávateľov uviedol ako dôvod uprednostnenia čerstvých absolventov nové teoretické znalosti a znalosť nových technológií (23,1%). Zdá sa, že zamestnávatelia nemajú príliš veľkú dôveru v osvojenie si týchto poznatkov počas školského vzdelávania.

2.4.5 Využívanie nástrojov aktívnych opatrení trhu práce pri prijímaní čerstvých absolventov stredných odborných škôl

Z nástrojov aktívnych opatrení trhu práce využívajú zamestnávatelia pri prijímaní čerstvých absolventov do zamestnania najviac možnosť absolventskej praxe. Tento nástroj, ktorý slúži na zapájanie čerstvých absolventov do pracovného procesu, označilo až 84,6% zamestnávateľov.

Graf č. 34:
Aktívne opatrenia trhu práce, ktoré využili zamestnávatelia pri zamestnávaní čerstvých absolventov

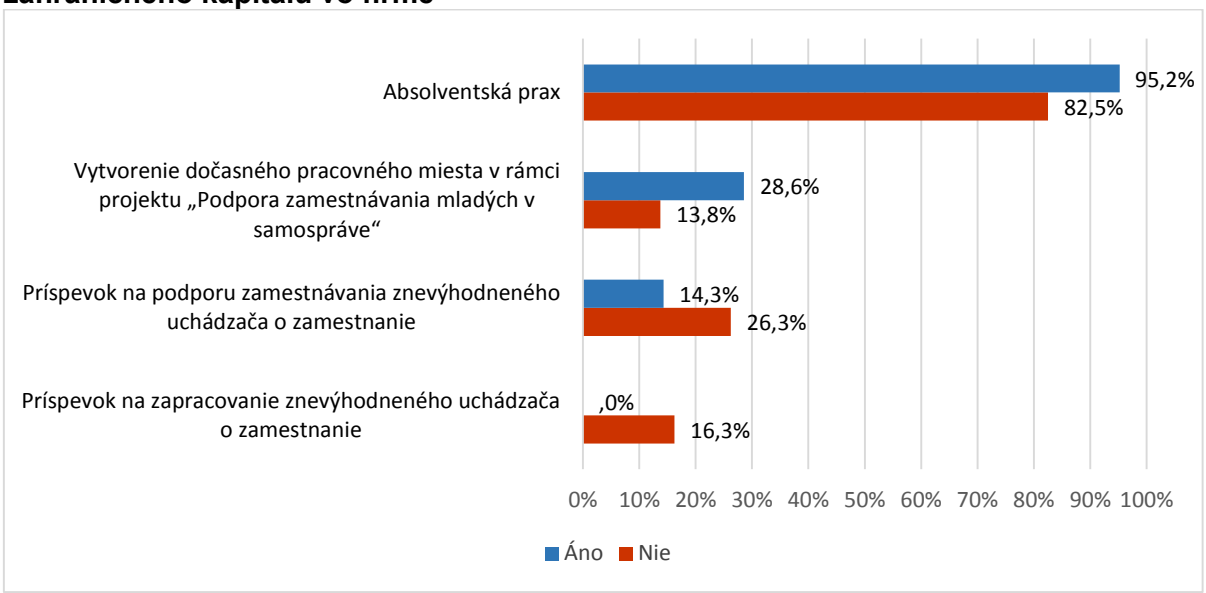


Otázka: Ktoré z nástrojov aktívnych opatrení trhu práce ste využili pri zamestnávaní čerstvých absolventov?
Poznámka: Odpovedali iba tí zamestnávatelia, ktorí zamestnali vo firme čerstvých absolventov stredných odborných škôl v posledných dvoch rokoch.

Druhou v poradí z označovaných položiek bolo využívanie príspevku na podporu zamestnávania znevýhodnených uchádzačov s percentuálnym podielom 23,1%.

Ak sa pozrieme na využívanie aktívnych opatrení trhu práce z hľadiska toho, či ide o firmu s väčšinovo zastúpeným zahraničným kapitálom alebo o slovenský subjekt, ukázali sa značné rozdiely (graf č. 35).

Graf č. 35:
Aktívne opatrenia trhu práce, ktoré využili zamestnávatelia podľa zastúpenia zahraničného kapitálu vo firme



Otázka: Ktoré z nástrojov aktívnych opatrení trhu práce ste využili pri zamestnávaní čerstvých absolventov?
Poznámka: Odpovedali iba tí zamestnávatelia, ktorí zamestnali vo firme čerstvých absolventov stredných odborných škôl v posledných dvoch rokoch.

Absolventskú prax o niečo viac (rozdiel 12,7 percentuálneho bodu) ako domáce subjekty využívajú firmy, ktoré majú vo väčšinovom vlastníctve zastúpený zahraničný kapitál (95,2%).

Zahraničné firmy sú o niečo viac naklonené aj k vytvoreniu dočasného pracovného miesta v rámci projektu „Podpora zamestnávania mladých v samospráve“ pre čerstvých absolventov (28,6%) než zamestnávatelia z firiem bez zastúpenia zahraničného kapitálu (13,8%, rozdiel 14,8 percentuálneho bodu).

Naopak príspevok na podporu zamestnávania znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie viac využili domáci zamestnávatelia (26,3% verzus 14,3%).

ZHRNUTIE

V tejto kapitole sme sa zamerali na analýzu názorov na atraktívnosť stredných odborných škôl v porovnaní s atraktívnosťou gymnázií. Zo všetkých skupín respondentov, ktorí sa vyjadrovali k tejto otázke v našich prieskumoch (učitelia základných škôl, učitelia stredných odborných škôl, výchovní poradcovia zo základných škôl, výchovní poradcovia zo stredných odborných škôl a zamestnávatelia), boli zamestnávatelia vo svojom hodnotení najkritickejší. Tento kritický postoj mohli nadobudnúť svojou priamou skúsenosťou s absolventami stredných odborných škôl v praxi, v zmysle testovania „produktu" stredného odborného vzdelávania realitou trhu práce. Jediná výnimka z hľadiska krajov SR boli zamestnávatelia z Trnavského kraja, pre ktorých bola atraktívnosť stredných odborných škôl v ich kraji rovnaká, alebo vyššia ako atraktívnosť gymnázii.

Hlavnými dôvodmi zníženej atraktívnosti stredného odborného vzdelávania sú z pohľadu zamestnávateľov nevôľa žiakov vykonávať manuálnu prácu a vyhliadka ľahšieho života s vysokoškolským diplomom. Podľa nich sa dnešný žiak radšej zabezpečí cestou vzdelávania vedúceho k získaniu vysokoškolskému diplomu. Väčšinový názor aj z iných našich prieskumov akoby sa niesol v zmysle zadných dvierok vo forme odbornej kvalifikácie, ktorá je pre mnohých žiakov stredných odborných škôl dôležitá hlavne pre prípad neúspechu pri hlásení sa na vysokú školu, a nie pre uplatnenie sa na trhu práce v prvom rade (Hrabinská a kol., 2015a; Hrabinská a kol., 2015b).

Ako tretí najdôležitejší faktor zníženej atraktívnosti stredného odborného vzdelávania na Slovensku zamestnávatelia uvádzali slabú spoluprácu so školami. Slabú komunikáciu so školami vnímali v menšom zastúpení iba zamestnávatelia pochádzajúci z podnikov s väčšinovo zastúpeným zahraničným kapitálom. Je možné, že tento znížený dôraz oproti podnikom s prevažne domácim kapitálom vznikol kvôli menšej previazanosti nadnárodných podnikov so školskými politikami štátov, v ktorých pôsobia, v tomto prípade Slovenska.

Podľa zamestnávateľov je hlavným dôvodom zníženého záujmu o technické odbory štúdia očakávanie nízkeho finančného ohodnotenia po ukončení štúdia v týchto odboroch. Tento názor bol najviac rozšírený medzi zamestnávateľmi z Banskobystrického kraja a najmenej medzi zamestnávateľmi z Bratislavského a Košického kraja. Tieto regionálne rozdiely môžu súvisieť s reálnymi možnosťami trhu práce a výškou mzdy, ktorú zamestnávatelia absolventom štúdia v technických odboroch za prácu v týchto krajoch ponúkajú.

Najčastejšie uvádzané cesty k zlepšeniu vzniknutej situácie vedú podľa zamestnávateľov cez intenzívnejšiu propagáciu štúdia na stredných odborných školách školami a podnikmi, ako aj cez intenzívnejšiu podporu stredného odborného vzdelávania zo strany podnikov. Zvýšená propagácia a podpora tohto typu vzdelávania povedie k zvýšeniu jeho kvality a atraktívnosti, v dôsledku čoho by sa mohol zvýšiť aj záujem žiakov o štúdium na stredných odborných školách, aj keď existuje mnoho ďalších faktorov a aktérov, ktorí významne vplývajú na voľbu vzdelávacej dráhy žiakmi (napr. rodina a priatelia).

Firmy, ktoré za posledné dva roky neprijali žiadneho čerstvého absolventa strednej odbornej školy, najčastejšie udávali ako dôvod to, že úroveň pracovnej morálky mladých ľudí je veľmi nízka. O niečo menej zamestnávateľov označilo ako dôvod nereálne platové očakávania absolventov.

Najviac boli s čerstvými absolventami spokojní zamestnávatelia z najväčších firiem s počtom zamestnancov 250 a viac. Na druhej strane, najmenej sa čerství absolventi osvedčili v malých firmách s počtom zamestnancov do 49. U zamestnávateľov z malých firiem bolo rozloženie spokojnosti vcelku proporcionálne.

Ukázalo sa, že zamestnávatelia stále skôr preferujú uchádzačov o zamestnanie s požadovanou praxou (63%) než čerstvých absolventov bez praktických skúseností (13,8%), a to najmä pokiaľ ide o zamestnávateľov z firiem so zastúpeným zahraničným kapitálom. Ako

hlavné dôvody, pre ktoré neprijali žiadneho čerstvého zamestnanca, firmy najčastejšie uvádzali predpokladané problémy s pracovnou morálkou týchto mladých ľudí a ich nereálne platové očakávania. Ako tretí najzávažnejší dôvod zamestnávatelia označili skutočnosť, že zo škôl nevychádza dostatočný počet absolventov s odbornou kvalifikáciou, ktorú pre obsadzované pracovné pozície potrebujú. Toto zistenie o nesúlade medzi ponukou a dopytom na trhu práce potvrdilo, že problém nedostatočnej zhody v tejto oblasti je vážnym problémom, ktorý má negatívny dopad na fungovanie hospodárstva v krajine.

Na druhej strane, firmy ktoré uprednostnili prijatie čerstvého absolventa pred pracovníkom s rovnakou kvalifikáciou, ale s praxou, tak urobili hlavne z toho dôvodu, že čerství absolventi nie sú zaťažení predošlými pracovnými návykmi a sú ochotní ďalej sa vzdelávať.

Z nástrojov aktívnych opatrení trhu práce sa využíva hlavne nástroj absolventskej praxe. Toto opatrenie označilo až 84,6% zamestnávateľov, ktorí sa zúčastnili v prieskume.

3. VEDOMOSTI, SCHOPNOSTI A ZRUČNOSTI ABSOLVENTOV STREDNÝCH ODBORNÝCH ŠKÔL Z POHĽADU ZAMESTNÁVATEĽOV

Cieľom tejto časti analýzy dát zo zamestnávateľského prieskumu je poodhaliť očakávania zamestnávateľov, resp. zistiť, ktoré vedomosti, schopnosti a zručnosti absolventov s rôznym stupňom vzdelania majú pre nich najväčší význam, a ktoré považujú za najdôležitejšie.

Keďže dlhodobým cieľom je dosiahnuť takú situáciu, v ktorej by výučba a príprava na stredných odborných školách podstatne lepšie ako v súčasnosti korešpondovali s požiadavkami pracovného trhu, a teda s požiadavkami samotných zamestnávateľov, snažili sme sa zistiť, ako pripravení nastupujú absolventi stredných odborných škôl do zamestnania. Zamestnávatelia mali totiž v rámci prieskumu možnosť, okrem významu a dôležitosti troch blokov kompetencií, hodnotiť aj mieru pripravenosti čerstvých absolventov na požiadavky trhu práce. V rámci tohto bloku otázok sme zamestnávateľov požiadali, aby sa vyjadrili k tomu, aká je úroveň všeobecných a odborných vedomostí, schopností, zručností, ako aj osobnostných predpokladov čerstvých absolventov stredných odborných škôl.

Zaujímalo nás taktiež, či sa význam týchto vedomostí, schopností, zručností a predpokladov za posledných päť rokov zvýšil, resp. znížil alebo zostal rovnaký.

V poslednej podkapitole sme porovnali očakávania zamestnávateľov a ich hodnotenie absolventov. Ďalej sme porovnali mieru príspevku školy k rozvoju osobnostných predpokladov absolventov podľa ich hodnotenia s dôležitosťou, akú pripisujú týmto predpokladom zamestnávatelia, pričom sme využili dáta, ktoré sme zozbierali v absolventskom prieskume realizovanom v rámci aktivity 1.1.4 v približne rovnakom období (Hrabinská a kol., 2015c).

3.1 Hodnotenie vedomostí, schopností a zručností absolventov rôznych druhov škôl

Respondenti odpovedali pri každej položke pridelením počtu bodov na škále od 1 (výborne) do 5 (nedostatočne). Pre porovnanie jednotlivých hodnotení boli použité priemery hodnotení (známkovanie ako v škole) alebo index. Index bol vypočítaný podielom skutočného získaného skóre a najvyššieho možného skóre, pričom pôvodná škála hodnotení 1-5 bola rekódovaná na škálu hodnotení 0-4. Čím viac sa hodnota indexu blíži k 1, tým je hodnotenie horšie, čím viac k 0, tým je hodnotenie lepšie. Hodnoty oscilujúce okolo 0,50 považujeme za priemerné. Tieto hodnoty zároveň signalizujú častejší výskyt aj bodov 4 a 5 v hodnoteniach zamestnávateľov, teda reflexiu problémov u časti z nich, preto im treba venovať väčšiu pozornosť. Hodnoty vyššie ako 0,50 naznačujú prevažujúci výskyt negatívnych hodnotení a teda problematický (indexy od 0,50 do 0,69) až alarmujúci stav (indexy 0,70 a vyššie).

Najslabšie sú podľa zamestnávateľov pripravení absolventi so základným a nižším stredným odborným vzdelaním

Ako vyplýva z tabuľky č. 1, celkovo hodnotili zamestnávatelia vedomosti absolventov, bez ohľadu na dosiahnutý stupeň vzdelania, ako mierne problematické (0,51). Za najlepšie pripravených nepovažovali absolventov s vysokoškolským vzdelaním, ale, čo je zaujímavé, s vyšším odborným vzdelaním (0,45). Absolventi vysokých škôl sa tak dostali až na druhé miesto s indexom 0,47, a to spolu s absolventami s úplným stredným odborným vzdelaním.

Tabuľka č. 1:
Hodnotenie vedomostí, schopnosti a zručnosti absolventov podľa stupňa dosiahnutého vzdelania (index)

Dosiahnutý stupeň vzdelania absolventov	Index
Vyššie odborné vzdelanie	0,45
Vysokoškolské vzdelanie	0,47
Úplné stredné odborné vzdelanie	0,47
Stredné odborné vzdelanie	0,54
Základné a nižšie stredné odborné vzdelanie	0,62
Celkové hodnotenie	**0,51**

Otázka: Ako celkovo hodnotíte vedomostí, schopností a zručností absolventov s týmto dosiahnutým stupňom vzdelania?
Poznámka: Respondenti odpovedali pri každej položke pridelením počtu bodov na škále od 1 (výborne) do 5 (nedostatočne). Platí: čím nižšia hodnota indexu, tým lepšie hodnotenie.

Rozdiely sa ukázali aj vo vnímaní pripravenosti absolventov zamestnávateľmi v jednotlivých krajoch.

Najmenej kritickí boli zamestnávatelia v Bratislavskom, Trenčianskom a v Nitrianskom kraji

Najslabšie vyšli vo všetkých krajoch (okrem Bratislavského) so svojimi vedomosťami, schopnosťami a zručnosťami absolventi so základným a nižším odborným vzdelaním a absolventi so stredným odborným vzdelaním. V Košickom kraji dosiahli horší priemer aj absolventi s úplným stredným odborným vzdelaním.

Celkovo najkritickejší k získaným vedomostiam, schopnostiam a zručnostiam absolventov boli zamestnávatelia v Košickom a Trnavskom kraji, ktorých hodnotenie vedomostí všetkých absolventov bez ohľadu na dosiahnuté vzdelanie dosiahlo priemer približne 3,20. Najmenej kritickí k vedomostiam, schopnostiam a zručnostiam absolventov boli zamestnávatelia v Bratislavskom (2,89), Trenčianskom (2,94) a v Nitrianskom (2,97) kraji.

Tabuľka č. 2:
Hodnotenie celkových vedomostí, schopností a zručností absolventov podľa dosiahnutého vzdelania v jednotlivých krajoch (priemer hodnotení)

	BA	TT	TN	NR	ZA	BB	PO	KE
Základné a nižšie stredné odborné vzdelanie	3,80	3,76	3,24	3,40	3,56	3,51	3,46	3,39
Stredné odborné vzdelanie	2,27	3,26	2,96	3,26	3,15	3,15	3,17	3,21
Úplné stredné odborné vzdelanie	2,87	3,02	2,81	2,74	2,76	2,90	2,85	3,21
Vyššie odborné vzdelanie	2,69	3,02	2,76	2,70	2,73	2,77	2,83	3,23
Vysokoškolské vzdelanie	2,81	3,02	2,94	2,77	2,80	2,79	2,89	3,10
Priemer	**2,89**	**3,21**	**2,94**	**2,97**	**3,00**	**3,02**	**3,04**	**3,23**

Otázka: Ako celkovo hodnotíte vedomostí, schopností a zručností absolventov s týmto dosiahnutým stupňom vzdelania?
Poznámka: V jednotlivých krajoch boli pre porovnanie použité priemery z hodnotení 1 až 5, ktoré udelili zamestnávatelia vedomostiam absolventov podľa dosiahnutého vzdelania. Žltá označuje priemerné hodnoty všetkých krajov, červená vyššie hodnoty priemerov (t.j. horšie hodnotenie) a zelená nižšie hodnoty priemerov (t.j. lepšie hodnotenie).

V každom kraji považovali zamestnávatelia za najmenej pripravených absolventov so základným a nižším stredným odborným vzdelaním s priemerom hodnotenia od 3,24 do 3,80, a taktiež absolventov so stredným odborným vzdelaním (2,96 až 3,26). Výnimku tvorili zamestnávatelia z Bratislavského kraja, ktorí hodnotili ako najlepšie vedomosti, schopnosti a zručnosti absolventov so stredným odborným vzdelaním (2,27), to znamená lepšie ako u absolventov s vyšším odborným vzdelaním (od 2,70 do 3,23) a vysokoškolským vzdelaním (od 2,77 do 3,10). Zamestnávatelia v Košickom kraji hodnotili ako najlepšie vedomosti, schopnosti a zručnosti absolventov vysokej školy (3,10).

Najmenej kritickí boli zamestnávatelia z veľkých podnikov, ktorí však najhoršie hodnotili absolventov so stredným odborným vzdelaním

V tabuľke č. 3 sú uvedené priemery hodnotení vedomostí, schopností a zručností absolventov, a to na základe kritéria veľkosti podniku, ktorý zamestnávateľ zastupoval. Najmenej kriticky hodnotili absolventov bez ohľadu na dosiahnuté vzdelanie zamestnávatelia z veľkých podnikov (2,79), v ktorých taktiež výrazne najlepšie, na rozdiel od malých a stredne veľkých podnikov, hodnotili absolventov s vysokoškolským vzdelaním (2,55). Najkritickejší boli títo zamestnávatelia k vedomostiam absolventov so stredným odborným vzdelaním (3,15).

Naopak, zamestnávatelia z malých a stredne veľkých podnikov hodnotili ako najslabšie vedomosti, schopnosti a zručnosti absolventov so základným a nižším stredným odborným vzdelaním (3,57 a 3,37) a stredným odborným vzdelaním (3,22 a 3,16). Za najlepšie pripravených považovali absolventov s vyšším odborným vzdelaním a úplným stredným odborným vzdelaním (2,85 až 2,95). Zaujímavým faktom je, že vysokoškolsky vzdelaní absolventi podľa zamestnávateľov za vyššie spomínanými vo vedomostiach, schopnostiach a zručnostiach mierne zaostávajú.

Tabuľka č. 3:
Hodnotenie celkových vedomostí, schopností a zručností absolventov podľa dosiahnutého vzdelania a veľkosti podniku zamestnávateľa (priemer hodnotení)

	Mikro a malý	Stredne veľký	Veľký
Základné a nižšie stredné odborné vzdelanie	3,57	3,37	2,58
Stredné odborné vzdelanie	3,22	3,16	3,15
Úplné stredné odborné vzdelanie	2,95	2,90	3,06
Vyššie odborné vzdelanie	2,85	2,92	2,63
Vysokoškolské vzdelanie	2,87	3,03	2,55
Priemer	**3,09**	**3,08**	**2,79**

Otázka: Ako celkovo hodnotíte vedomostí, schopností a zručností absolventov s týmto dosiahnutým stupňom vzdelania?
Poznámka: Pri jednotlivých veľkostiach podniku boli pre porovnanie použité priemery z hodnotení 1 až 5, ktoré udelili zamestnávatelia vedomostiam absolventov podľa dosiahnutého vzdelania. Žltá označuje priemerné hodnoty všetkých krajov, červená vyššie hodnoty priemerov (t.j. horšie hodnotenie) a zelená nižšie hodnoty priemerov (t.j. lepšie hodnotenie).

Pokiaľ by sme brali do úvahy kritérium pohlavia (tabuľka č. 4), muži aj ženy sa zhodli na takmer rovnakom hodnotení vedomostí absolventov, pričom najkritickejší boli znova k vedomostiam absolventov so základným a nižším stredným odborným vzdelaním (približne 3,50) a najmenej kritickí k vedomostiam absolventov s vyšším odborným vzdelaním (2,67 a 2,88). Muži aj ženy boli pomerne rovnako najmenej kritickí k absolventom s dosiahnutým vyšším odborným vzdelaním (2,67 a 2,88). Celkovo boli muži mierne kritickejší ako ženy, a to najmä pri absolventoch s vyšším odborným vzdelaním (rozdiel 21 indexových bodov).

Tabuľka č. 4:
Hodnotenie celkových vedomostí, schopností a zručností absolventov podľa dosiahnutého vzdelania a pohlavia zamestnávateľa (priemer hodnotení)

	Muži	Ženy
Základné a nižšie stredné odborné vzdelanie	3,54	3,52
Stredné odborné vzdelanie	3,20	3,11
Úplné stredné odborné vzdelanie	2,94	2,76
Vyššie odborné vzdelanie	2,88	2,67
Vysokoškolské vzdelanie	2,94	2,75
Priemer	**3,10**	**2,96**

Otázka: Ako celkovo hodnotíte vedomostí, schopností a zručností absolventov s týmto dosiahnutým stupňom vzdelania?
Poznámka: Pri pohlaví boli pre porovnanie použité priemery z hodnotení 1 až 5, ktoré udelili zamestnávatelia vedomostiam absolventov podľa dosiahnutého vzdelania. Žltá označuje priemerné hodnoty všetkých krajov, červená vyššie hodnoty priemerov (t.j. horšie hodnotenie) a zelená nižšie hodnoty priemerov (t.j. lepšie hodnotenie).

3.2 Vedomosti, schopnosti a zručnosti očakávané zamestnávateľmi od absolventov

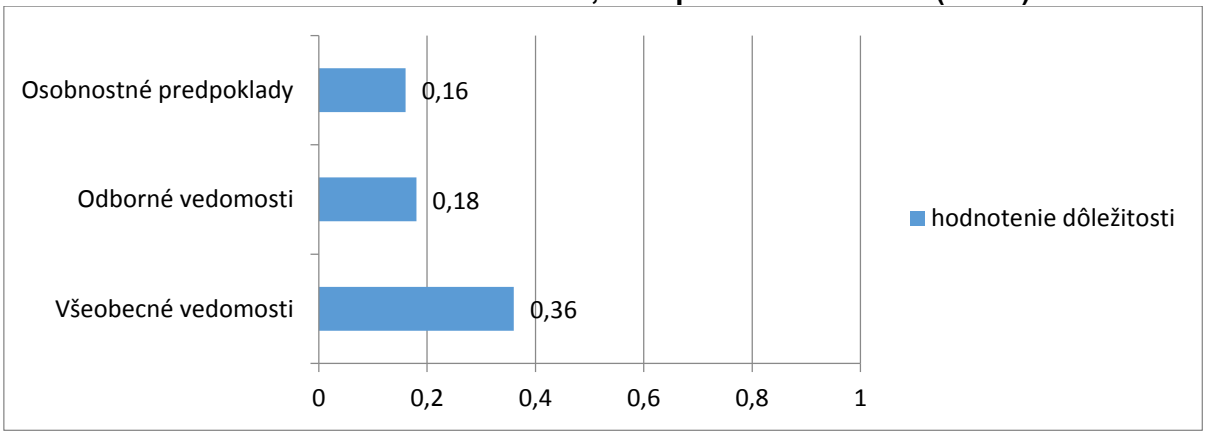
V prieskume sme sa snažili zistiť, akú dôležitosť, resp. význam prikladajú zamestnávatelia konkrétnym vedomostiam, zručnostiam a predpokladom, ktoré boli zoskupené do troch hlavných batérií, a to **všeobecných vedomostí**, **odborných vedomostí** a **osobnostných predpokladov**.

Výsledné indexy vypočítané z hodnotení zamestnávateľov by sa dali považovať za akési ukazovatele očakávaní, ktoré majú zamestnávatelia od absolventov. Tieto očakávania boli následne porovnané s výslednými indexami reálneho hodnotenia vedomostí a schopností absolventov tými zamestnávateľmi, ktorí už s nimi prišli do styku na trhu práce.

Najdôležitejšie sú osobnostné predpoklady a odborné vedomosti, schopnosti a zručnosti

Ako vidno z grafu č. 1, za najdôležitejšie z celého spektra vedomostí, schopností, zručností a predpokladov považovali zamestnávatelia osobnostné predpoklady (0,16) a odborné vedomosti a zručnosti (0,18).

Graf č. 1:
Celkové hodnotenie dôležitosti vedomostí, schopností a zručností (index)



Otázka: Akú dôležitosť pripisujete nasledujúcim všeobecným/odborným vedomostiam, schopnostiam a zručnostiam/ osobnostným predpokladom u absolventov stredných odborných škôl?
Poznámka: Respondenti odpovedali pri každej položke pridelením počtu bodov na škále od 1 (veľmi dôležité) do 5 (vôbec nie dôležité). Platí: čím nižšia hodnota indexu, tým lepšie hodnotenie.

Celkovo pripisovali zamestnávatelia najmenší (aj keď stále vysoký) význam všeobecným vedomostiam, schopnostiam a zručnostiam. Rozdiel medzi hodnotením dôležitosti osobnostných predpokladov a všeobecných vedomostí vystúpil však až na 20 indexových bodov, pri odborných vedomostiach na 18 indexových bodov.

Ochota učiť sa, dochvíľnosť a dodržiavanie pracovných termínov ako najdôležitejšie osobnostné predpoklady

Za najdôležitejšie osobnostné predpoklady (tabuľka č. 6) zamestnávatelia považujú ochotu učiť sa, dochvíľnosť a dodržiavanie pracovných termínov (0,13). Za relatívne najmenej dôležitú v rámci celej batérie ohodnotili tímovú spoluprácu a vynájdenie sa v nečakanej situácii (0,19). Vzhľadom na výšku celkového indexu však môžeme znova konštatovať, že zamestnávatelia považujú všetky uvedené osobnostné predpoklady za veľmi dôležité, vyžadujú ich preto od svojich zamestnancov, a teda aj čerstvých absolventov.

Tabuľka č. 5:
Hodnotenie dôležitosti osobnostných predpokladov u absolventov stredných odborných škôl (index)

Hodnotenie dôležitosti osobnostných predpokladov absolventov SOŠ	**Index**
Ochota učiť sa	0,13
Dodržiavanie pracovných termínov a dochvíľnosť	0,13
Samostatné riešenie bežných problémov	0,17
Prevzatie zodpovednosti za prácu/rozhodnutia	0,16
Vynájdenie sa v neočakávanej situácii	0,19
Tímová spolupráca	0,19
Celkové hodnotenie	**0,16**

Otázka: Akú dôležitosť pripisujete nasledujúcim osobnostným predpokladom u absolventov stredných odborných škôl?
Poznámka: Respondenti odpovedali pri každej položke pridelením počtu bodov na škále od 1 (veľmi dôležité) do 5 (vôbec nie dôležité). Platí: čím nižšia hodnota indexu, tým lepšie hodnotenie.

Schopnosť čítania technickej dokumentácie ako najdôležitejšia odborná schopnosť

Čo sa týka **odborných vedomostí, schopností a zručností** (tabuľka č. 7), celkovo im zamestnávatelia pripisovali veľmi veľký význam (0,18), oveľa vyšší ako všeobecným vedomostiam, aj keď o niečo nižší ako osobnostným predpokladom (0,16, rozdiel 0,2 indexových bodov v prospech osobnostných predpokladov). Pri pohľade na jednotlivé zložky sa ukázali len nepatrné rozdiely. Ako najdôležitejšiu položku zamestnávatelia označili schopnosť čítania technickej dokumentácie, schém a pracovných návodov (0,15), ďalej schopnosť ovládania práce s náradím a pomôckami a manuálne zručnosti (obe 0,16), ako aj ovládanie práce s materiálmi, pomôckami a náradím (0,17). Naopak, za najmenej dôležité z ponúknutej batérie považovali ovládanie obsluhy a údržby zariadení (0,22), spolu s ovládaním práce s konkrétnou výrobnou technológiou a využitím počítačovej techniky pri riešení odborných úloh (0,20).

Tabuľka č. 6:
Hodnotenie dôležitosti odborných vedomostí, schopností a zručností u absolventov stredných odborných škôl (index)

Hodnotenie dôležitosti odborných zručností absolventov SOŠ	**Index**
Čítanie technickej dokumentácie, schém a pracovných návodov	0,15
Manuálne zručnosti všeobecne	0,16
Ovládanie práce s materiálmi, pomôckami a náradím	0,16
Správne zvolenie technologických postupov	0,17
Ovládanie práce s konkrétnou výrobnou technológiou	0,20
Využitie počítačovej techniky pri riešení odborných úloh	0,20
Obsluha, ošetrovanie a údržba strojov a zariadení	0,22
Celkové hodnotenie	**0,18**

Otázka: Akú dôležitosť pripisujete nasledujúcim odborným vedomostiam, schopnostiam a zručnostiam u absolventov stredných odborných škôl?
Poznámka: Respondenti odpovedali pri každej položke pridelením počtu bodov na škále od 1 (veľmi dôležité) do 5 (vôbec nie dôležité). Platí: čím nižšia hodnota indexu, tým vyššia dôležitosť.

Zo všeobecných vedomostí, schopností a zručností je najdôležitejšia schopnosť porozumieť novým informáciám a úlohám spolu s počítačovými znalosťami, najmenej dôležité sú niektoré náročnejšie jazykové spôsobilosti a matematické vedomosti

Za najviac dôležité zamestnávatelia považovali, aby absolventi dokázali porozumieť novým informáciám a úlohám (0,21). Až na druhom mieste bolo pre zamestnávateľov dôležité, aby absolventi disponovali počítačovými znalosťami (0,25) a dokázali porozumieť odborným textom (0,26).

Ovládanie jedného cudzieho jazyka sa ocitlo v strede rebríčka (0,34) za takými schopnosťami ako sú schopnosť komunikácie so zákazníkom (0,27), inovatívnosť a kreativita (0,28).

Naopak, za najmenej dôležité schopnosti z uvedenej batérie zamestnávatelia považovali znalosť dvoch a viacerých cudzích jazykov (0,64) a písomnú komunikáciu v cudzom jazyku (0,47). Pravdepodobne preto, že u väčšiny pracovných pozícií takéto pokročilé jazykové znalosti nie sú potrebné. V porovnaní s ostatnými všeobecnými vedomosťami a schopnosťami nepripisovali zamestnávatelia až taký veľký význam písaniu správ (0,38), schopnosti prezentovať (0,41), administratívnym znalostiam (0,41) a matematike (0,43).

Tabuľka č. 7:
Hodnotenie dôležitosti všeobecných vedomostí, schopností a zručností u absolventov stredných odborných škôl (index)

Hodnotenie dôležitosti všeobecných zručností absolventov SOŠ	Index
Schopnosť porozumieť novým informáciám a úlohám	0,21
Počítačové znalosti	0,25
Čítanie odborných textov s porozumením	0,26
Komunikácia so zákazníkom	0,27
Kreativita a inovatívnosť	0,28
Znalosť aspoň jedného cudzieho jazyka	0,34
Písanie správ, pokynov, jednoduchých usmernení	0,38
Ústna komunikácia v cudzom jazyku	0,38
Prezentácia určitej témy/problému na poradách a seminároch	0,41
Administratívne znalosti	0,41
Matematické znalosti	0,43
Písomná komunikácia v cudzom jazyku	0,47
Znalosť dvoch a viacerých cudzích jazykov	0,64
Celkové hodnotenie	**0,36**

Otázka: Akú dôležitosť pripisujete nasledujúcim všeobecným vedomostiam, schopnostiam a zručnostiam u absolventov stredných odborných škôl?
Poznámka: Respondenti odpovedali pri každej položke pridelením počtu bodov na škále od 1 (veľmi dôležité) do 5 (vôbec nie dôležité). Platí: čím nižšia hodnota indexu, tým vyššia dôležitosť.

Písomná komunikácia v cudzom jazyku je skôr dôležitá pre veľké firmy a firmy so zahraničným kapitálom

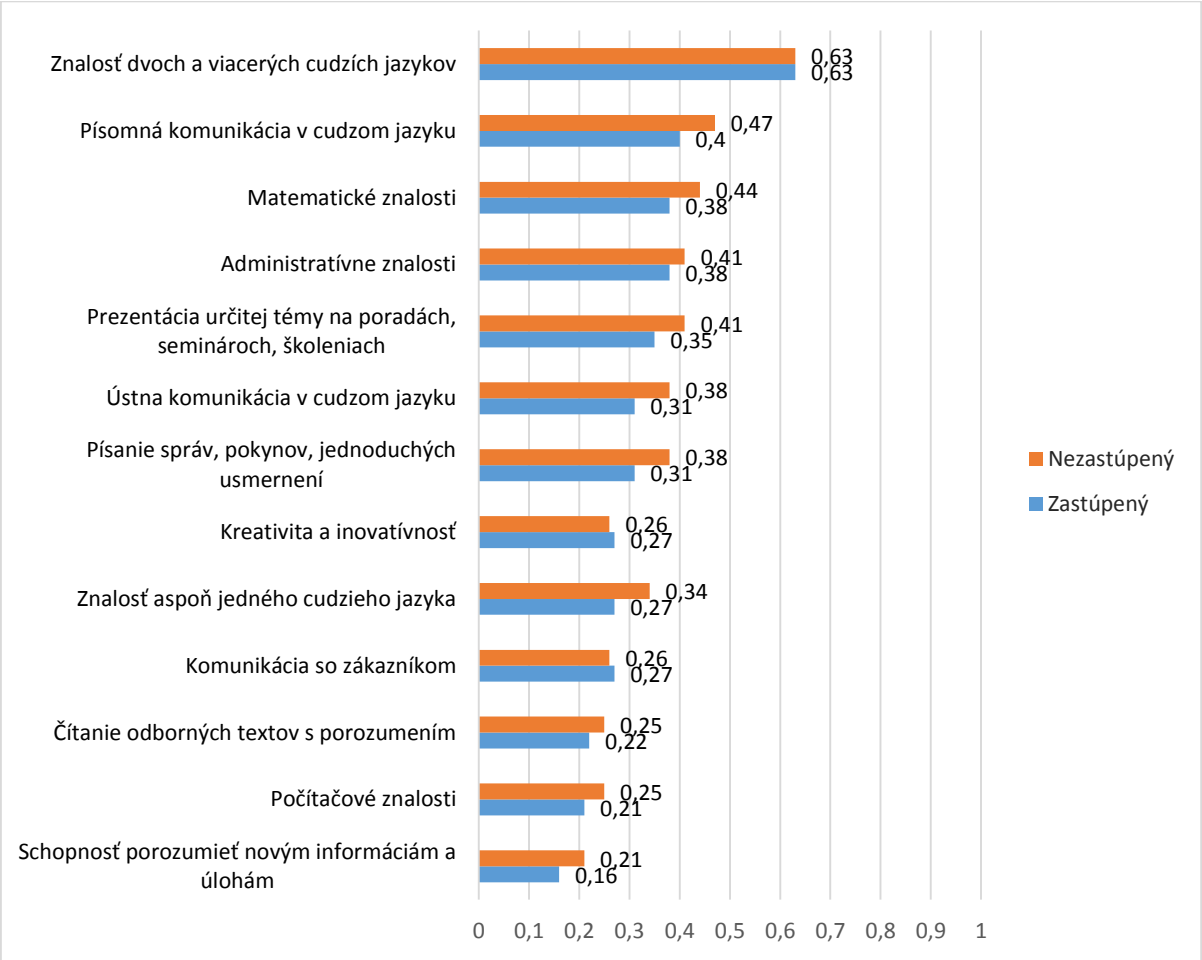
Čo sa týka hodnotenia dôležitosti všeobecných vedomostí, schopností a zručností absolventov podľa veľkosti podniku, očakávania zamestnávateľov z malých, stredne veľkých a veľkých podnikov sa pri jednotlivých kompetenciách výrazne nelíšili. Jedinú výnimku tvorilo hodnotenie zamestnávateľov zastupujúcich veľké podniky, ktorí, oproti malým a stredne veľkým podnikom, považovali za dôležitejšiu schopnosť písomnú komunikáciu v cudzom jazyku.

Rozdiel vo vyžadovaní znalosti aspoň jedného cudzieho jazyka, či už ústne alebo písomne, je badateľný najmä z hľadiska toho, či bol alebo nebol v podniku zastúpený zahraničný kapitál (graf č. 2).

Zamestnávatelia z podnikov, kde zahraničný kapitál zastúpený bol, považovali za dôležitejšiu práve schopnosť ovládania aspoň jedného cudzieho jazyka, a to ústne aj písomne. Celkovo títo zamestnávatelia pripisovali takmer všetkým všeobecným vedomostiam, schopnostiam a znalostiam vyšší význam ako podniky, v ktorých zahraničný kapitál zastúpený nebol.

Graf č. 2:

Hodnotenie dôležitosti všeobecných vedomostí, schopností a zručností absolventov podľa zastúpenia zahraničného kapitálu v podniku (index)



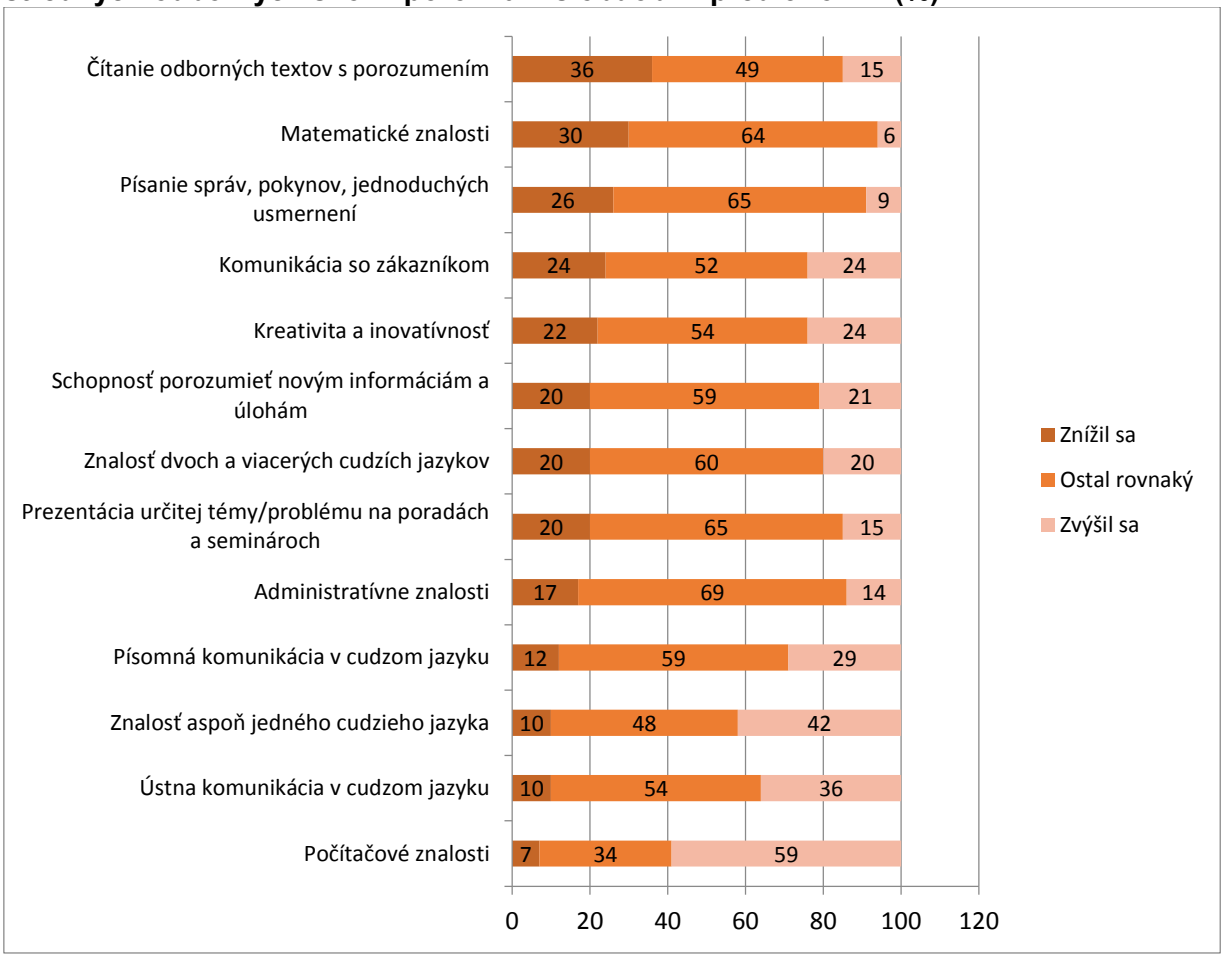
Poznámka: Respondenti odpovedali pri každej položke pridelením počtu bodov na škále od 1 (veľmi dôležité) do 5 (vôbec nie dôležité). Platí: čím nižšia hodnota indexu, tým lepšie hodnotenie.

Pri hodnotení dôležitosti **odborných vedomostí, schopností a zručností** absolventov, a taktiež aj **osobnostných predpokladov** nehrali veľkosť podniku a ani zastúpenie zahraničného kapitálu veľkú rolu. Medzi hodnoteniami sa ukázali len nepatrné rozdiely a všetky hodnotenia sa, či už celkovo alebo pri jednotlivých kompetenciách, pohybovali v pásme pozitívnych hodnôt bez výrazných rozdielov.

3.2.1 Zmena vo význame vedomostí, schopností a zručností absolventov stredných odborných škôl v porovnaní s obdobím pred piatimi rokmi

Zamestnávatelia sa taktiež vyjadrovali k otázke, ako sa zmenil význam jednotlivých vedomostí, schopností a zručností absolventov za posledných päť rokov (graf č. 3).

Graf č. 3:
Zmena významu všeobecných vedomostí, schopností a zručností u absolventov stredných odborných škôl v porovnaní s obdobím pred 5 rokmi (%)



Otázka: Zmenil sa význam všeobecných vedomostí, schopností a zručností u absolventov stredných odborných škôl v porovnaní s obdobím pred 5 rokmi?

Najväčší podiel opýtaných zamestnávateľov sa zhodol v tom, že význam všeobecných zručností zostal u absolventov rovnaký (od približne 50 do 70%).

Podľa zamestnávateľov sa za posledné roky pozornosť absolventov obrátila skôr k ovládaniu počítačových znalostí a aspoň jedného cudzieho jazyka

Význam niektorých všeobecných kompetencií sa však u absolventov za posledné roky výrazne zmenil, a túto zmenu vnímajú aj samotní zamestnávatelia. Pokiaľ by sme totiž brali do úvahy krajné hodnoty, je pri niektorých kompetenciách možné badať určitú zmenu významu za posledné roky. Najväčší podiel zamestnávateľov (36%) si totiž myslí, že za posledných päť rokov prestali absolventi pripisovať až taký veľký význam napríklad schopnosti porozumeniu odborným textom (36%), matematickým znalostiam (30%) a písaniu správ a pokynov (26%).

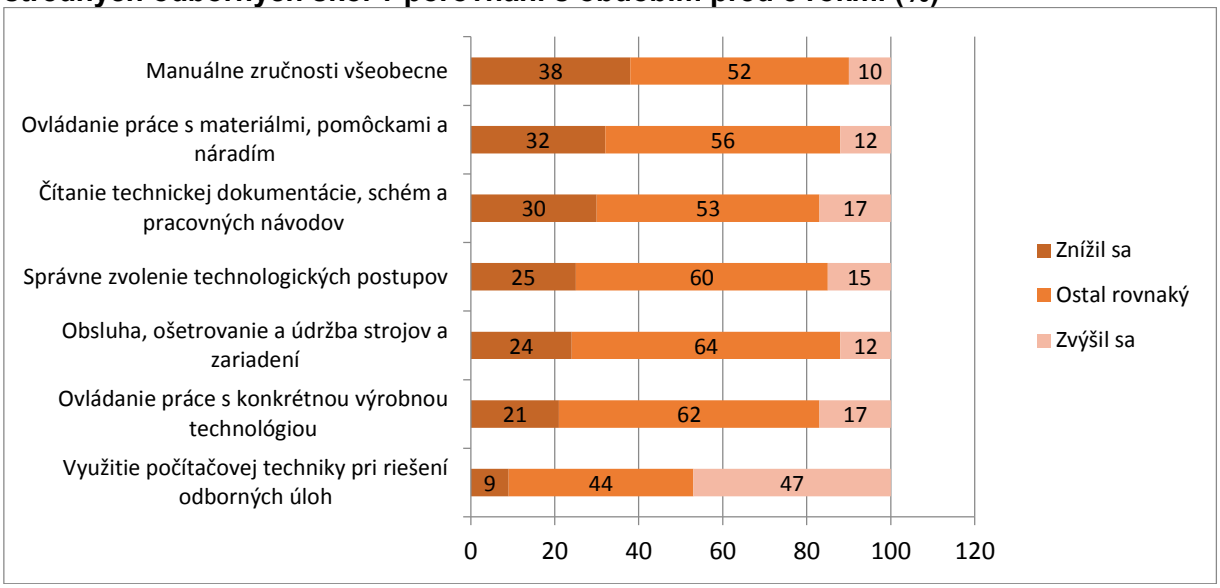
Naopak, najväčší podiel dopytovaných zamestnávateľov sa skôr zhodol v názore, že u absolventov za posledné roky výrazne vzrástol význam ovládania počítačov (59%). Taktiež sa u absolventov zvýšil význam znalosti aspoň jedného cudzieho jazyka (42%), avšak nielen jeho pasívna znalosť, ale aj schopnosť aktívne ním komunikovať ústne (36%) i písomnou formou (29%) .

Na druhej strane, absolventi postupne prestávajú pripisovať význam, resp. sa podľa zamestnávateľov zhoršili najmä v matematike a schopnosti porozumieť odborným textom.

U absolventov za posledných päť rokov výrazne vzrástol význam využívania počítačovej techniky pri riešení odborných úloh a poklesol význam manuálnych zručností

Podobnú situáciu môžeme pozorovať aj pri zmene významu odborných vedomostí a zručností u absolventov (graf č. 4), keď medzi zamestnávateľmi znova prevažoval názor, že význam odborných vedomostí a zručností sa u absolventov za posledných päť rokov výrazne nezmenil: ich význam zostal rovnaký podľa 44 až 64% zamestnávateľov.

Graf č. 4:
Zmena významu odborných vedomostí, schopností a zručností u absolventov stredných odborných škôl v porovnaní s obdobím pred 5 rokmi (%)



Otázka: Zmenil sa význam odborných vedomostí, schopností a zručností u absolventov stredných odborných škôl v porovnaní s obdobím pred 5 rokmi?

Výnimku znovu predstavovalo využitie počítačovej techniky, kde sa výrazne najväčší podiel opýtaných zamestnávateľov zhodol v tom, že význam tejto zručnosti sa u absolventov za posledné roky signifikantne zvýšil (47%). Pri ostatných kompetenciách skôr prevažoval názor, že ich význam u absolventov skôr poklesol. Relatívne vysoký podiel zamestnávateľov (38%) sa zhodol v tom, že u absolventov sa za posledné roky postupne znížil význam manuálnych zručností. Taktiež u absolventov poklesol význam ovládania práce s materiálmi a náradím (32%) a schopnosť čítania technickej dokumentácie (30%).

Najväčšie nedostatky pociťujú zamestnávatelia u absolventov pri osobnostných predpokladoch

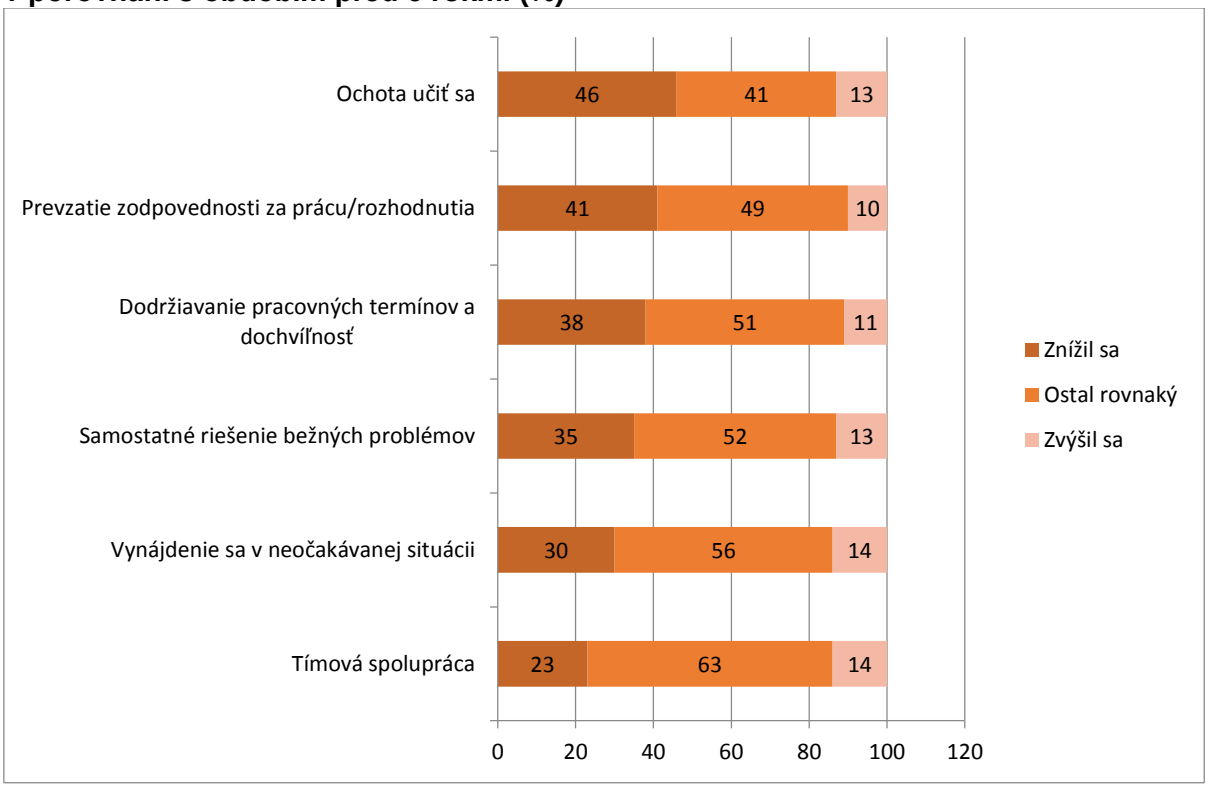
Čo sa týka zmeny významu osobnostných predpokladov u absolventov, takmer polovica zamestnávateľov pri každom osobnostnom predpoklade uviedla, že sa ich význam za posledné roky nezmenil.

Avšak napriek tomu môžeme vidieť, že podľa najväčšieho podielu zamestnávateľov postupne prestávajú mať pre absolventov význam práve tie osobnostné predpoklady, ktoré zamestnávatelia považujú za najdôležitejšie (graf č. 5). Ide už o spomínanú ochotu učiť sa (46%) a zodpovednosť za vykonávanú prácu a rozhodnutia (41%). Podľa zamestnávateľov sa u absolventov znížil aj význam dodržiavania pracovných termínov (38%) a samostatného riešenia problémov (35%).

Zaujímavé je, že len veľmi malý podiel opýtaných zamestnávateľov sa stotožnil s názorom, že sa význam uvedených osobnostných predpokladov za posledných päť rokov u absolventov zvýšil (približne 10%).

Napriek tomu, že ich zamestnávatelia vyžadujú a považujú ich za najdôležitejšie, u samotných absolventov v posledných rokoch podľa zamestnávateľov strácajú význam.

Graf č. 5:
Zmena významu osobnostných predpokladov u absolventov stredných odborných škôl v porovnaní s obdobím pred 5 rokmi (%)



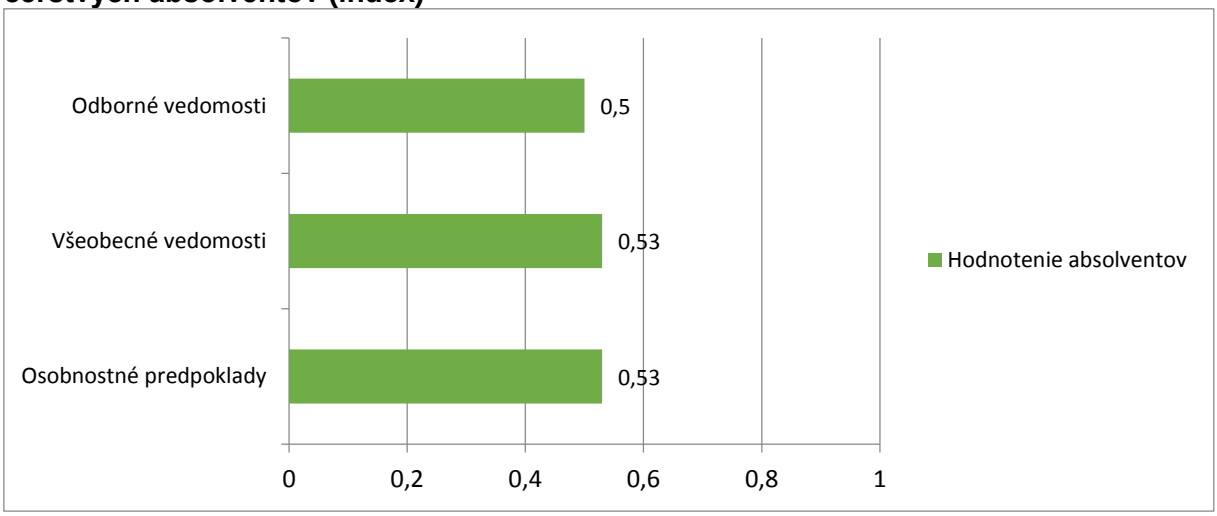
Otázka: Zmenil sa význam osobnostných predpokladov u absolventov stredných odborných škôl v porovnaní s obdobím pred 5 rokmi?

3.3 Hodnotenie vedomostí, schopností, zručností a osobnostných predpokladov čerstvých absolventov zamestnávateľmi

Zamestnávatelia taktiež hodnotili kľúčové vedomosti, schopnosti, zručnosti a osobnostné predpoklady čerstvých absolventov, s ktorými už mali možnosť prísť do styku na trhu práce (graf č. 6). Tieto reálne kompetencie teda nehodnotili všetci respondenti, ale len tí zamestnávatelia, ktorí prišli do kontaktu s takýmito absolventami na pracovisku.

Všeobecné a odborné vedomosti spolu s osobnostnými predpokladmi čerstvých absolventov sú podľa zamestnávateľov mierne problematické

Graf č. 6:
Porovnanie celkového reálneho hodnotenia vedomostí, schopností a zručností čerstvých absolventov (index)



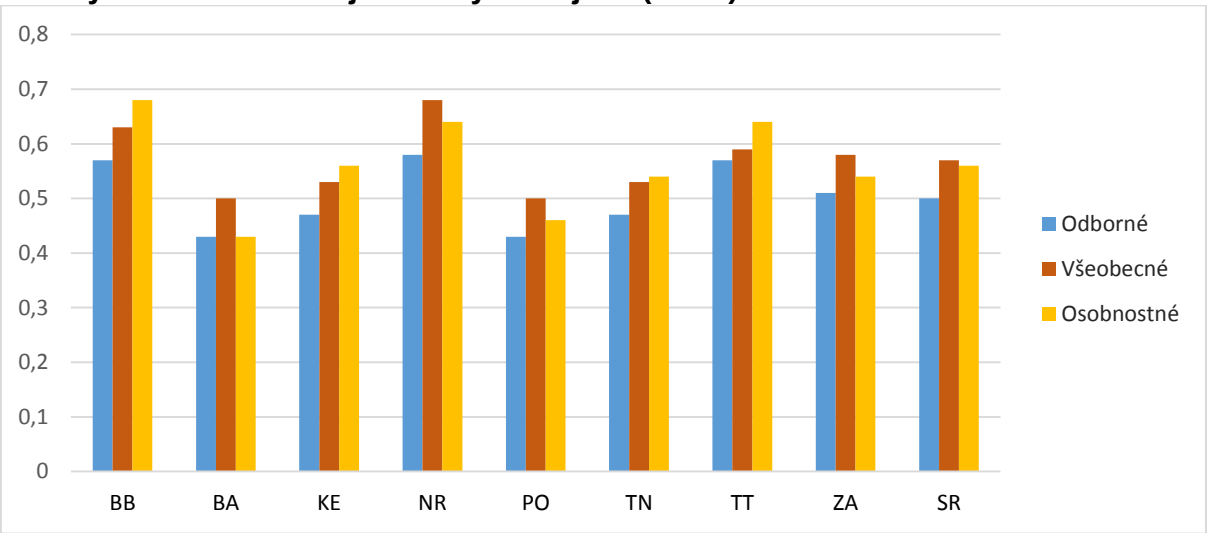
Otázka: Ako boli Vami prijatí čerství absolventi - z odboru, z ktorého ste ich prijali najviac - pripravení pokiaľ ide o ich všeobecné/odborné vedomosti, schopnosti, zručnosti/osobnostné predpoklady?
Poznámka: Respondenti odpovedali pri každej položke pridelením počtu bodov na škále od 1 (výborne) do 5 (nedostatočne). Platí: čím nižšia hodnota indexu, tým lepšie hodnotenie.

Najpozitívnejšie hodnotia absolventov zamestnávatelia z Bratislavského, Prešovského a Trenčianskeho kraja

Celkovo najpozitívnejšie, resp. najmenej kriticky hodnotili vedomosti, schopnosti a zručnosti, spolu s osobnostnými predpokladmi absolventov zamestnávatelia z Bratislavského, Prešovského a Trenčianskeho kraja (graf č. 7), ktorí ich označili ako mierne problematické. Najhoršie z hodnotenia zamestnávateľov vyšli absolventi Nitrianskeho, Banskobystrického a Trnavského kraja, ktorých dopytovaní zamestnávatelia ohodnotili z hľadiska kompetencií už ako problematických.

Vo všetkých krajoch obstáli absolventi najlepšie práve v odborných zručnostiach (aj keď stále priemerne), najmenej zdatní boli zasa vo všeobecných vedomostiach.

Graf č. 7:
Porovnanie celkového reálneho hodnotenia vedomostí, schopností a zručností čerstvých absolventov v jednotlivých krajoch (index)

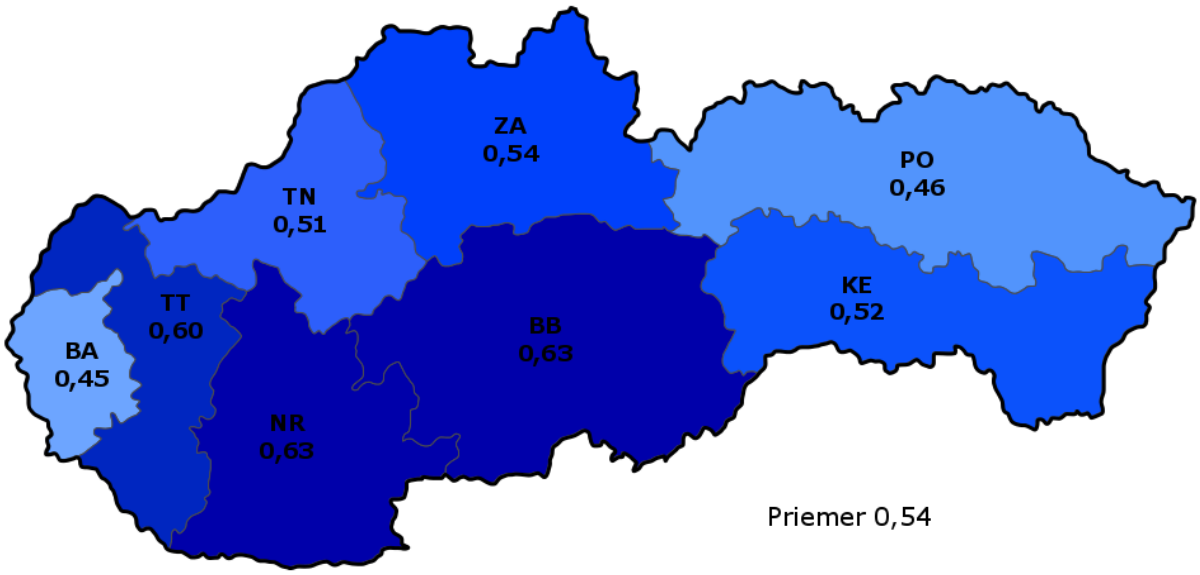


Otázka: Ako boli Vami prijatí čerství absolventi - z odboru, z ktorého ste ich prijali najviac - pripravení pokiaľ ide o ich všeobecné/odborné vedomosti, schopnosti, zručnosti/osobnostné predpoklady?
Poznámka: Platí: čím nižšia hodnota indexu, tým lepšie hodnotenie.

Zamestnávatelia v Bratislavskom a v Prešovskom kraji hodnotili pripravenosť absolventov najpozitívnejšie (avšak stále len dobre), a to tak z hľadiska ich odborných (0,43) a všeobecných (0,50) vedomostí a schopností, ako aj osobnostných predpokladov (0,43 a 0,46). Naopak, ako najslabší, resp. problematickí sa vo všeobecných vedomostiach ukázali absolventi z Nitrianskeho (0,68) a Banskobystrického kraja (0,63). Títo z pohľadu zamestnávateľov príliš neuspeli ani v odborných vedomostiach, spolu s absolventami Trnavského kraja (0,57).

Celkovo mierne problematicky hodnotili absolventov zamestnávatelia z Bratislavského, Trenčianskeho a Prešovského kraja (obrázok č. 1). Pod pásmom celkového priemeru (0,54) za všetky tri uvedené batérie kompetencií sa podľa hodnotení zamestnávateľov ocitli absolventi v Banskobystrickom a Nitrianskom kraji. Zamestnávatelia v Žilinskom kraji hodnotili vedomosti a schopnosti absolventov na úrovni celoslovenského priemeru.

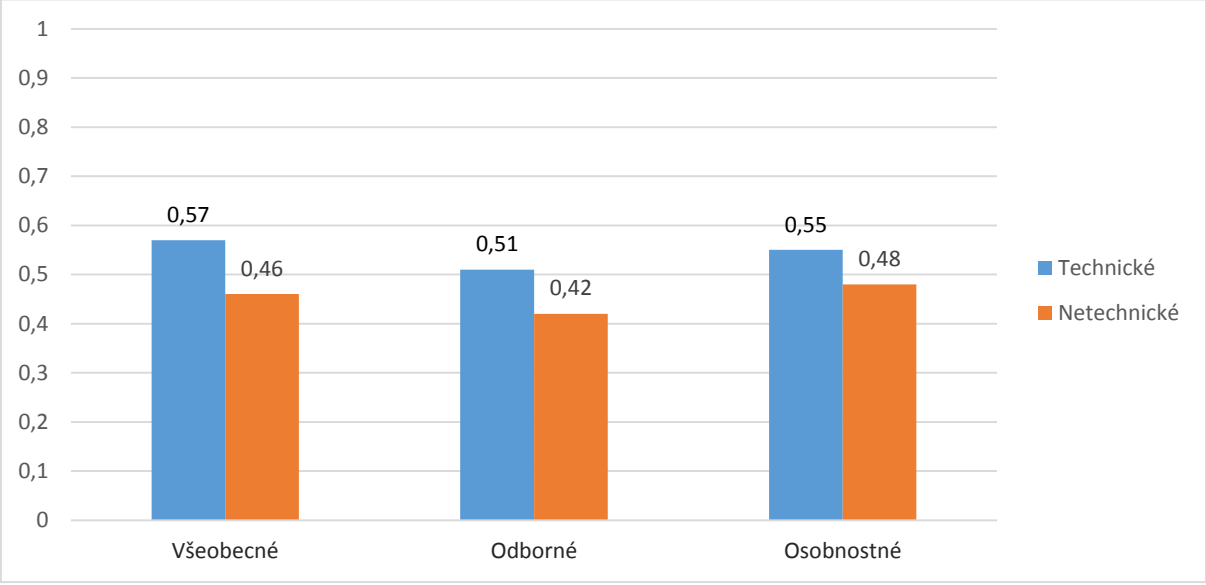
Obrázok č. 1:
Celkové hodnotenie všetkých kompetencií čerstvých absolventov v jednotlivých krajoch (index)



Poznámka: Priemer v jednotlivých krajoch je vypočítaný zo získaných indexov všeobecných/odborných vedomostí schopností a zručností, spolu s osobnostnými predpokladmi za jednotlivé kraje.

Zamestnávatelia pôsobiaci v technickej oblasti hodnotili čerstvých absolventov výrazne kritickejšie, než zamestnávatelia pôsobiaci v netechnickej oblasti

Graf č. 8:
Porovnanie celkového reálneho hodnotenia vedomostí, schopností a zručností čerstvých absolventov podľa oblasti pôsobenia zamestnávateľa (index)



Poznámka: Podniky so zameraním na poľnohospodársko – lesnícku a veterinársku oblasť boli kvôli nízkemu zastúpeniu z grafu vynechané.

Táto skutočnosť (graf č. 8) je zaujímavá najmä z toho hľadiska, že zamestnávatelia z netechnickej oblasti ohodnotili u čerstvých absolventov najpozitívnejšie, resp. najmenej kriticky práve odborné vedomosti (avšak len dobre) (0,42). Naopak, najkritickejšie hodnotili

absolventov zamestnávatelia pôsobiaci v technickej oblasti, a to najmä ich všeobecné vedomosti (0,57) a osobnostné predpoklady (0,55). Najväčší rozdiel medzi technickými a netechnickými oblasťami zamestnávateľov sa ukázal pri všeobecných vedomostiach (11 indexových bodov).

3.3.1 Hodnotenie všeobecných vedomostí, schopností a zručností prijatých absolventov

V rámci jednotlivých blokov mali zamestnávatelia znovu možnosť ohodnotiť aj konkrétne položky.

Čerství absolventi sú pri nástupe do zamestnania najlepšie vybavení počítačovými znalosťami, najhoršie ovládajú cudzie jazyky

Pri všeobecných vedomostiach, schopnostiach a znalostiach (tabuľka č. 8) sa v pozitívnom pásme hodnotenia absolventov zamestnávateľmi okrem počítačových znalostí vyskytli aj schopnosť rýchleho učenia sa a porozumenia odborným textom. Absolventov však zamestnávatelia ohodnotili ako mierne problematických napríklad v matematike, administratíve, písaní správ, a, čo je zaujímavé, aj v schopnosti inovatívneho myslenia a kreativity.

Najhoršie však absolventi obstáli jednoznačne v jazykových kompetenciách, a to najmä v znalosti dvoch a viacerých jazykov (pravdepodobne aj preto, že dopytovaní zamestnávatelia túto znalosť od absolventov ani nevyžadujú). Po nástupe do zamestnania majú absolventi problém ovládať cudzí jazyk (písomne či ústne). Rovnako im chýbajú prezentačné schopnosti a schopnosť komunikovať so zákazníkom, z ktorých posledná menovaná je dosť dôležitá pri výkone určitých povolaní a odborných činností.

Tabuľka č. 8:
Hodnotenie všeobecných vedomostí, schopností a zručností čerstvých absolventov (index)

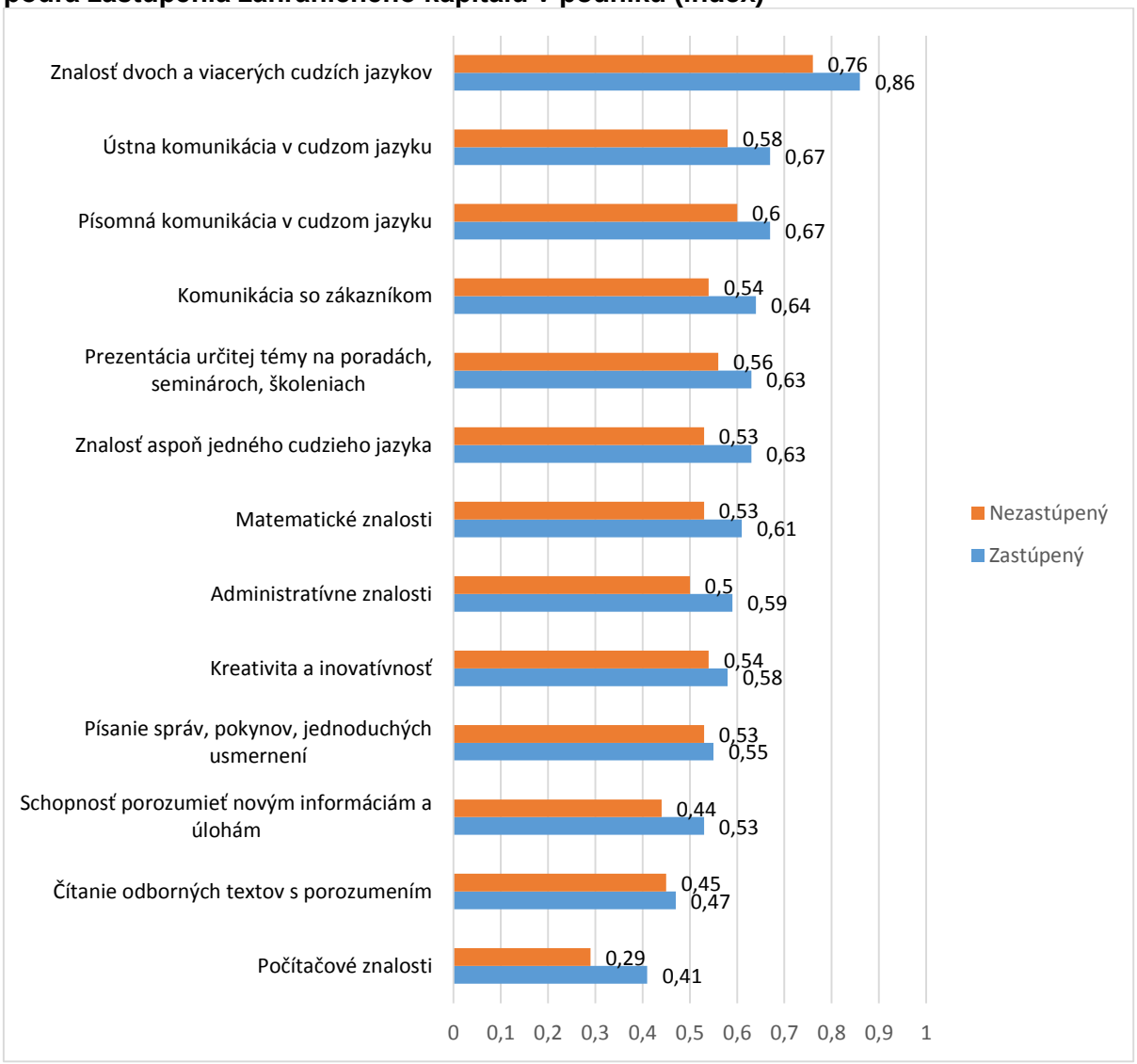
Všeobecné vedomosti, schopnosti a zručnosti	**Index**
Počítačové znalosti	0,31
Čítanie odborných textov s porozumením	0,45
Schopnosť porozumieť novým informáciám a úlohám	0,45
Administratívne znalosti	0,51
Písanie správ, pokynov, jednoduchých usmernení	0,53
Znalosť aspoň jedného cudzieho jazyka	0,53
Matematické znalosti	0,54
Kreativita a inovatívnosť	0,54
Komunikácia so zákazníkom	0,55
Prezentácia určitej témy na poradách, seminároch, školeniach	0,57
Ústna komunikácia v cudzom jazyku	0,58
Písomná komunikácia v cudzom jazyku	0,61
Znalosť dvoch a viacerých cudzích jazykov	0,75
Celkové hodnotenie	**0,53**

Otázka: Ako boli Vami prijatí čerství absolventi - z odboru, z ktorého ste ich prijali najviac - pripravení pokiaľ ide o ich všeobecné vedomosti, schopnosti a zručnosti?
Poznámka: Respondenti odpovedali pri každej položke pridelením počtu bodov na škále od 1 (výborne) do 5 (nedostatočne). Platí: čím nižšia hodnota indexu, tým lepšie hodnotenie.

Najkritickejší k všeobecným vedomostiam, schopnostiam a zručnostiam prijatých absolventov sú zamestnávatelia so zahraničným kapitálom

Čo sa týka jazykových kompetencií (ale aj celkovo všeobecných vedomostí), najmenej kritickí (celkom 0,53) boli práve zamestnávatelia zastupujúci malé podniky (graf č. 9). Najviac kritickí k jazykovým kompetenciám, a taktiež celkovo k všeobecným vedomostiam (celkom 0,60), boli zamestnávatelia stredne veľkých a veľkých podnikov, ktorí práve tieto znalosti vo väčšej miere vyžadujú. Tento rozdiel je výrazne viditeľný z pohľadu zastúpenia zahraničného kapitálu. Zamestnávatelia, ktorí uviedli, že majú vo vlastníctve firmy zahraničný kapitál zastúpený, sú ku kompetenciám prijatých absolventov výrazne kritickejší.

Graf č. 9:
Hodnotenie všeobecných vedomostí, schopností a zručností prijatých absolventov podľa zastúpenia zahraničného kapitálu v podniku (index)



Poznámka: Platí: Čím nižšia hodnota indexu, tým lepšie hodnotenie.

Najkritickejší k všeobecným vedomostiam, schopnostiam a zručnostiam prijatých absolventov boli zamestnávatelia z technickej oblasti pôsobenia podniku, ktorý zastupovali

Tieto podpriemerné hodnoty indikujúce problém (celkom 0,57) sa zo strany zamestnávateľov vyskytovali takmer pri všetkých položkách a v porovnaní so zamestnávateľmi zastupujúcimi netechnické oblasti s rozdielom viac ako desať indexových bodov. Zamestnávatelia z netechnických oblastí neboli k absolventom až takí kritickí, avšak stále ich vedomosti hodnotili ako dobré (celkom 0,46).

3.3.2 Hodnotenie odborných vedomostí, schopností a zručností prijatých absolventov

Čerství absolventi sú z hľadiska odborných kompetencií dobre vybavení schopnosťou využitia počítačovej techniky, zaostávajú však v ovládaní technologických zariadení a postupov

V tabuľke č. 9 sú uvedené kľúčové odborné vedomosti, schopnosti a zručnosti, pričom najpozitívnejšie zamestnávatelia u absolventov hodnotili schopnosť využívať počítačovú techniku, čo korešponduje s predchádzajúcim zistením, že absolventi vychádzajú zo školy najmä počítačovo zdatní. Dobre taktiež disponujú manuálnymi zručnosťami, spolu so schopnosťou práce s materiálmi či náradím.

Na druhej strane, čerství absolventi boli podľa zamestnávateľov najslabší práve v ovládaní konkrétnych technológií a technologických postupov, či v obsluhe a údržbe strojov. Pri uvedených odborných kompetenciách dosahovali absolventi len podpriemerné hodnotenie, resp. problematické (0,55). Z toho vyplýva, že absolventom chýba samotná prax v konkrétnom výrobnom procese v prostredí firmy. A práve tá je pre zamestnávateľov veľmi dôležitá (tabuľka č. 6)

Tabuľka č. 9:
Hodnotenie odborných vedomostí, schopností a zručností čerstvých absolventov (index)

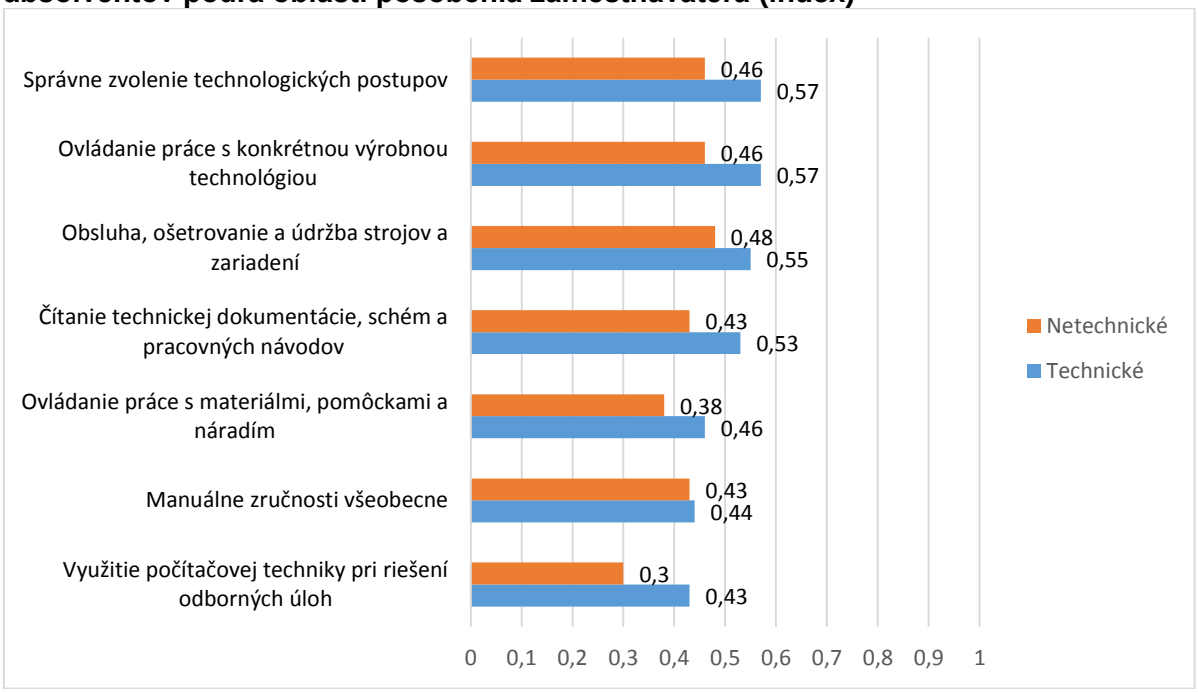
Odborné vedomosti, schopnosti a zručnosti	**Index**
Využitie počítačovej techniky pri riešení odborných úloh	0,41
Manuálne zručnosti všeobecne	0,45
Ovládanie práce s materiálmi, pomôckami a náradím	0,45
Čítanie technickej dokumentácie, schém a pracovných návodov	0,51
Ovládanie práce s konkrétnou výrobnou technológiou	0,55
Správne zvolenie technologických postupov	0,55
Obsluha, ošetrovanie a údržba strojov a zariadení	0,55
Celkové hodnotenie	**0,50**

Otázka: Ako boli Vami prijatí čerství absolventi - z odboru, z ktorého ste ich prijali najviac - pripravení pokiaľ ide o ich odborné vedomosti, schopnosti a zručnosti?
Poznámka: Respondenti odpovedali pri každej položke pridelením počtu bodov na škále od 1 (výborne) do 5 (nedostatočne). Platí: čím nižšia hodnota indexu, tým lepšie hodnotenie.

Z hľadiska veľkosti podnikov, ktoré dopytovaní zamestnávatelia zastupovali, sa medzi jednotlivými položkami nepreukázal žiadny výrazný rozdiel a zamestnávatelia všetkých typov podnikov hodnotili odborné kompetencie ako mierne problematické (0,50). To isté platí aj z hľadiska zastúpeného, resp. nezastúpeného zahraničného kapitálu vo vlastníctve podniku.

Veľmi výrazné rozdiely sa však ukázali medzi hodnoteniami zamestnávateľov z hľadiska oblasti pôsobenia podniku (graf č. 10). Výrazne kritickejšie posudzovali absolventov takmer pri všetkých položkách zamestnávatelia z technickej oblasti (celkom 0,51) – hodnotenia sa pohybovali v priemerných hodnotách a v porovnaní s hodnotením zamestnávateľov z netechnickej oblasti tu vznikol rozdiel približne desať indexových bodov.

Graf č. 10:
Porovnanie hodnotenia odborných vedomostí, schopností a zručností čerstvých absolventov podľa oblasti pôsobenia zamestnávateľa (index)



Poznámka: Podniky so zameraním na poľnohospodársko – lesnícku a veterinársku oblasť boli kvôli nízkemu zastúpeniu z grafu vynechané. Platí: čím nižšia hodnota indexu, tým lepšie hodnotenie.

3.3.3 Hodnotenie osobnostných predpokladov prijatých absolventov

Absolventom po opustení školy nechýba ochota učiť sa, či snaha o tímovú spoluprácu, chýba im ale samostatnosť a zodpovednosť

Hodnotenie jednotlivých osobnostných predpokladov čerstvých absolventov je uvedené v tabuľke č. 10, pričom im síce až tak nechýba ochota učiť sa alebo schopnosť pracovať v tíme, absolventi však podľa zamestnávateľov najviac postrádajú schopnosť samotný tím viesť, Vzhľadom na to, že nie všetci absolventi sa dostanú do vedúcich pozícií, znepokojujúce je hlavne to, že nedokážu prevziať zodpovednosť za svoju prácu a rozhodnutia, či samostatne vyriešiť pracovný problém.

Tabuľka č. 10:
Hodnotenie osobnostných predpokladov čerstvých absolventov (index)

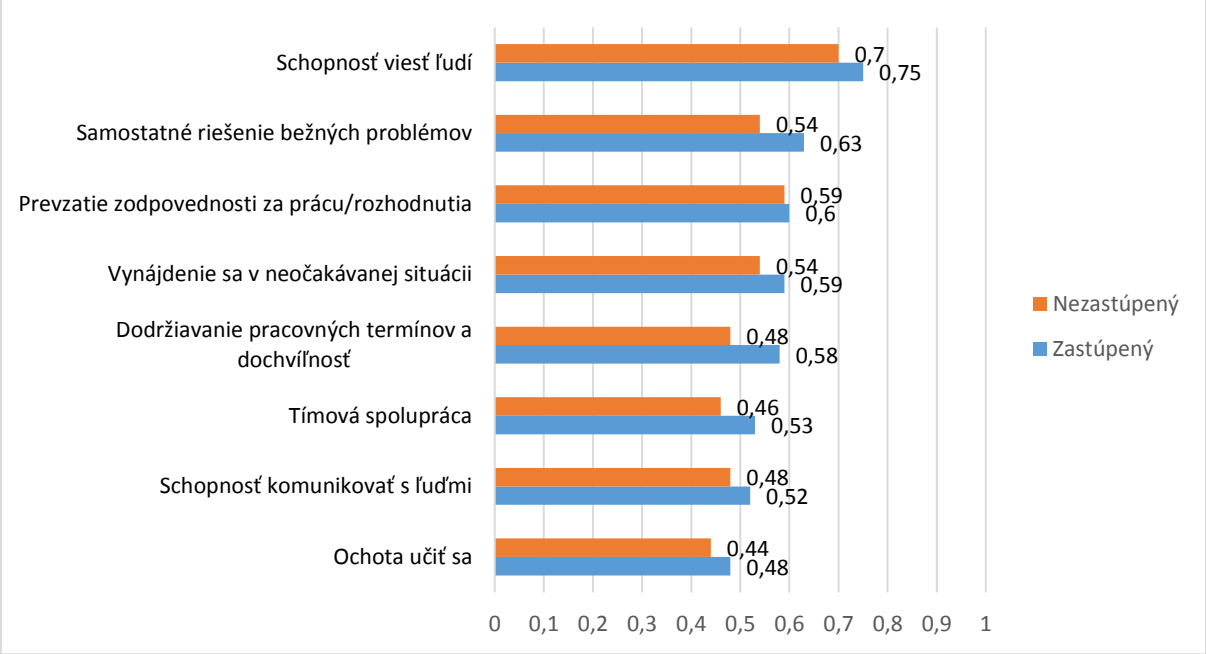
Osobnostné predpoklady	Index
Ochota učiť sa	0,43
Tímová spolupráca	0,47
Schopnosť komunikovať s ľuďmi	0,48
Dodržiavanie pracovných termínov a dochvíľnosť	0,49
Vynájdenie sa v neočakávanej situácii	0,54
Samostatné riešenie bežných problémov	0,54
Prevzatie zodpovednosti za prácu/rozhodnutia	0,58
Schopnosť viesť ľudí	0,69
Celkové hodnotenie	**0,53**

Otázka: Ako boli Vami prijatí čerství absolventi - z odboru, z ktorého ste ich prijali najviac - pripravení pokiaľ ide o ich osobnostné predpoklady?
Poznámka: Respondenti odpovedali pri každej položke pridelením počtu bodov na škále od 1 (výborne) do 5 (nedostatočne). Platí: čím nižšia hodnota indexu, tým lepšie hodnotenie.

Z hľadiska veľkosti podnikov, ktoré dopytovaní zamestnávatelia zastupovali, sa medzi jednotlivými položkami nepreukázal žiadny výrazný rozdiel a zamestnávatelia všetkých typov podnikov hodnotili odborné kompetencie čerstvých absolventov ako problematické (0,55).

Čo sa týka zastúpeného, resp. nezastúpeného zahraničného kapitálu vo vlastníctve podniku (graf č.11), veľmi výrazné rozdiely sa preukázali najmä pri dodržiavaní pracovných termínov, tímovej spolupráci a samostatnom riešení problémov, kde boli k absolventom kritickejší zamestnávatelia z podnikov, ktoré mali vo vlastníctve zastúpený zahraničný kapitál.

Graf č. 11:
Hodnotenie osobnostných predpokladov prijatých absolventov podľa zastúpenia zahraničného kapitálu v podniku (index)



Otázka: Ako boli Vami prijatí čerství absolventi - z odboru, z ktorého ste ich prijali najviac - pripravení pokiaľ ide o ich osobnostné predpoklady?
Poznámka: Respondenti odpovedali pri každej položke pridelením počtu bodov na škále od 1 (výborne) do 5 (nedostatočne). Platí: čím nižšia hodnota indexu, tým lepšie hodnotenie.

Najmenej kritickí k osobnostným predpokladom prijatých absolventov boli zamestnávatelia z netechnickej oblasti pôsobenia podniku, ktorý zastupovali

Naopak, zamestnávatelia z technickej oblasti hodnotili niektoré osobnostné predpoklady u absolventov (v porovnaní so zamestnávateľmi z netechnickej oblasti) oveľa menej priaznivo, a to napríklad tímovú spoluprácu a dochvíľnosť. Výrazne najkritickejšie hodnotili zamestnávatelia z technickej oblasti u absolventov najmä už spomínanú schopnosť viesť tím a schopnosť prevziať zodpovednosť za svoju prácu a rozhodnutia (0,71). Celkovo však obe strany hodnotili osobnostné predpoklady u absolventov ako problematické.

3.4 Rozdiel medzi očakávaniami zamestnávateľov a skutočnými kompetenciami, ktorými disponujú čerství absolventi

Ukázalo sa, že medzi očakávaniami zamestnávateľov, čiže požiadavkami trhu práce a tým, ako pripraví žiakov na tieto požiadavky škola, existuje značný nesúlad.

Už vyššie sme konštatovali, že zamestnávatelia majú od absolventov veľmi vysoké očakávania a uvedeným kompetenciám, či už všeobecným, odborným alebo osobnostným pripisujú veľký význam. Ako sme však zistili (podkapitola 3.3), absolventi tieto očakávania zamestnávateľov až tak ideálne nenapĺňajú. Nie je prekvapením, že vysoké očakávania zamestnávateľov sa príliš nezhodujú s realitou, avšak práve toto zistenie by mohlo byť nápomocné k vytvoreniu funkčného a vzájomne výhodného vzťahu medzi školou a pracovným trhom.

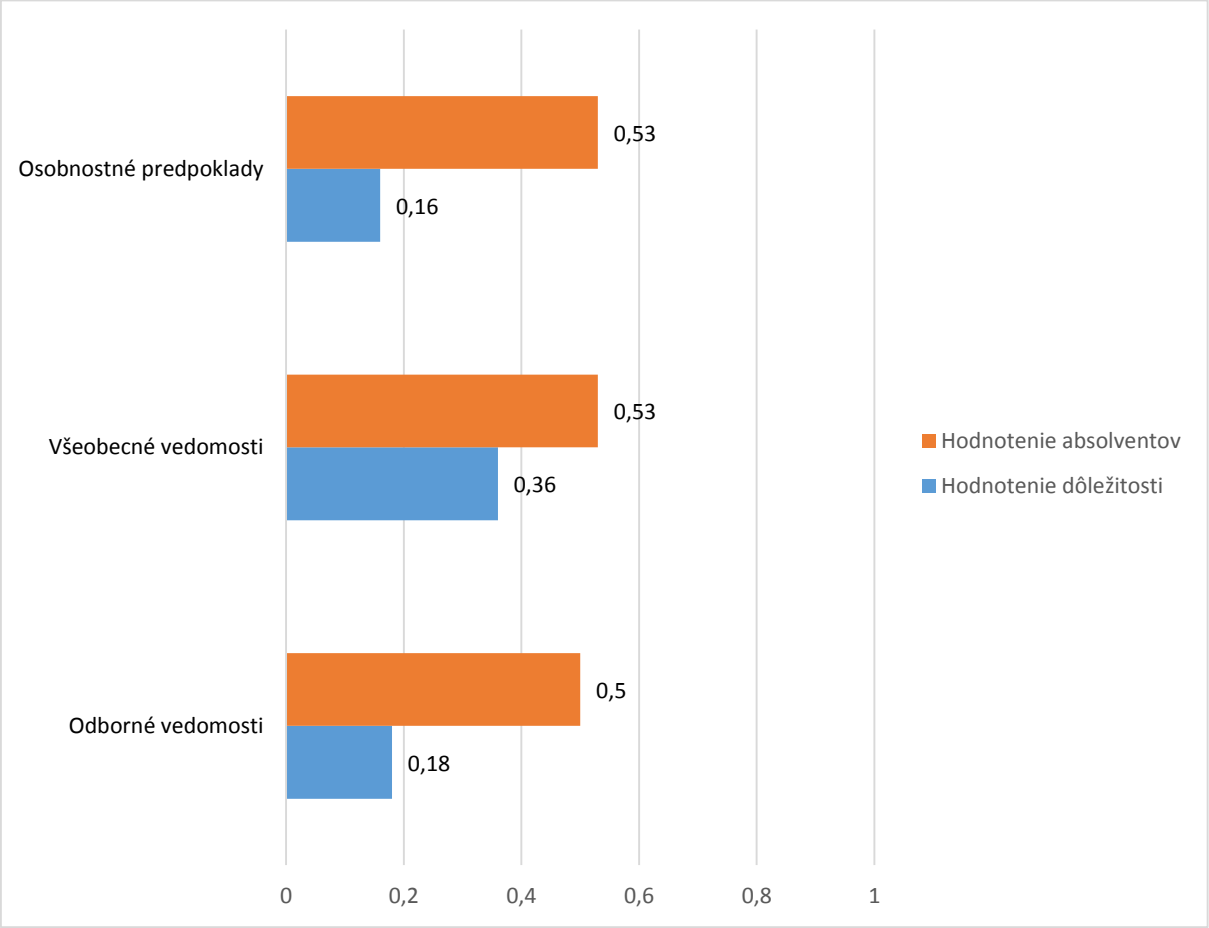
Čerství absolventi po opustení školy nenapĺňajú očakávania zamestnávateľov

V grafe č. 12 je znázornené porovnanie celkových očakávaní zamestnávateľov a reality, resp. toho, ako podľa zamestnávateľov vychádzajú absolventi pripravení zo školy. Najsignifikantnejší rozdiel medzi očakávaním a realitou vystúpil pri osobnostných predpokladoch (rozdiel až 37 indexových bodov) a následne v odborných vedomostiach, schopnostiach a zručnostiach (32 indexových bodov).

Tu sa ukázal veľký nesúlad medzi vedomosťami či predpokladmi, ktoré očakávajú zamestnávatelia od absolventov, a tým, ako reálne pripravení nastúpili absolventi na trh práce, resp. ako ich na tento nástup pripravila škola. Zamestnávatelia totiž ich vedomosti, zručnosti a predpoklady hodnotili ako ľahko mierne problematické (približne 0,53).

Znamená to, že čerství absolventi po opustení školy nenapĺňajú očakávania zamestnávateľov a nie sú tak primerane pripravení na požiadavky a úskalia pracovného trhu. Najmenší rozdiel medzi očakávaniami a reálnym ohodnotením absolventov vystúpil pri všeobecných vedomostiach (len 17 indexových bodov), čo možno interpretovať aj v tom zmysle, že zamestnávatelia sú najspokojnejší so všeobecnými vedomosťami a schopnosťami absolventov.

Graf č. 12:
Porovnanie hodnotenia čerstvých absolventov zamestnávateľmi s dôležitosťou, akú pripisujú jednotlivým vedomostiam a osobnostným predpokladom

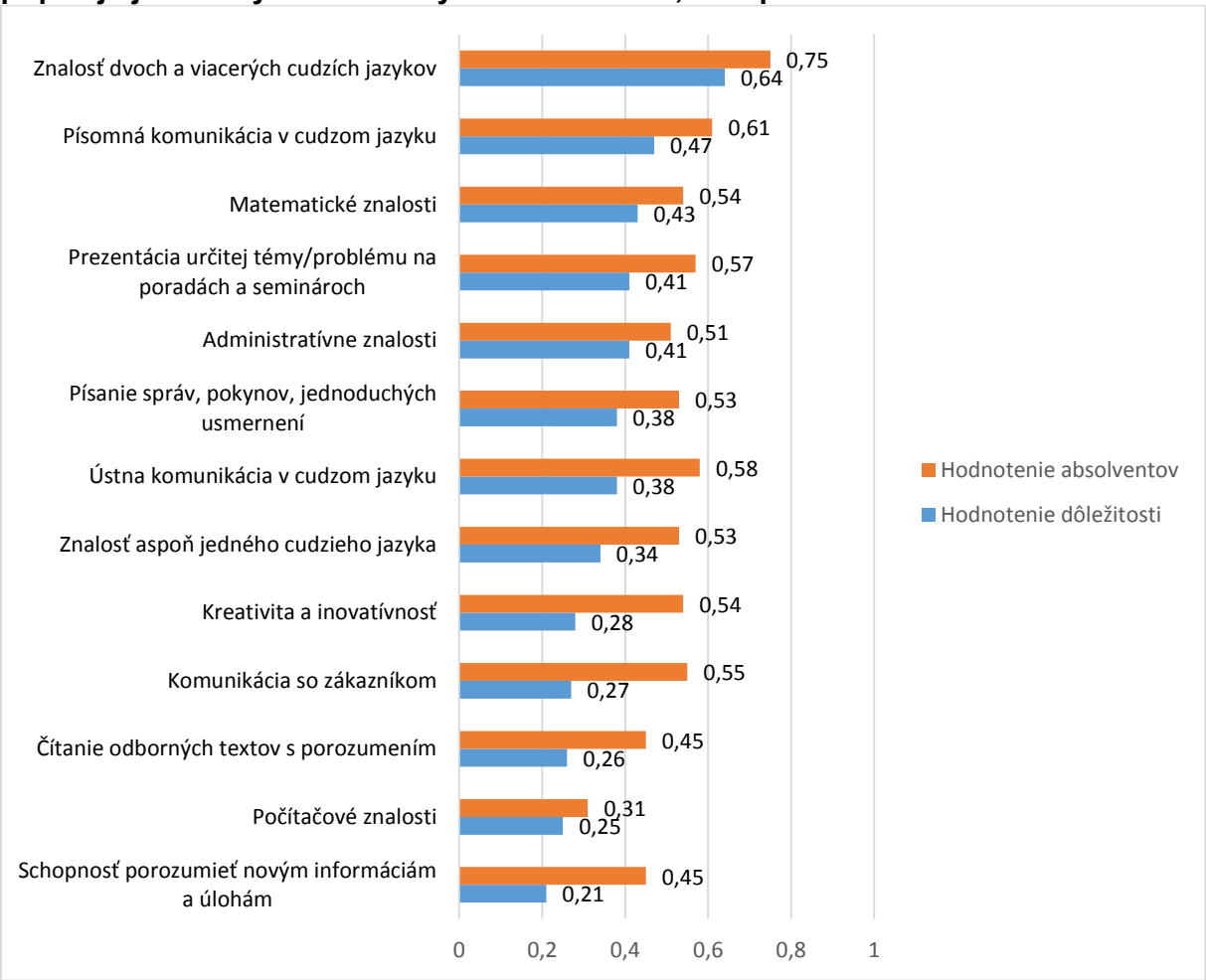


Otázka k hodnoteniu absolventov: Ako boli Vami prijatí čerství absolventi - z odboru, z ktorého ste ich prijali najviac - pripravení pokiaľ ide o ich všeobecné/odborné vedomosti, schopnosti a zručnosti/osobnostné predpoklady?
Otázka k hodnoteniu dôležitosti: Akú dôležitosť pripisujete nasledujúcim všeobecným/odborným vedomostiam, schopnostiam a zručnostiam/osobnostným predpokladom u absolventov stredných odborných škôl?
Poznámka: Platí: čím nižšia hodnota indexu, tým lepšie/vyššie hodnotenie.

Čerstvo prijatí absolventi naplnili mieru očakávaní zamestnávateľov len pri počítačových znalostiach a administratíve

Čo sa týka všeobecných vedomostí (graf č. 13), najväčšia priepasť medzi očakávaním zamestnávateľov a reálnym hodnotením prijatých absolventov sa objavila pri schopnosti komunikovať so zákazníkmi (rozdiel 28 indexových bodov). Ďalej absolventi nenaplnili očakávania kreativity a inovatívneho myslenia (27 indexových bodov) a napokon aj pri schopnosti porozumieť novým informáciám a úlohám (24 indexových bodov).

Graf č. 13:
Porovnanie hodnotenia čerstvých absolventov zamestnávateľmi s dôležitosťou, akú pripisujú jednotlivým všeobecným vedomostiam, schopnostiam a zručnostiam



Otázka k hodnoteniu absolventov: Ako boli Vami prijatí čerství absolventi - z odboru, z ktorého ste ich prijali najviac - pripravení pokiaľ ide o ich všeobecné vedomosti, schopnosti a zručnosti?
Otázka k hodnoteniu dôležitosti: Akú dôležitosť pripisujete nasledujúcim všeobecným vedomostiam, schopnostiam a zručnostiam u absolventov stredných odborných škôl?
Poznámka: Platí: čím nižšia hodnota indexu, tým lepšie hodnotenie.

Veľké rozdiely sa objavili aj pri jazykových kompetenciách a schopnosti prezentovať.

Zamestnávatelia sú najspokojnejší s počítačovými vedomosťami absolventov

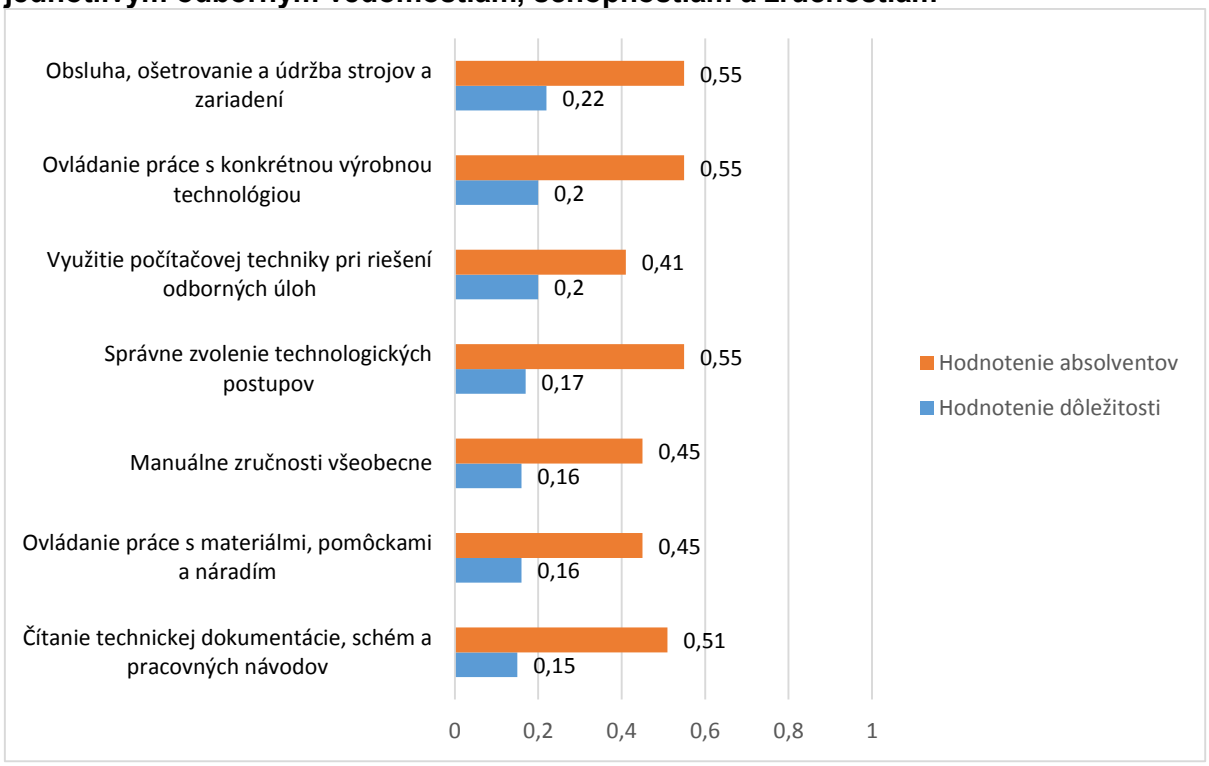
Absolventi sa najbližšie priblížili očakávaniam zamestnávateľov len pri znalostiach s počítačom (6 indexových bodov). Realita sa najviac priblížila očakávaniam už len pri znalosti administratívy (10 indexových bodov), matematike a znalosti dvoch a viacerých cudzích jazykov (11 indexových bodov), pravdepodobne preto, že týmto vedomostiam zamestnávatelia nepripisovali až taký veľký význam.

Absolventi po opustení školy a následnom prijatí do zamestnania nedisponovali dostatočnými odbornými vedomosťami, schopnosťami a zručnosťami

Absolventi podľa hodnotenia zamestnávateľov výrazne zaostávajú v odborných vedomostiach, schopnostiach a zručnostiach. Tieto však majú pre zamestnávateľov veľký význam a očakávajú, že ich budú absolventi ovládať. Z grafu č. 14 vyplýva, že rozdiely medzi tým, čo zamestnávatelia považujú za dôležité, a tým, akou mierou týmito zručnosťami absolventi po prijatí do zamestnania skutočne disponujú, sú priepastné.

Najväčší rozdiel vystúpil pri schopnosti ovládania technologických postupov (38 indexových bodov), pri schopnosti čítania technickej dokumentácie či pracovných návodov (36 indexových bodov) a schopnosti ovládania konkrétnej výrobnej technológie (35 indexových bodov).

Graf č. 14:
Porovnanie hodnotenia absolventov zamestnávateľmi s dôležitosťou, akú pripisujú jednotlivým odborným vedomostiam, schopnostiam a zručnostiam



Otázka k hodnoteniu absolventov: Ako boli Vami prijatí čerství absolventi - z odboru, z ktorého ste ich prijali najviac - pripravení pokiaľ ide o ich odborné vedomosti, schopnosti a zručnosti?
Otázka k hodnoteniu dôležitosti: Akú dôležitosť pripisujete nasledujúcim odborným vedomostiam, schopnostiam a zručnostiam u absolventov stredných odborných škôl?
Poznámka: Platí: čím nižšia hodnota indexu, tým lepšie hodnotenie.

Absolventom chýba po opustení školy najmä schopnosť vedenia tímu, zodpovednosť a samostatnosť

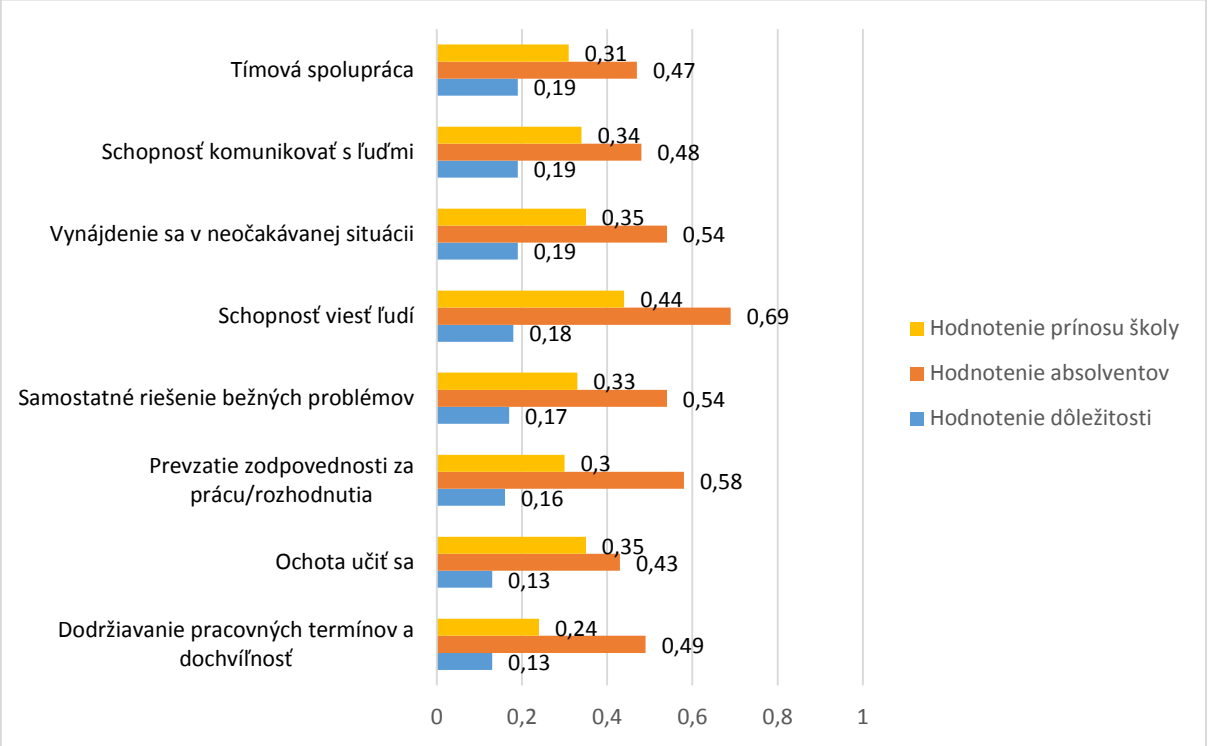
V grafe č. 15 môžeme vidieť, že ani kvalita osobnostných predpokladov absolventov prijatých do zamestnania nenapĺňa očakávania zamestnávateľov. Najväčšia priepasť sa objavila pri schopnosti viesť tím ľudí (rozdiel až 51 indexových bodov). Ďalej absolventi vôbec nenaplnili očakávania pri zodpovednosti za svoju prácu a rozhodnutia (rozdiel 42 indexových bodov), samostatnosti (rozdiel 37 indexových bodov) a dochvíľnosti (rozdiel 36 indexových bodov).

Celkovo však môžeme konštatovať, že podobne ako pri odborných vedomostiach, schopnostiach a zručnostiach, aj rozvinutosť osobnostných predpokladov absolventov iba veľmi slabo korešponduje s očakávaniami zamestnávateľov. Podľa zamestnávateľov sú absolventi pripravení na úskalia pracovného trhu z hľadiska osobnostných kvalít nie úplne dostatočne.

Medzi požiadavkami pracovného trhu a tým, ako pripraví absolventov škola, existuje výrazný nesúlad

Do grafu č. 15 sme pridali indexové hodnoty z absolventského prieskumu[15], ktorý sme realizovali v rámci projektu na túto tému. V tomto prieskume sme sa absolventov pýtali, ako ich podľa nich z hľadiska osobnostných predpokladov pripravila na vstup na pracovný trh škola a či ju absolventi hodnotia v tomto smere ako prínosnú. Konkrétne, absolventov sme sa pýtali na to, do akej miery štúdium na strednej odbornej škole prispelo k rozvoju ich osobnostných predpokladov.

Graf č. 15:
Porovnanie hodnotenia príspevku školy k rozvoju osobnostných predpokladov a dôležitosti, akú pripisujú osobnostným predpokladom zamestnávatelia



Otázka k hodnoteniu absolventov: Ako boli Vami prijatí čerství absolventi - z odboru, z ktorého ste ich prijali najviac - pripravení pokiaľ ide o ich osobnostné predpoklady?
Otázka k hodnoteniu dôležitosti: Akú dôležitosť pripisujete nasledujúcim osobnostným predpokladom u absolventov stredných odborných škôl?
Otázka k hodnoteniu prínosu školy: Do akej miery štúdium na strednej odbornej škole prispelo k rozvoju Vašich osobnostných predpokladov?
Poznámka: Platí: čím nižšia hodnota indexu, tým lepšie hodnotenie.

Zaujímavé je, že index príspevku školy k rozvoju osobnostných predpokladov absolventov dosahuje vo všetkých položkách relatívne nízke hodnoty, čo znamená, že absolventi hodnotili

[15] Zdroj: Hrabinská, M. a kol. (2015). Absolventi stredných odborných škôl na trhu práce. Výsledky dotazníkového prieskumu z roku 2015 - 1.časť. Štátny inštitút odborného vzdelávania

prínos školy viac-menej pozitívne, a teda aj akoby samých seba, svoju pripravenosť, resp. ako pripravení školu opustili. Podľa nich ich škola najlepšie pripravila najmä na dodržiavanie pracovných termínov a dochvíľnosť, a taktiež zodpovednosť za svoju prácu. Naopak, najmenej ich pripravila na schopnosť viesť tím ľudí a vynájdenie sa v neočakávanej situácií, čo korešponduje aj so skutočnosťou, že práve v týchto schopnostiach absolventi podľa zamestnávateľov naozaj nevynikajú.

Môžeme si všimnúť, že hodnotenie prínosu školy absolventami v jednotlivých predpokladoch sa tiež veľmi líši od hodnotení týchto predpokladov samotnými zamestnávateľmi priamo po nástupe do zamestnania. Samotná škola teda pravdepodobne napĺňa očakávania absolventov, avšak menej očakávania zamestnávateľov.

ZHRNUTIE

V tejto kapitole zamestnávateľského prieskumu bola pozornosť zameraná na vedomosti, schopnosti a zručnosti absolventov stredných odborných škôl, a to hlavne z pohľadu samotných zamestnávateľov.

Celkovo hodnotili zamestnávatelia vedomosti absolventov, bez ohľadu na dosiahnutý stupeň vzdelania, ako mierne problematické (0,51). Za najlepšie pripravených považovali absolventov s vyšším odborným vzdelaním (0,45). Absolventi vysokých škôl sa tak dostali až na druhé miesto s indexom 0,47, a to spolu s absolventami s úplným stredným odborným vzdelaním. Rozdiely medzi týmito tromi skupinami však nie sú veľké. Väčší rozdiel – 7 indexových bodov v neprospech absolventov so stredným odborným vzdelaním - sa zistil pri porovnaní absolventov s úplným stredným odborným vzdelaním a so stredným odborným vzdelaním.

Najslabšie pripravení sú podľa zamestnávateľov absolventi so základným a nižším stredným odborným vzdelaním, pričom toto konštatovanie platí aj pre všetky kraje. Najkritickejší k získaným vedomostiam, schopnostiam a zručnostiam absolventov boli zamestnávatelia v Košickom a Trnavskom kraji a najmenej kritickí boli zamestnávatelia v Bratislavskom a Trenčianskom kraji. Zamestnávatelia reprezentujúci veľké podniky sú s vedomosťami absolventov viac spokojní ako zamestnávatelia zo stredne veľkých a malých podnikov (rozdiel 30, resp. 29 indexových bodov).

Za najdôležitejšie z celého spektra vedomostí, schopností, zručností a predpokladov považovali zamestnávatelia osobnostné predpoklady (0,16) a odborné vedomosti a zručnosti. Všeobecné vedomosti sa ocitli na poslednom, treťom mieste (0,36), pričom rozdiel oproti dvom predchádzajúcim skupinám vedomostí a schopností bol až 18, resp. 20 indexových bodov.

Ochota učiť sa, dodržiavanie pracovných termínov a dochvíľnosť sú osobnostné predpoklady, ktorým zamestnávatelia pripisujú najväčší význam. Najmenej dôležité boli pre nich schopnosti tímovej práce a vynájdenia sa v nečakanej situácii.

Pre zamestnávateľov sú temer rovnako dôležité všetky zložky odborných vedomostí a zručností, na ktoré sme sa ich v prieskume pýtali. Rozdiely medzi nimi sú nepatrné.

Pokiaľ ide o všeobecné vedomosti, schopnosti a zručnosti, znalosť dvoch a viacerých cudzích jazykov, písomná komunikácia v cudzom jazyku a matematika nie sú pre väčšinu zamestnávateľov prioritou. Zamestnávatelia skôr preferujú schopnosť rýchleho učenia sa, pochopenia nových informácií, vrátane čítania odborných textov s porozumením. Za veľmi dôležitú považujú aj schopnosť komunikovať so zákazníkom a kreativitu a inovatívnosť. Až za týmito spôsobilosťami sa ocitla znalosť aspoň jedného cudzieho jazyka, zrejme z toho dôvodu, že nie je potrebná pri výkone mnohých činností. Zamestnávatelia z podnikov so zastúpením zahraničného kapitálu sa ukázali ako kritickejší ku všetkým všeobecným kompetenciám. Omnoho vyššie očakávania mali taktiež zamestnávatelia z podnikov, ktoré pôsobia v technickej oblasti.

Dôležitým, aj keď neprekvapujúcim poznatkom je aj to, že písomná ako aj ústna komunikácia v cudzom jazyku je skôr dôležitá pre veľké podniky a podniky so zahraničným kapitálom. Pri hodnotení dôležitosti odborných vedomostí, schopností a zručností a taktiež osobnostných predpokladov veľkosť podniku, či zastúpenie zahraničného kapitálu nehrali veľkú rolu.

Pokiaľ ide o zmenu za posledných 5 rokov, podľa zamestnávateľov klesá u absolventov hlavne význam osobnostných predpokladov. Podľa najvyššieho podielu z nich postupne prestávajú mať pre absolventov význam práve tie osobnostné predpoklady, ktoré zamestnávatelia považujú za najdôležitejšie. Ide hlavne už o spomínanú ochotu učiť sa a zodpovednosť za vykonávanú prácu a rozhodnutia. Podľa zamestnávateľov sa u absolventov znížil aj význam dodržiavania pracovných termínov a samostatného riešenia problémov. Pozornosť

absolventov sa obrátila skôr k ovládaniu počítačových znalostí a aspoň jedného cudzieho jazyka, pričom výrazne vzrástol význam využívania počítačovej techniky. Naopak, najväčší podiel zamestnávateľov sa zhodol v názore, že za posledných päť rokov prestali absolventi pripisovať až taký veľký význam matematike, písaniu správ a pokynov, či administratíve. Na druhej strane, u absolventov najvýraznejšie poklesol význam manuálnych zručností a ovládania práce s materiálom a náradím.

Jedným z kľúčových zistení tejto časti prieskumu sú výsledky hodnotení vedomostí, schopností, zručností a predpokladov absolventov, s ktorými už zamestnávatelia do kontaktu na pracovisku prišli, a ktoré reflektujú skutočnú pripravenosť absolventov v krátkom čase po opustení školy.

Zistili sme, že podľa zamestnávateľov nie sú absolventi po opustení školy dostatočne pripravení (index 0,53), čo platí pri všetkých troch súboroch kompetencií. Čerství absolventi sú najlepšie vybavení počítačovými znalosťami, avšak veľmi slabo ovládajú cudzie jazyky. Pokiaľ ide o odborné vedomosti a zručnosti, absolventi zaostávajú najmä v ovládaní technologických zariadení a postupov. Absolventom po opustení školy nechýba ochota učiť sa či snaha o tímovú spoluprácu, avšak chýba im schopnosť viesť tím a zverenú prácu nevedia vykonávať dostatočne samostatne a zodpovedne.

Zaujímavým zistením bolo aj to, že zamestnávatelia z netechnických oblastí neboli k absolventom, s ktorými prišli do styku, až takí kritickí ako zamestnávatelia z technických oblastí. Tento poznatok platí pre všetky tri kategórie vedomostí a predpokladov.

Medzi očakávaniami zamestnávateľov a tým, ako absolventov na úskalia pracovného trhu pripravila škola, existuje značný nesúlad. Najsignifikantnejší rozdiel sa ukázal pri osobnostných predpokladoch a pri odborných kompetenciách. Najlepšie naplnili absolventi očakávania zamestnávateľov v prípade všeobecných vedomostí a schopností, pričom sa však i tu súlad dosiahol iba pri počítačových znalostiach a ovládaní administratívnych úkonov. Absolventi podľa zamestnávateľov nevedia dostatočne dobre komunikovať so zákazníkmi a nedostatočne je u nich rozvinutá aj kreativita či inovatívne myslenie.

Naopak, ukázalo sa, že po opustení školy a následnom prijatí do zamestnania absolventi nedisponujú dostatočnými odbornými vedomosťami, schopnosťami a zručnosťami. Práve tieto však majú pre zamestnávateľov zásadný význam, a práve tu sa rozdiely ukázali ako naozaj priepastné. Podľa zamestnávateľov absolventi po ukončení štúdia nedisponujú najmä potrebnými praktickými znalosťami konkrétnych technológií a technologických postupov.

Absolventi nenapĺňajú očakávania zamestnávateľov ani pri osobnostných predpokladoch. Najväčší nesúlad sa ukázal pri schopnosti vedenia tímu, zodpovednosti a samostatnosti. Pri porovnaní výsledkov zamestnávateľského prieskumu s výsledkami absolventského prieskumu sa ukázalo, že čerství absolventi dosť preceňujú prínos školy k rozvoju ich vedomostí, schopností a predpokladov.

Zatiaľ čo podľa zamestnávateľov sú absolventi po ukončení štúdia pripravení na požiadavky pracovného trhu z hľadiska osobnostných a odborných kvalít, ale aj z hľadiska všeobecných vedomostí len dobre, absolventi hodnotia príspevok školy k ich rozvoju skôr pozitívne.

4. KOMPENZAČNÉ OPATRENIA FIRIEM ZAMERANÉ NA CHÝBAJÚCE VEDOMOSTI, SCHOPNOSTI A ZRUČNOSTI ČERSTVÝCH ABSOLVENTOV A ŤAŽKO OBSADITEĽNÉ PRACOVNÉ POZÍCIE

Zo štatistických údajov vyplýva, že v máji 2014 dosiahla na Slovensku nezamestnanosť absolventov stredných odborných škôl 16,2%. Pozoruhodné pritom je, že napriek vysokej nezamestnanosti absolventov stredných odborných škôl majú stále mnohí zamestnávatelia na Slovensku dlhodobé problémy nájsť vhodných kvalifikovaných zamestnancov, a keď ich nájdu, sú neraz nútení ich pre výkon príslušného povolania na svoje náklady doškoliť. Treba pripomenúť, že sú to práve absolventi stredných odborných škôl, ktorí tvoria až 2/3 ekonomicky aktívneho obyvateľstva SR. Prečo musia zamestnávatelia absolventov stredných odborných škôl doškoľovať, ako dlho tieto školenia trvajú a koľko firmy stoja? Aká je štruktúra ťažko obsaditeľných pracovných pozícií? To sú kľúčové otázky, ktoré si treba položiť v súvislosti so zisťovaním úrovne kompetencií absolventov stredných odborných škôl a potrieb zamestnávateľov, a na ktoré hľadáme odpovede v tejto časti analýzy dát zo zamestnávateľského prieskumu.

Prostredníctvom dotazníka sme u zamestnávateľov zisťovali, či poskytovali čerstvým absolventom stredných odborných škôl po ich nástupe do zamestnania školenia zameriavajúce sa na vedomosti, schopnosti alebo zručnosti, ktoré im chýbali. Za účelom hlbšieho poznania tejto skutočnosti boli zamestnávateľom predložené aj batérie otázok skúmajúce najčastejšie dôvody pre poskytovanie školení ako aj o oblastiach, na ktoré boli tieto školenia zamerané. Tiež sa zisťovala zvyčajná dĺžka trvania takýchto školení a priemerné finančné náklady potrebné na doškolenie jedného čerstvého absolventa strednej odbornej školy.

Ďalšou oblasťou, ktorá sa u zamestnávateľov skúmala, boli ťažko obsaditeľné pracovné pozície. Zamestnávatelia boli preto požiadaní, aby odpovedali na otázku, či pociťujú dlhodobý problém s obsadením niektorých pracovných pozícií. Okrem toho nás zaujímalo, v ktorej z rozličných vzdelanostných skupín a z ktorých skupín odborov majú dlhodobé problémy nájsť kvalifikovaných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním. Zamestnávateľov sme sa spýtali aj na hlavné dôvody, pre ktoré nemôžu nájsť na niektoré pozície kvalifikovaných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním.

4.1 Kompenzačné opatrenia firiem zamerané na chýbajúce vedomosti, schopnosti a zručnosti čerstvých absolventov stredných odborných škôl

V tejto podkapitole analyzujeme odpovede zamestnávateľov, ktorí splnili tieto filtre: po prvé, na otázku *Koľko nových zamestnancov ste prijali za posledné dva roky?* odpovedali pozitívne (4 varianty od 1 až 4 po 50 a viac zamestnancov), po druhé, taktiež na otázku *Zamestnali ste vo Vašej firme čerstvých absolventov stredných odborných škôl v posledných dvoch rokoch?* odpovedali *„áno“* a po tretie, v úvodnej otázke uviedli, že pracujú *„Vo firme s niekoľkými zamestnancami“.* Počet odpovedí respondentov, ktorý sme následne analyzovali, predstavuje 183. Napokon treba dodať, že pri grafoch č. 5 až č.15 ako aj pri obrázkoch č. 1 až č. 3 sú prezentované odpovede respondentov, ktorí splnili posledný nastavený filter, a teda pri otázke *Poskytli ste školenia čerstvým absolventom po ich nástupe do zamestnania?* odpovedali *„áno“.* Počet odpovedí respondentov sa v tomto prípade zúžil na 165.

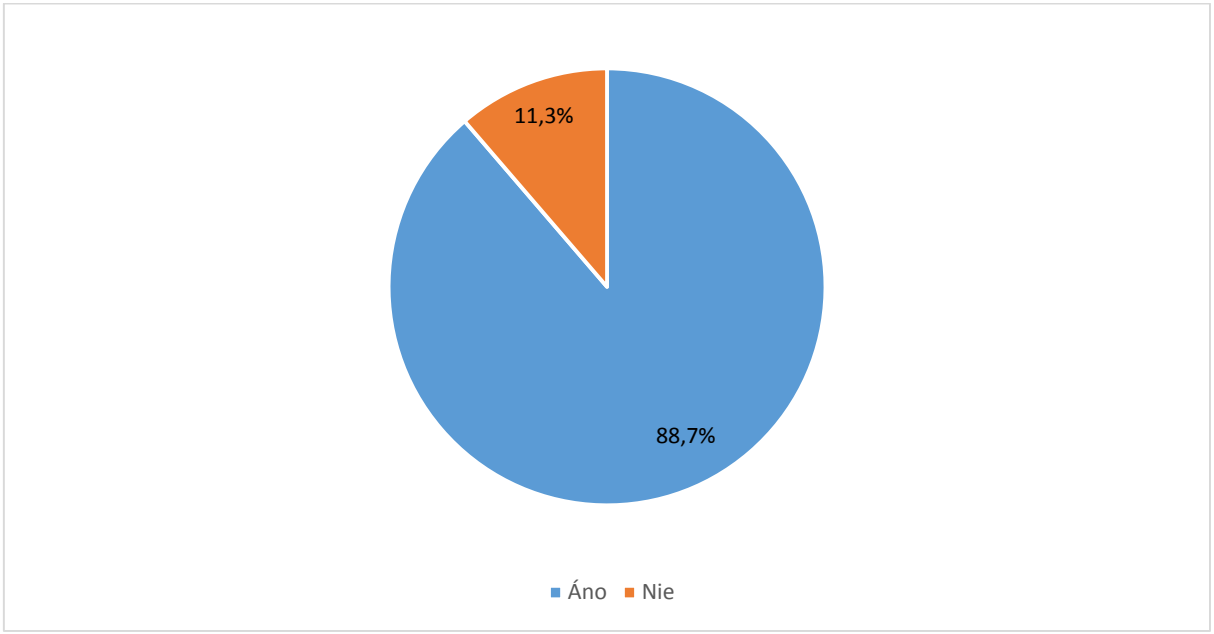
4.1.1 Poskytnuté školenia čerstvým absolventom stredných odborných škôl po ich nástupe do zamestnania

Respondenti dostali otázku, či poskytli školenia čerstvým absolventom po ich nástupe do zamestnania.

Viac ako 4/5 zamestnávateľov poskytli čerstvým absolventom školenia

V grafe č. 1 sa uvádza podiel kladných a záporných odpovedí respondentov. Takmer 89% zamestnávateľov odpovedalo kladne, a teda poskytlo čerstvým absolventom po ich nástupe do zamestnania školenia. Záporne odpovedalo 11,3% zamestnávateľov.

Graf č. 1:
Poskytnuté školenia čerstvým absolventom stredných odborných škôl po ich nástupe do zamestnania

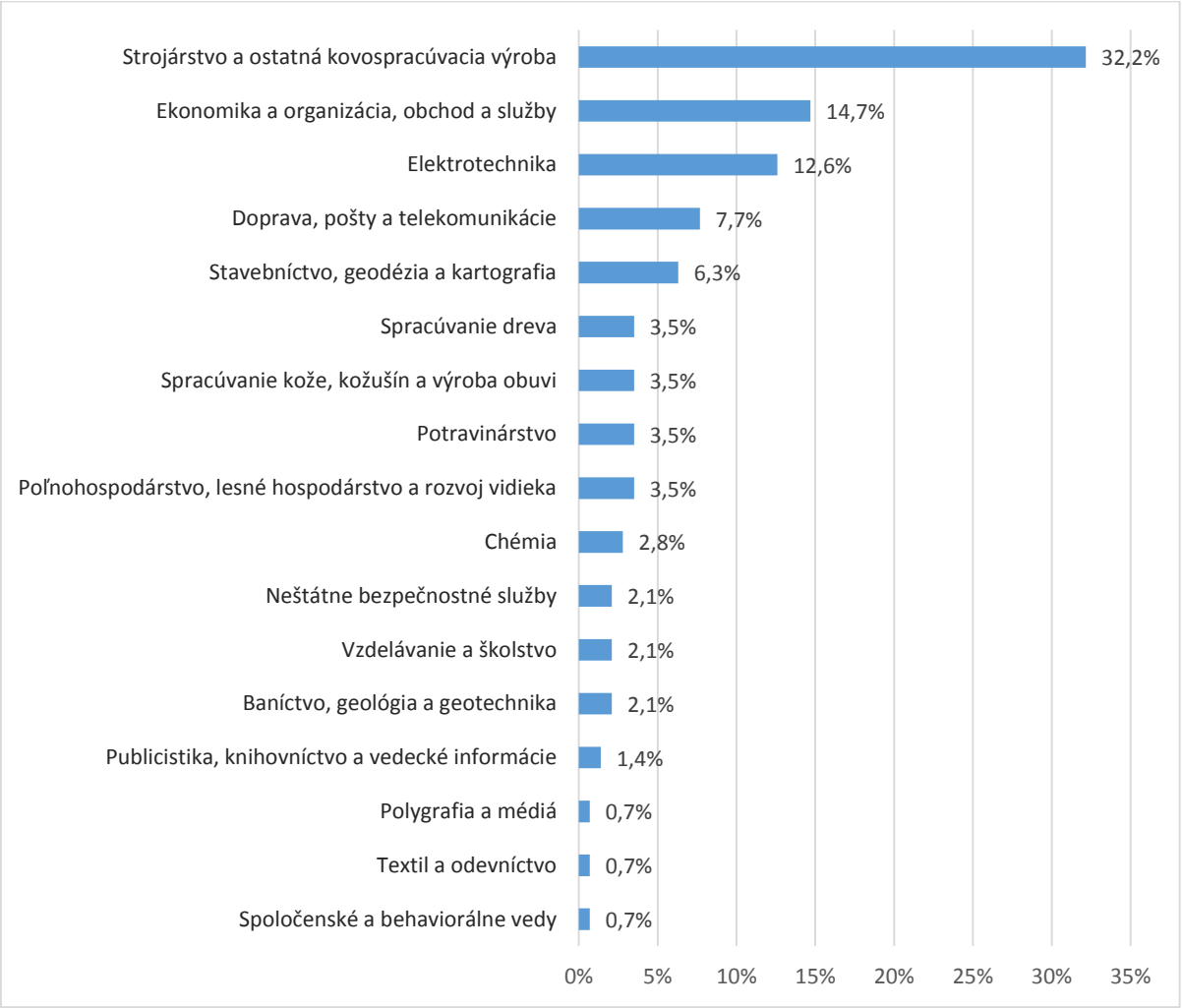


Otázka: Poskytli ste školenia čerstvým absolventom po ich nástupe do zamestnania?

Najviac školení poskytli absolventom firmy pôsobiace v oblasti strojárstva a ostatnej kovospracúvacej výroby

V grafe č. 2 je podaný prehľad o poskytnutých školeniach čerstvým absolventom stredných odborných škôl po ich nástupe do zamestnania podľa oblastí pôsobenia firiem, ktoré sú zoradené zostupne. Najviac školení (takmer 1/3) poskytli absolventom firmy pôsobiace v oblasti *strojárstva a ostatnej kovospracúvacej výrobe* – 32,2%, nasledujú firmy pôsobiace *v ekonomike a organizácii*, *obchode a službieb* – 14,7% a na treťom mieste sú firmy pôsobiace v oblasti *elektrotechniky* – 12,6%.

Graf č. 2:
Poskytnuté školenia čerstvým absolventom stredných odborných škôl po ich nástupe do zamestnania podľa oblastí pôsobenia firiem



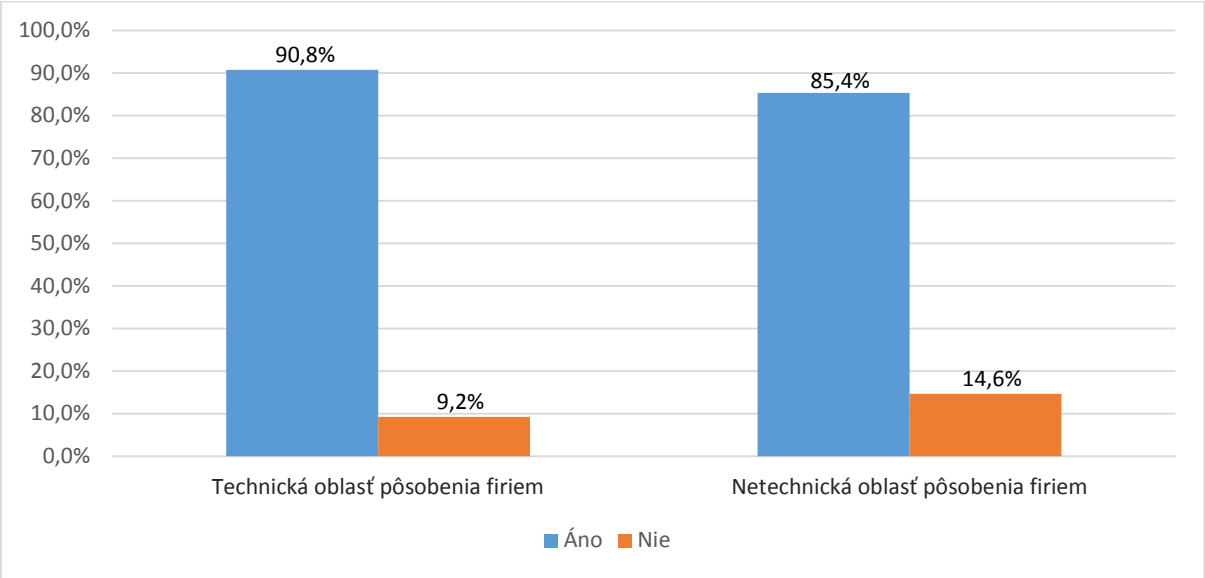
Otázka: Poskytli ste školenia čerstvým absolventom po ich nástupe do zamestnania?

V ďalšej časti sú identifikované rozdiely v poskytnutí školení čerstvým absolventom po ich nástupe do zamestnania podľa rozličných identifikačných znakov.

Viac školení poskytli čerstvým absolventom po ich nástupe do zamestnania firmy pôsobiace v technickej oblasti ako firmy pôsobiace v netechnickej oblasti

Pri rozdelení firiem do technickej a netechnickej oblasti ich pôsobenia (údaje sú prezentované v grafe č. 3) sa ukázalo, že o niečo viac školení čerstvým absolventom stredných odborných škôl poskytli firmy pôsobiace v technickej oblasti – 90,8%. V porovnaní s firmami pôsobiacimi v netechnickej oblasti je rozdiel v poskytnutých školeniach 5,4 percentuálneho bodu.

Graf č. 3:
Poskytnuté školenia čerstvým absolventom stredných odborných škôl po ich nástupe do zamestnania podľa oblastí pôsobenia firiem

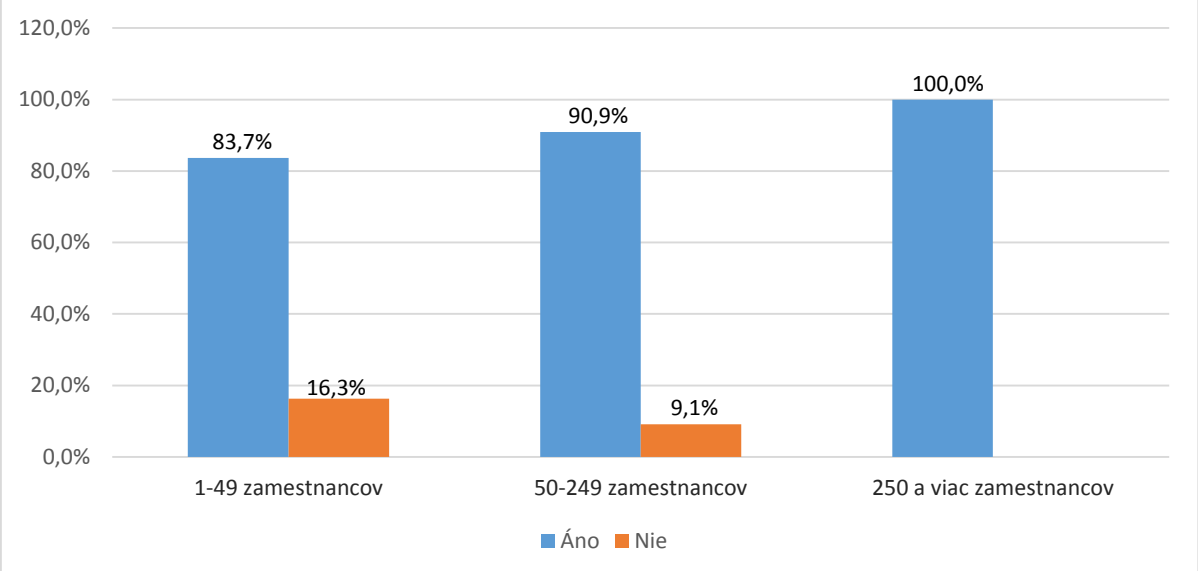


Otázka: Poskytli ste školenia čerstvým absolventom po ich nástupe do zamestnania?

Školenia čerstvým absolventom po ich nástupe do zamestnania poskytujú najmä veľké firmy s 250 a viac zamestnancami

Štatisticky významné rozdiely sa zaznamenali v súvislosti s veľkosťou firmy. Ako vidno z grafu č. 4, školenia absolventom pri nástupe do zamestnania poskytli predovšetkým veľké firmy (s 250 a viac zamestnancami). Opačný záver možno konštatovať u malých firiem (s 1 až 49 zamestnancami). Rozdiel medzi veľkými a malými firmami je 16,3 percentuálneho bodu a medzi veľkými a stredne veľkými firmami 9,1 percentuálneho bodu.

Graf č. 4:
Poskytnuté školenia čerstvým absolventom stredných odborných škôl po ich nástupe do zamestnania podľa veľkosti firmy



Otázka: Poskytli ste školenia čerstvým absolventom po ich nástupe do zamestnania?

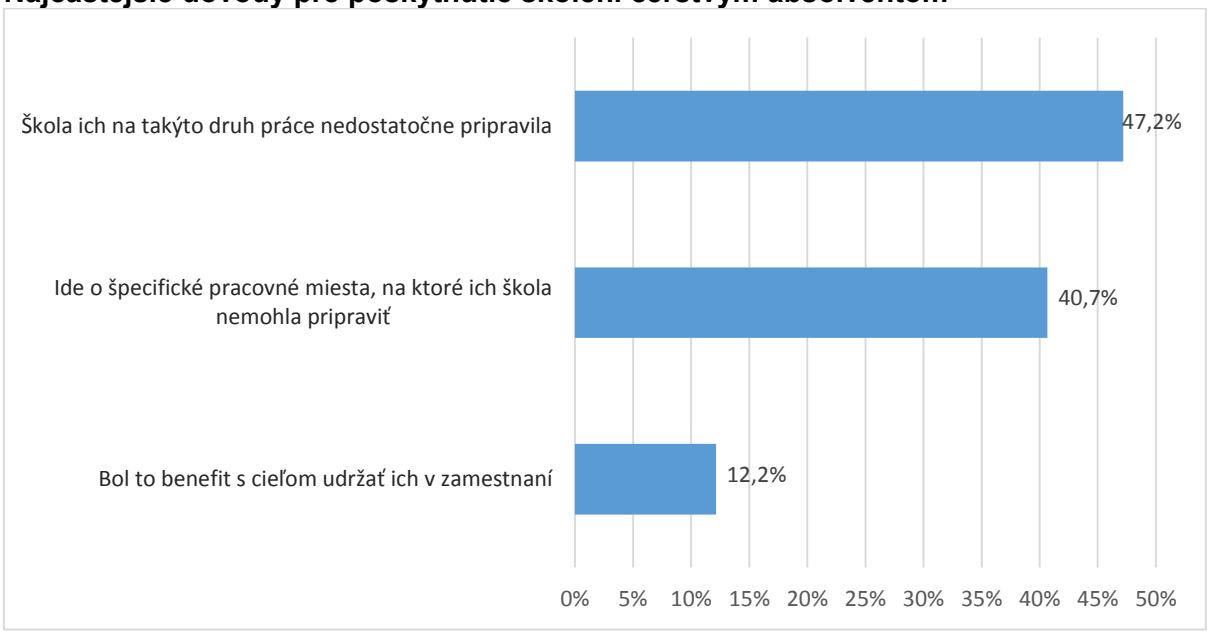
4.1.2 Najčastejšie dôvody pre poskytnutie školení čerstvým absolventom

Najčastejšie uvádzanými dôvodmi pre poskytnutie školení bola skutočnosť, že škola absolventov na prácu pripravila nedostatočne a že išlo o špecifické pracovné miesta, na ktoré ich škola ani nemohla pripraviť

V grafe č. 5 sú zosumarizované najčastejšie deklarované dôvody zamestnávateľov pre poskytnutie školení.

Ukázalo sa, že najčastejšími dôvodmi boli tieto: *škola absolventov na príslušný druh práce v ich firme pripravila nedostatočne* (47,2%), *ide o špecifické pracovné miesta, na ktoré ich škola pripraviť nemohla* (40,7%) a napokon, že *to bol benefit s cieľom udržať ich v zamestnaní* (12,2%). Rozdiel medzi najpočetnejším a najmenej početným dôvodom je 35 percentuálneho bodu. Na účely ďalších analýz sa pracovalo s prvými dvoma najpočetnejšími dôvodmi.

Graf č. 5:
Najčastejšie dôvody pre poskytnutie školení čerstvým absolventom



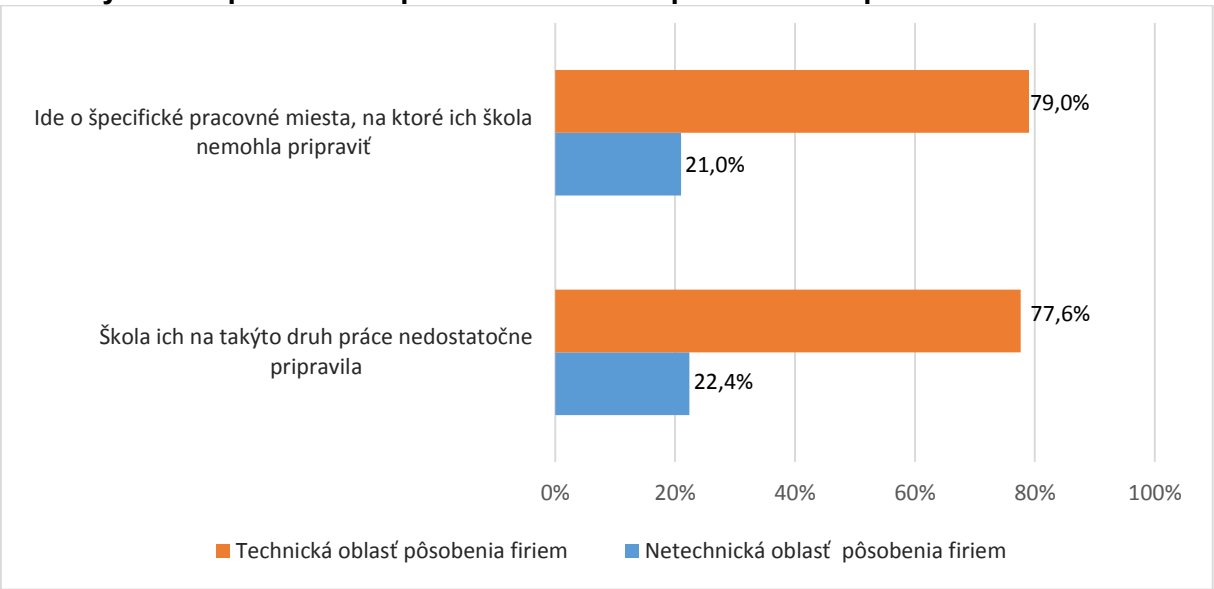
Otázka: Aké boli najčastejšie dôvody pre poskytnutie školení čerstvým absolventom?

Viac školení z dôvodu špecifických pracovných miest ako aj z dôvodu, že ich škola na takýto druh práce pripravila nedostatočne, uvádzajú zamestnávatelia pôsobiaci v technickej oblasti v porovnaní so zamestnávateľmi pôsobiacimi v netechnickej oblasti

V grafe č. 6 sa nachádza distribúcia odpovedí o dôvodoch poskytnutých školení čerstvým absolventom po ich nástupe do zamestnania podľa oblasti pôsobenia firiem. Takmer 4/5 zamestnávateľov pôsobiacich v technickej oblasti (79,0%) ako dôvod pre školenia čerstvých absolventov po nástupe do zamestnania uviedlo, že *ide o špecifické pracovné miesta, na ktoré ich škola nemohla pripraviť.* V porovnaní s 1/5 zamestnávateľov pôsobiacich v netechnickej oblasti, ktorí označili túto možnosť (21,0%), rozdiel v odpovediach predstavuje 58 percentuálnych bodov.

Graf č. 6:

Najčastejšie dôvody pre poskytnutie školení čerstvým absolventom stredných odborných škôl po ich nástupe do zamestnania podľa oblasti pôsobenia firiem



Otázka: Aké boli najčastejšie dôvody pre poskytnutie školení čerstvým absolventom?

Ďalej sa 77,6% zamestnávateľov pôsobiacich v technickej oblasti domnieva, že *škola čerstvých absolventov na takýto druh práce pripravila nedostatočne*, a to bol práve dôvod pre poskytnutie školení čerstvým absolventom po ich nástupe do zamestnania. Toto si myslelo iba 22,4% zamestnávateľov pôsobiacich v netechnickej oblasti – rozdiel v odpovediach predstavuje 55,2 percentuálneho bodu.

S prípravou absolventov sú nespokojní hlavne malí zamestnávatelia

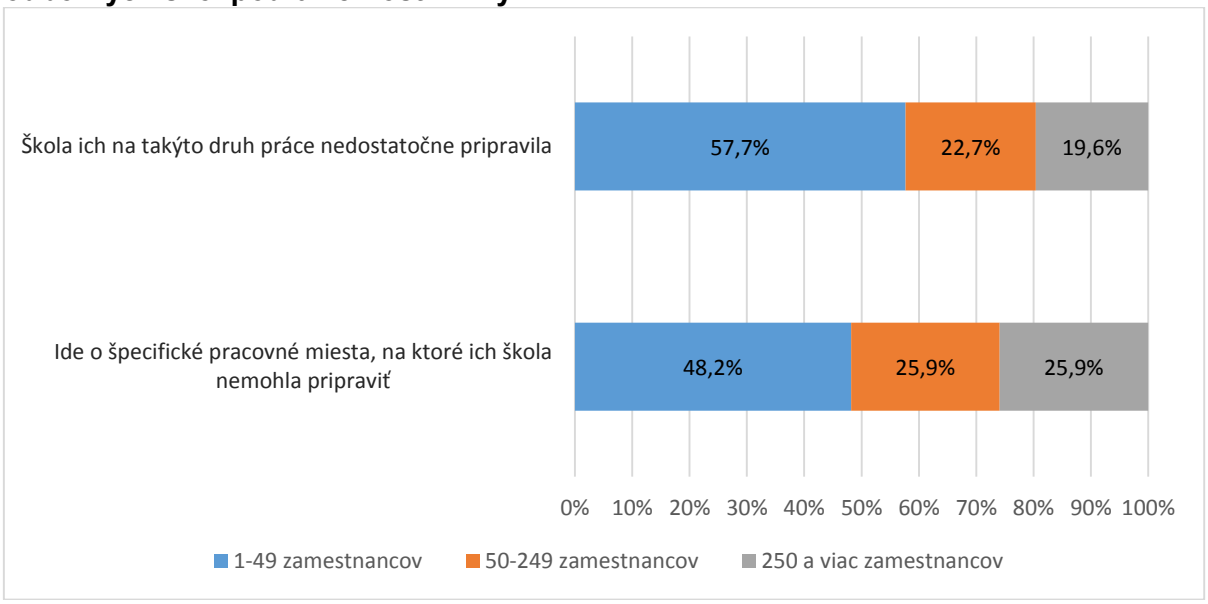
Zaujímavé rozdiely sa identifikovali podľa premennej merajúcej veľkosť firmy (počet zamestnancov) - tieto rozdiely sú štatisticky významné (graf č. 7).

Možno konštatovať, že sú to práve malí zamestnávatelia (s 1 až 49 zamestnancami), ktorí uvádzali, že *školy absolventov pripravili nedostatočne*. Takto odpovedali takmer 3/5 malých firiem (57,7%) a približne 1/5 tak stredne veľkých (22,7%) ako i veľkých firiem (19,6%). Rozdiel v odpovediach malých firiem v porovnaní so stredne veľkými firmami je 35 percentuálnych bodov a v porovnaní s veľkým firmami predstavuje 38,1 percentuálneho bodu. Tieto zistenia sú štatisticky významné.

Skutočnosť, že *škola nemohla absolventov na prácu dostatočne pripraviť*, pretože *ide o špecifické pracovné miesta, uviedla* takmer polovica malých firiem (48,2%) a štvrtina stredne veľkých (25,9%) a veľkých firiem (25,9%). Rozdiely v odpovediach predstavujú zhodne 22,3 percentuálneho bodu.

Viac ako polovica malých firiem (s 1 až 49 zamestnancami) v porovnaní s viac ako 1/4 stredne veľkých firiem (s 50 až 249 zamestnancami) a takmer 1/4 veľkých firiem (s 250 a viac zamestnancami) ako dôvod školenia uviedla, že čerství absolventi boli strednými odbornými školami na prácu pripravení nedostatočne. Takmer polovica malých firiem (s 1 až 49 zamestnancami) taktiež uviedla, že ide o špecifické pracovné miesta, na ktoré ich stredné odborné školy nemohli pripraviť.

Graf č. 7:
Najčastejšie dôvody pre poskytnutie školení čerstvým absolventom stredných odborných škôl podľa veľkosti firmy

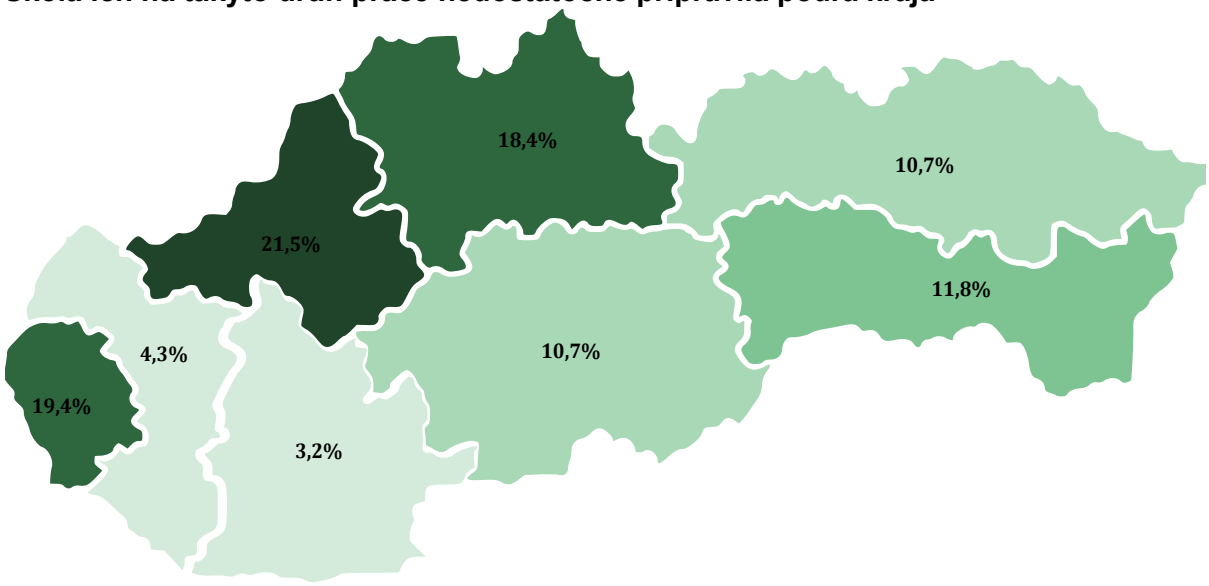


Otázka: Aké boli najčastejšie dôvody pre poskytnutie školení čerstvým absolventom?

Najviac zamestnávateľov sa domnieva, že škola nedostatočne pripravila absolventov v Trenčianskom kraji

Napokon na obrázku č. 1 sú prezentované regionálne rozdiely za najčastejšie uvádzaný dôvod, že absolventov *škola na takýto druh práce nedostatočne pripravila*. Najvyššia distribúcia odpovedí je v Trenčianskom kraji (21,5%), nasleduje Bratislavský a Žilinský kraj (19,4% a 18,4%). Najmenej respondentov takto odpovedalo v Nitrianskom a Trnavskom kraji (3,2% a 4,3%), pričom rozdiel v odpovediach medzi Trenčianskym a Nitrianskym krajom činí 18,3 percentuálneho bodu.

Obrázok č. 1**:**
Škola ich na takýto druh práce nedostatočne pripravila podľa kraja



Otázka: Aké boli najčastejšie dôvody pre poskytnutie školení čerstvým absolventom?

Dodajme, že najviac zamestnávateľov, ktorí ako najčastejší dôvod školení uvádzali, že *išlo o špecifické pracovné miesta, na ktoré ich škola nemohla pripraviť* pôsobí v Bratislavskom kraji (22,2%) a najmenej zamestnávatelia pôsobiaci v Trnavskom a Nitrianskom kraji (zhodne 4,9%).

4.1.3 Oblasti, na ktoré boli školenia zamerané

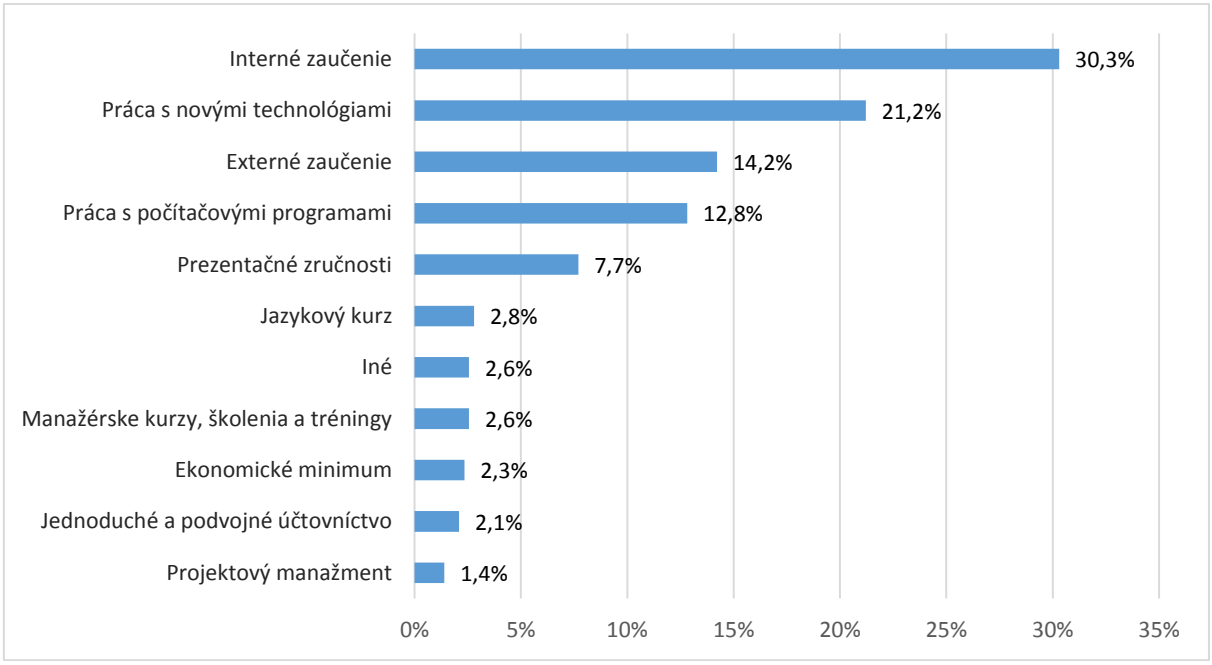
Respondentom bola ďalej položená otázka zisťujúca, na ktoré oblasti boli poskytnuté školenia zamerané.

Interné zaučenie, práca s novými technológiami, externé zaučenie a práca s počítačovými programami ako najčastejšie oblasti školení

Ukázalo sa, že najviac školení bolo poskytnutých za účelom interného zaučenia, ďalej nasledujú práca s novými technológiami, externé zaučenie, práca s počítačovými programami a prezentačné zručnosti. Distribúcia odpovedí sa nachádza v grafe č. 8.

Najmenej školení bolo zameraných na oblasť manažérskych kurzov, školení a tréningov (2,6%), ekonomického minima (2,3%), na jednoduché a podvojné účtovníctvo (2,1%) a napokon na projektový manažment (1,4%). Rozdiel distribúcie odpovedí medzi najpočetnejšie a najmenej zastúpenou oblasťou školení predstavuje 28,9 percentuálnych bodov. Iba 2,8% zamestnávateľov poskytlo zamestnancom možnosť zúčastniť sa jazykových kurzov.

Graf č. 8:
Prehľad oblastí, na ktoré boli zamerané školenia čerstvých absolventov po ich nástupe do zamestnania



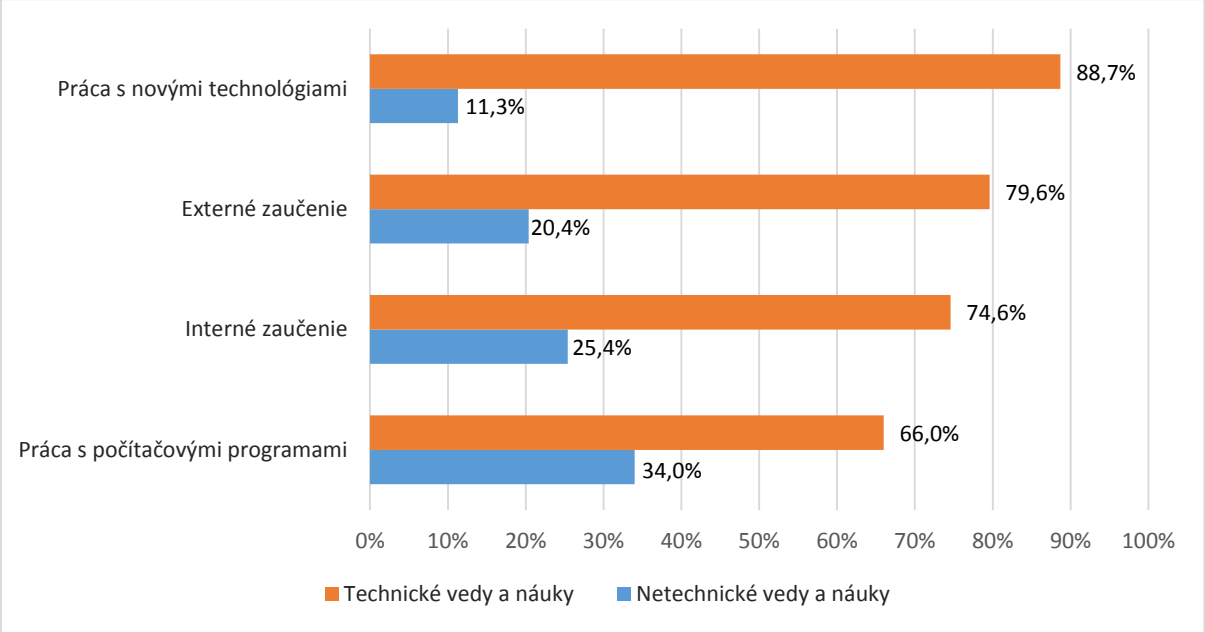
Otázka: Na ktoré oblasti boli tieto školenia zamerané?

Najviac školení poskytujú čerstvým absolventom zamestnávatelia pôsobiaci v technickej oblasti

Faktorom, ktorý podstatným spôsobom diferencuje zameranie poskytnutých školení, je oblasť pôsobenia firmy. Ako vidno na údajoch v grafe č. 9, firmy pôsobiace v technickej oblasti poskytli čerstvým absolventom školenia zamerané predovšetkým na *prácu s novými*

technológiami (88,7%), *externé zaučenie* (79,6%), *interné zaučenie* (74,6%) a *prácu s počítačovými programami* (66,0%). V presne opačnom poradí narastá podiel poskytnutých školení firmami pôsobiacimi v netechnickej oblasti. Pri variante *práca s novými technológiami* je rozdiel v odpovediach zamestnávateľov podľa oblasti ich pôsobenia 77,4 percentuálneho bodu, pri *externom zaučení* 59,2 percentuálneho bodu, pri internom zaučení predstavuje 49,2 percentuálneho bodu a napokon pri práci s počítačovými programami 32 percentuálnych bodov. Tieto zistenia sú signifikantné.

Graf č. 9:
Oblasti školení čerstvých absolventov stredných odborných škôl podľa oblasti pôsobenia firmy



Otázka: Na ktoré oblasti boli tieto školenia zamerané?

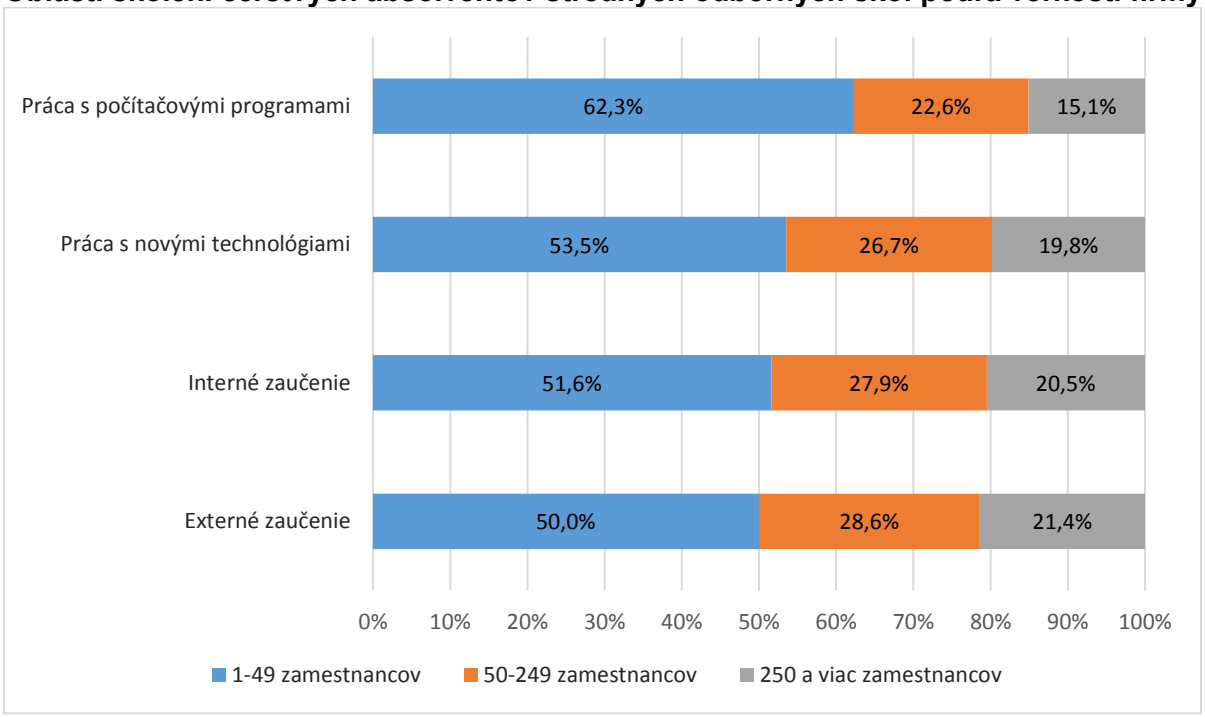
Viac ako 4/5 firiem pôsobiacich v technickej oblasti poskytli čerstvým absolventom školenia zamerané na oblasť práce s novými technológiami. Takmer 4/5 firiem pôsobiacich v technickej oblasti poskytli čerstvým absolventom školenia zamerané na externé zaučenie. Takmer 3/4 firiem pôsobiacich v technickej oblasti poskytli čerstvým absolventom stredných odborných škôl školenia na interné zaučenie. Takmer 2/3 firiem pôsobiacich v technickej oblasti poskytli čerstvým absolventom stredných odborných škôl školenia na prácu s počítačovými programami.

Práca s počítačovými programami najčastejšie preferovanou oblasťou školení poskytovaných malými firmami

Čo sa týka rozdielov v oblasti poskytnutých školení podľa veľkosti firmy (graf č. 10) možno konštatovať, že sú to malé firmy, ktoré v porovnaní so stredne veľkými a veľkými firmami poskytli čerstvým absolventom stredných odborných škôl po ich prijatí do zamestnania najviac školení zameraných *na prácu s počítačovými programami* (62,3%), *prácu s novými technológiami* (53,5%), *na interné* (51,6%) ako aj *externé* (50,0%) *zaučenie*. Podstatne menej sa na uvedené oblasti zameriavali stredne veľké firmy a najmenej veľké firmy. Tieto zistenia sú signifikantné.

Viac ako polovica malých firiem poskytla školenia zamerané na oblasť *práce s novými technológiami* a na oblasť *interného zaučenia*. Polovica malých firiem poskytla školenia zamerané na *externé zaučenie*. Najviac stredne veľkých a veľkých firiem (viac ako 1/4) poskytovalo *externé zaučenie*.

Graf č. 10:
Oblasti školení čerstvých absolventov stredných odborných škôl podľa veľkosti firmy

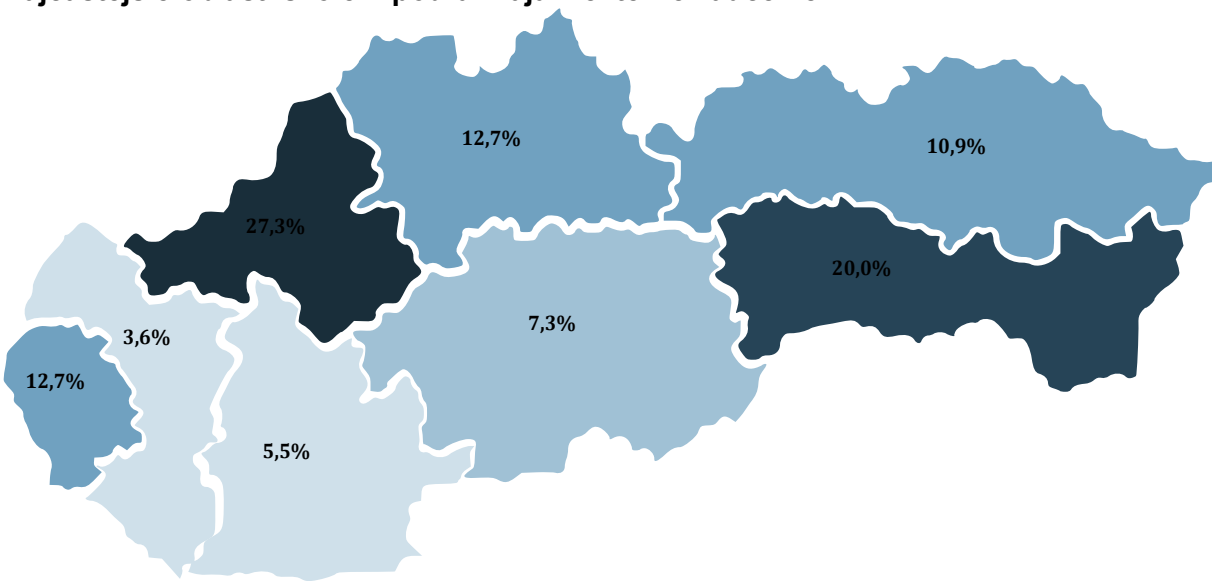


Otázka: Na ktoré oblasti boli tieto školenia zamerané?

Zamestnávatelia z Trenčianskeho kraja najčastejšími poskytovateľmi školení v oblasti externého zaučenia

Obrázok č. 2 poukazuje na regionálne rozdiely v poskytovaní školení v oblasti externého zaučenia. Takéto zaučenie najčastejšie poskytovali zamestnávatelia v Trenčianskom kraji, a to viac ako 1/4 z nich. Nasleduje Košický kraj s hodnotu 20,0%. Najmenej odpovedí označili zamestnávatelia v Trnavskom kraji – iba 3,6%. Rozdiel medzi najvyššou a najnižšou hodnotou je 23,7 percentuálneho bodu.

Obrázok č. 2:
Najčastejšie oblastí školení podľa kraja – externé zaučenie

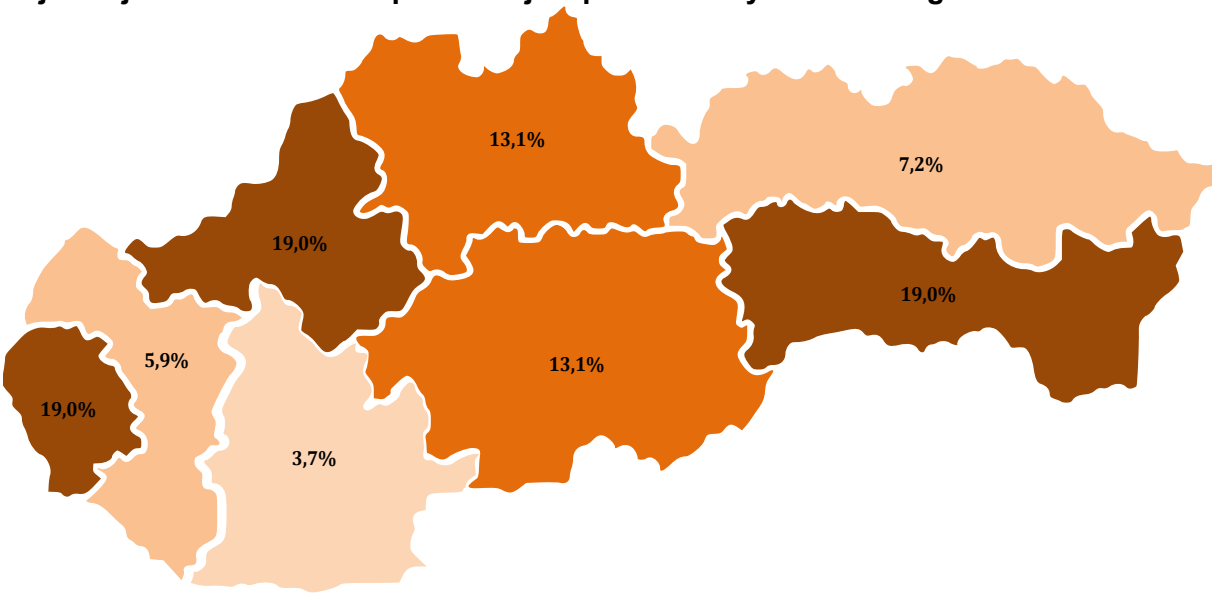


Otázka: Na ktoré oblasti boli tieto školenia zamerané?

Kurzy zamerané na nové technológie poskytovali najčastejšie zamestnávatelia z Trenčianskeho, Košického a Bratislavského kraja

Trenčiansky kraj si udržal špecifické postavenie aj v súvislosti s ďalšou oblasťou, na ktorú boli zamerané školenia určené pre čerstvých absolventov stredných odborných škôl po ich prijatí do zamestnania (obrázok č. 3). Takmer 1/5 zamestnávateľov (19,0%) pôsobiacich v Trenčianskom, Košickom a Bratislavskom kraji zhodne uviedla, že školenia čerstvým absolventom poskytovala najmä v oblasti práce s novými technológiami. Najmenej takto zameraných školení sa realizovalo u zamestnávateľov pôsobiacich v Nitrianskom kraji (3,7%). Rozdiel medzi krajmi, v ktorých sa tieto školenia poskytovali najčastejšie, a Nitrianskym krajom, kde sa takýchto kurzov realizovalo najmenej, je 15,3 percentuálneho bodu.

Obrázok č. 3:
Najčastejšie oblasti školení podľa kraja – práca s novými technológiami



Otázka: Na ktoré oblasti boli tieto školenia zamerané?

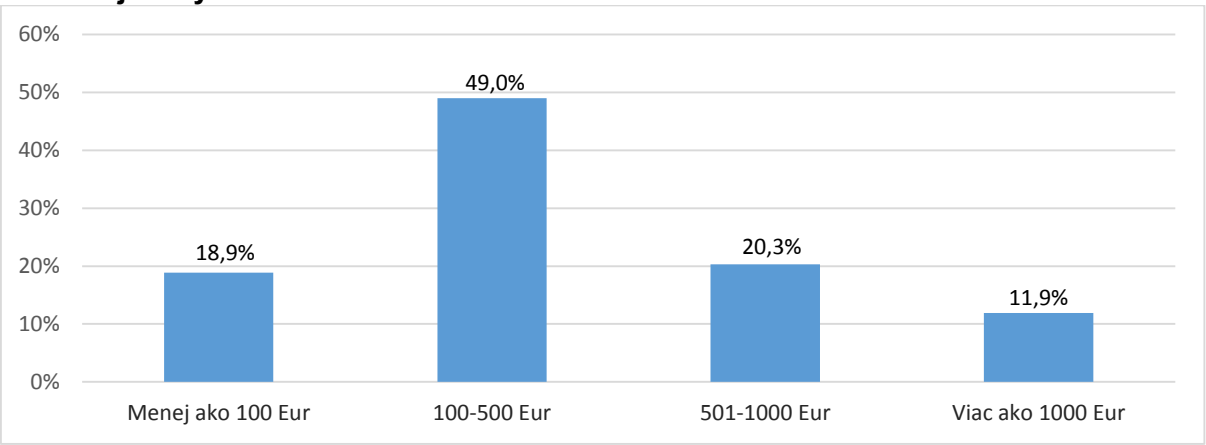
4.1.4 Priemerné finančné náklady na doškolenie jedného čerstvého absolventa strednej odbornej školy

V súvislosti so školeniami sme sa zamestnávateľov pýtali, aké boli ich priemerné finančné náklady na doškolenie jedného čerstvého absolventa strednej odbornej školy.

Takmer polovica zamestnávateľov vynaložila na doškolenie jedného absolventa v priemere 100 až 500 Eur

Ako vidno v grafe č. 11, najviac zamestnávateľov (49,0%) uviedlo, že priemerné finančné náklady na doškolenie jedného čerstvého absolventa strednej odbornej školy predstavovali u nich 100 až 500 Eur. Najmenej zamestnávateľov poskytovalo školenia v hodnote viac ako 1000 Eur na absolventa (11,9%).

Graf č. 11:
Priemerné finančné náklady na doškolenie jedného čerstvého absolventa strednej odbornej školy



Otázka: Aké boli priemerné finančné náklady na doškolenie jedného čerstvého absolventa strednej odbornej školy?

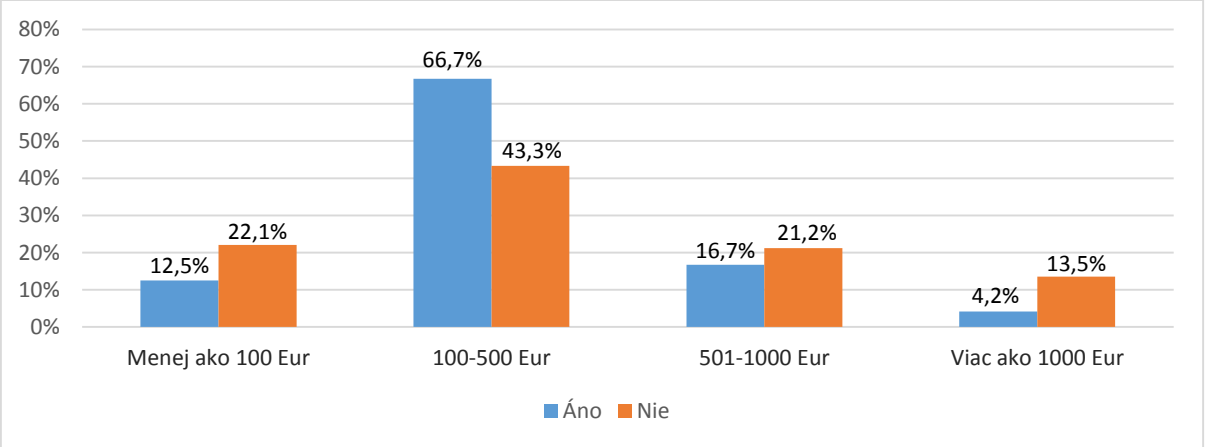
Školenia v hodnote 100 až 500 Eur poskytovali viac zahraničné ako domáce firmy

Pri skúmaní priemerných finančných nákladov na doškolenie jedného čerstvého absolventa zohráva úlohu aj to, či je alebo nie je vo väčšinovom vlastníctve firmy zastúpený zahraničný kapitál. Ako vyplýva z údajov v grafe č. 12, najviac firiem – 2/3 (66,7%), v ktorých je vo väčšinovom vlastníctve firmy zastúpený zahraničný kapitál – vynaložilo priemerne na doškolenie jedného čerstvého absolventa strednej odbornej školy *100 až 500 Eur* a najmenej (4,2%) v hodnote *viac ako 1000 Eur* (rozdiel je 62,5 percentuálnych bodov).

O čosi viac finančných prostriedkov vynaložili na doškolenie čerstvých absolventov zahraničné ako domáce firmy

Pozoruhodné je, že aj keď väčšina domácich firiem tiež vynakladala v priemere na doškolenie jedného absolventa *100 až 500 Eur*, domáce subjekty poskytovali svojim zamestnancov o niečo viac než zahraničné subjekty drahšie školenia. Rozdiel pri variante *501 až 1000* Eur je 4,5 percentuálneho bodu a pri variante *viac ako 1000* Eur 9,3 percentuálneho bodu v prospech domácich subjektov.

Graf č. 12:
Priemerné finančné náklady na doškolenie jedného čerstvého absolventa strednej odbornej školy podľa zastúpenia zahraničného kapitálu vo väčšinovom vlastníctve firmy



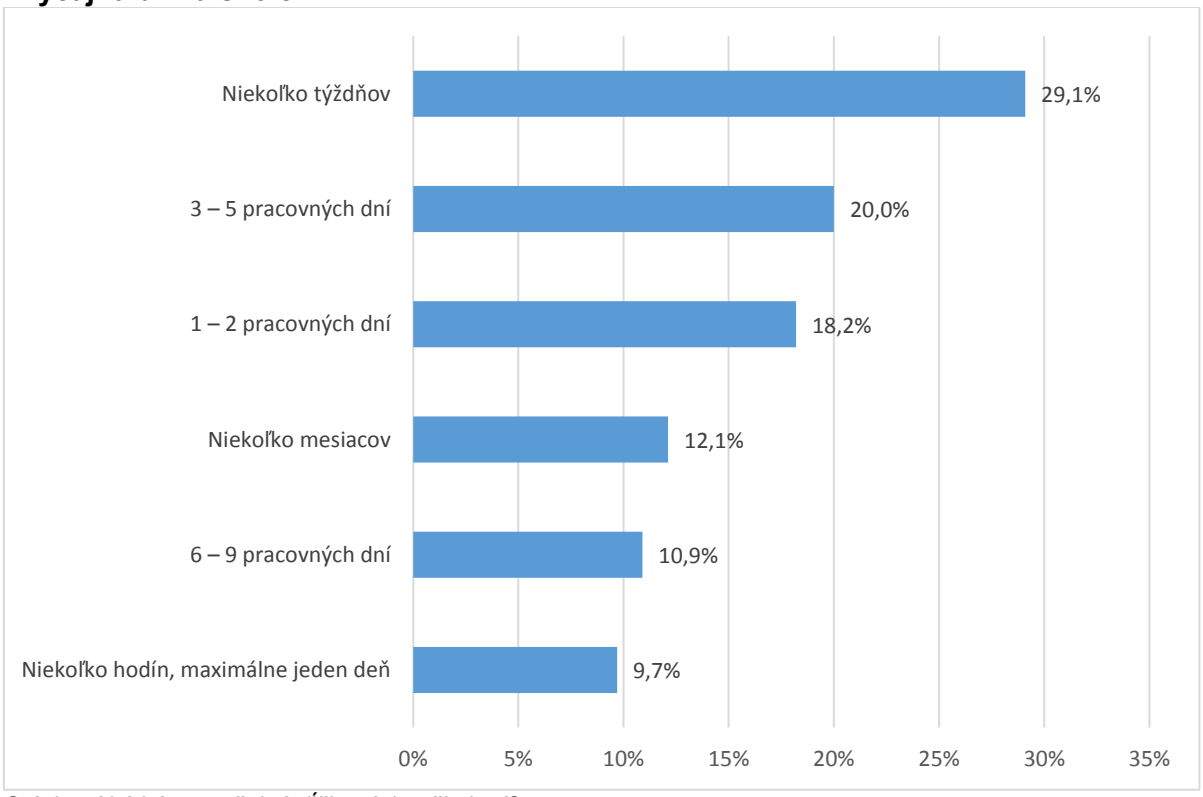
Otázka: Na ktoré oblasti boli tieto školenia zamerané?

4.1.5 Zvyčajná dĺžka školení

Viac ako polovica zamestnávateľov realizovala školenia vo zvyčajnej dĺžke trvania niekoľkých týždňov

Ako vyplýva z údajov v grafe č. 13, najviac zamestnávateľov uviedlo, že zvyčajná dĺžka takýchto školení bola niekoľko týždňov (29,1%). Najmenej školení bolo realizovaných v trvaní niekoľko hodín, maximálne 1 deň (9,7%). Rozdiel medzi najkrajnejšími hodnotami analyzovanej premennej predstavuje 19,4 percentuálneho bodu.

Graf č. 13:
Zvyčajná dĺžka školení

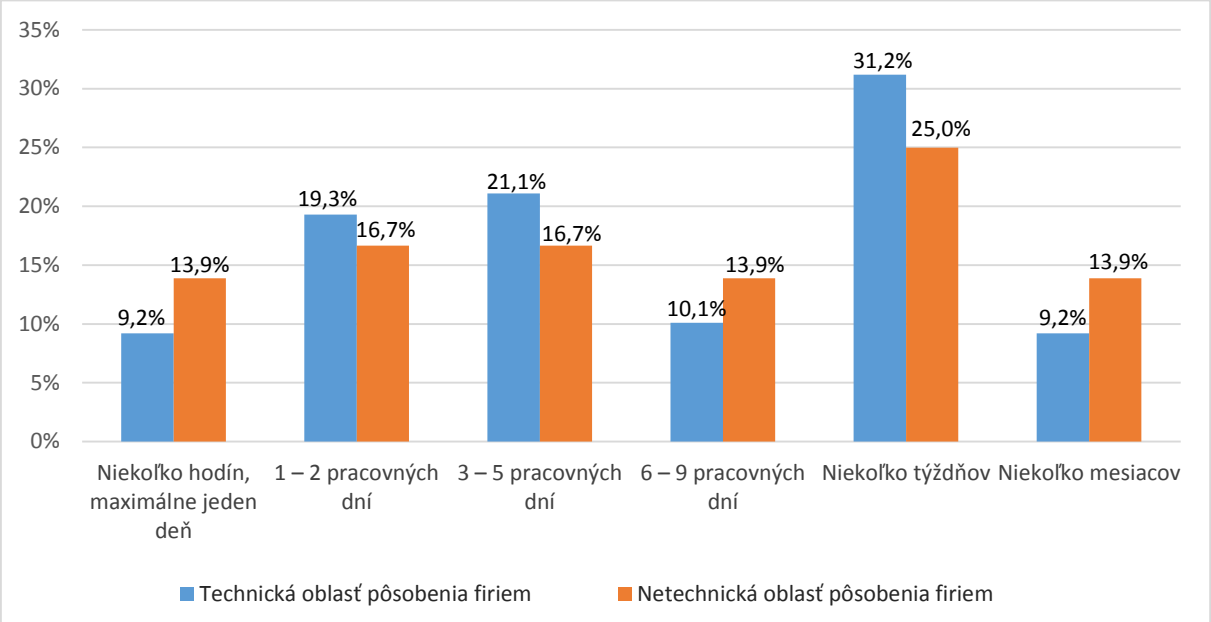


Otázka: Aká býva zvyčajná dĺžka týchto školení?

Neexistujú signifikantné rozdiely vo zvyčajnej dĺžke školení v trvaní niekoľkých týždňov medzi firmami pôsobiacimi v technickej a netechnickej oblasti

Následne sú prezentované údaje o zvyčajnej dĺžke školení podľa oblastí pôsobenia firiem. Ako vidno na hodnotách v grafe č. 14, najviac firiem pôsobiacich v technickej oblasti (takmer 1/3) uviedlo dĺžku školení *niekoľko týždňov* (31,2%). Nasledujú varianty *3 – 5 pracovných dní* a *1 až 2 pracovné dni* – zhodne približne 1/5. Podobný záver možno konštatovať i v prípade firiem pôsobiacich v netechnickej oblasti, a teda aj väčšina z nich školila svojich zamestnancov niekoľko týždňov (takmer 1/4).

Graf č. 14:
Zvyčajná dĺžka školení podľa oblasti pôsobenia firmy



Otázka: Aká býva zvyčajná dĺžka týchto školení?

Rozdiel v moduse najčastejšie zastúpeného variantu medzi firmami pôsobiacimi v technickej a netechnickej oblasti predstavuje 6,2 percentuálneho bodu a rozdiely v ostatných variantoch odpovedí predstavujú 2,6 až 4,7 percentuálneho bodu. V odpovediach zamestnávateľov podľa oblasti pôsobenia teda neexistujú štatisticky významné rozdiely.

Najviac školení pre absolventov stredných odborných škôl v trvaní niekoľkých mesiacov zrealizovali firmy pôsobiace v Košickom a Žilinskom kraji, najviac najkratších školení v trvaní od niekoľkých hodín až 1 deň v Trnavskom a Žilinskom kraji

Pokiaľ ide o regionálne rozdiely v dĺžke trvania školení podľa krajov pôsobenia firiem (graf č. 15) zisťujeme, že najviac dlhodobých školení v trvaní *niekoľkých mesiacov* prebiehalo v Košickom (21,7%) a v Žilinskom kraji (18,2%). Na druhej strane, najviac krátkodobých školení v trvaní *niekoľkých hodín až 1 dňa* realizovali firmy pôsobiace v Trnavskom (22,2%) a Žilinskom kraji (18,2%).

V Žilinskom kraji najväčší podiel dlhodobých školení vôbec v trvaní niekoľkých mesiacov a niekoľkých týždňov

Čo sa týka podielu dlhodobých školení vôbec (niekoľko mesiacov a niekoľko týždňov), v Žilinskom a Košickom kraji zamestnávatelia pre čerstvých absolventov zrealizovali najviac dlhodobých školení. V Žilinskom kraji predstavuje podiel takýchto školení 50% a v Košickom kraji 43,4%.

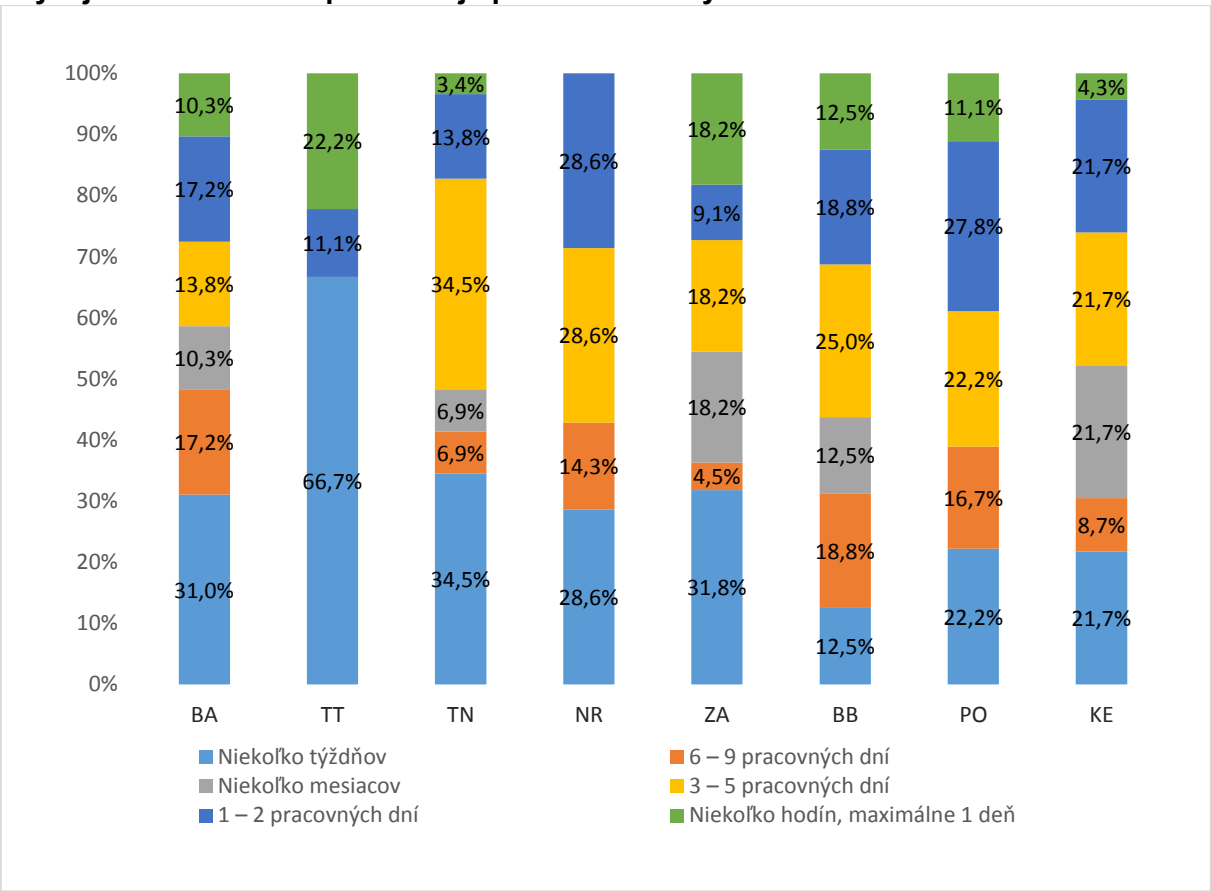
Najčastejšie strednodobé školenia poskytli zamestnávatelia v Trenčianskom a Banskobystrickom kraji

Regionálna distribúcia tzv. strednodobých školení (6 až 9 pracovných dní a 3 až 5 pracovných dní) je najpočetnejšia v Banskobystrickom a Trenčianskom kraji. Ich podiel v oboch krajoch predstavuje viac ako 2/4 z celkovo firmami zrealizovaných školení pre čerstvých absolventov stredných odborných škôl (43,8 % a 41,4%).

Najčastejšie krátkodobé školenia poskytli zamestnávatelia v Prešovskom kraji

Pri analyzovaní krátkodobých školení (1 až 2 pracovné dni a niekoľko hodín, maximálne 1 deň) sa ukázalo, že ich podiel dosiahol najviac v Prešovskom kraji, a to takmer 2/5 (38,9%).

Graf č. 15:
Zvyčajná dĺžka školení podľa kraja pôsobenia firmy



Otázka: Aká býva zvyčajná dĺžka týchto školení?

4.2 Ťažko obsaditeľné pracovné pozície

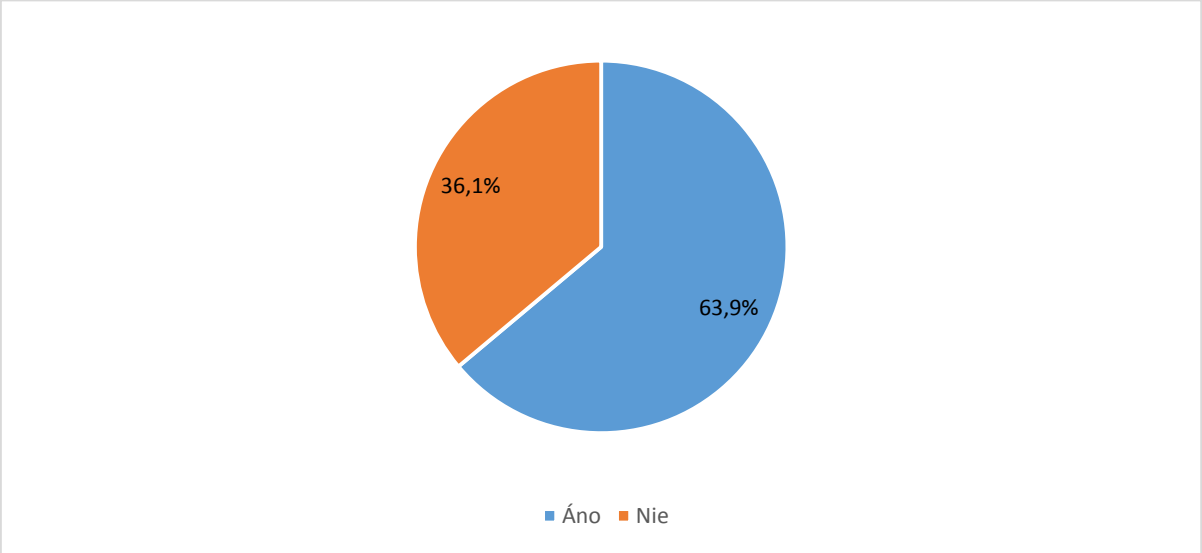
V tejto podkapitole analyzujeme odpovede zamestnávateľov, ktorí splnili tieto filtre: v úvodnej otázke uviedli, že pracujú *„Vo firme s niekoľkými zamestnancami“* (365 respondentov), pri grafoch č. 20 až č. 27, v tabuľke č. 1 ako aj pri obrázkoch č. 5 až č. 10 uviedli viacnásobné odpovede a pri *otázke Pociťujete dlhodobý problém s obsadením niektorých pracovných pozícií?* odpovedali *„áno“.*

4.2.1 Dlhodobé problémy s obsadzovaním niektorých pracovných pozícií

Až viac ako 3/5 zamestnávateľov pociťujú dlhodobé problémy s obsadením niektorých pracovných pozícií

Zamestnávatelia boli požiadaní, aby uviedli, či pociťujú dlhodobý problém s obsadzovaním niektorých pracovných pozícií. Aj v tomto prípade sa získali odpovede od tých zamestnávateľov, ktorí splnili nastavené filtre. Ako vidno na údajoch v grafe č. 16, až 63,9% z nich uviedlo, že takéto dlhodobé problémy pociťujú.

Graf č. 16:
Dlhodobé problémy s obsadzovaním niektorých pracovných pozícií

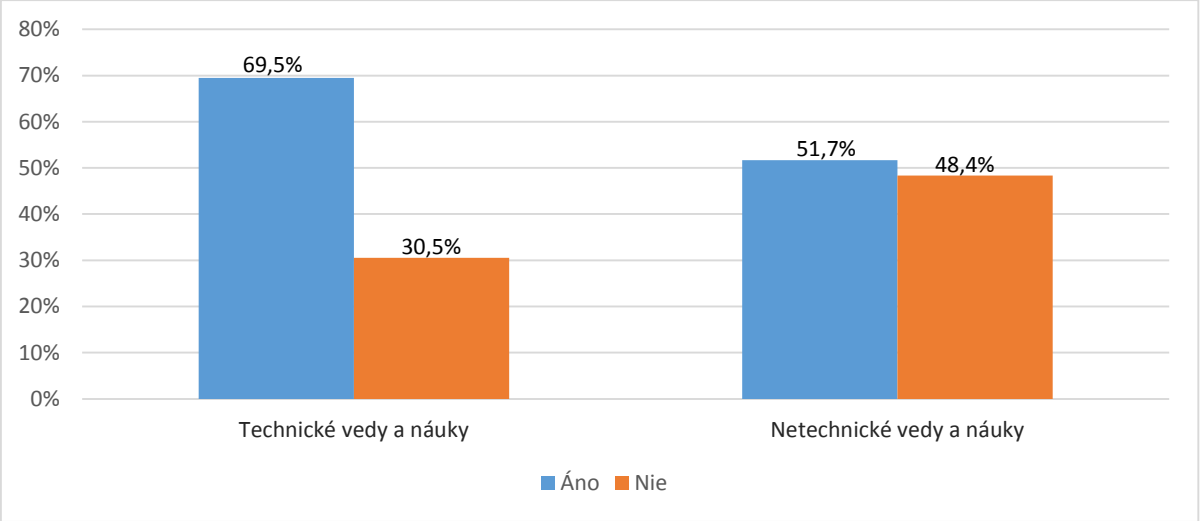


Otázka: Pociťujete dlhodobý problém s obsadením niektorých pracovných pozícií?
Poznámka: Odpoveď bola *„Vo firme s niekoľkými zamestnancami“* k otázke: Pracujete:

Dlhodobé problémy s obsadením niektorých pracovných pozícií pociťuje viac firiem pôsobiacich v technickej oblasti ako firiem pôsobiacich v netechnickej oblasti

Ukázalo sa, že firmy pôsobiace v technickej oblasti (69,5%) majú s obsadením pracovných pozícií väčšie problémy ako firmy pôsobiace v netechnickej oblasti (51,7%) – rozdiel v odpovediach činí 17,8 percentuálneho bodu. Tieto závery sú štatisticky významné.

Graf č. 17:
Dlhodobé problémy s obsadzovaním niektorých pracovných pozícií podľa oblasti pôsobenia firmy



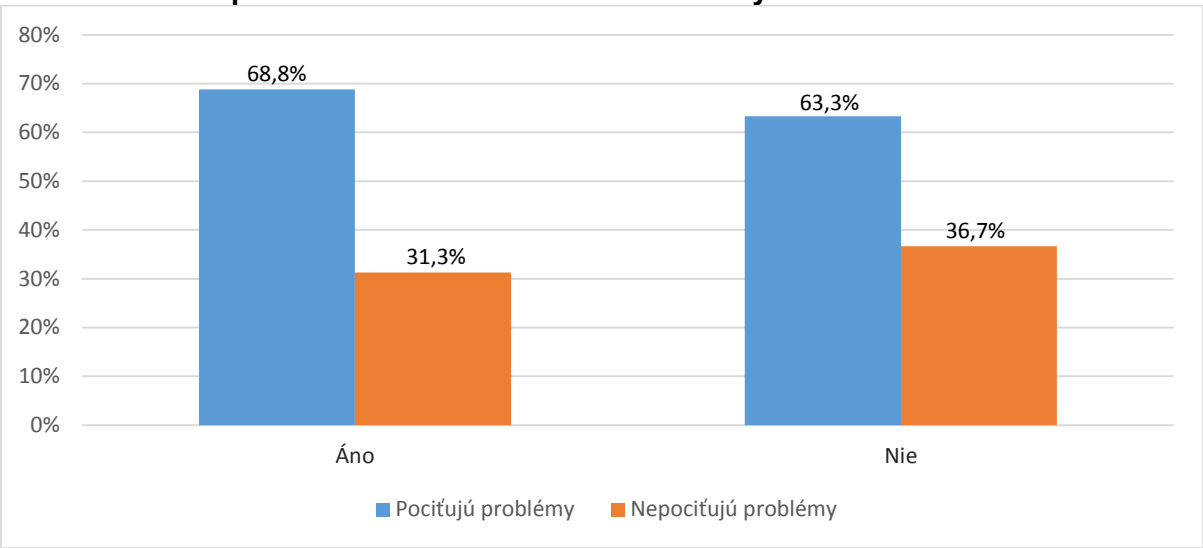
Otázka: Pociťujete dlhodobý problém s obsadením niektorých pracovných pozícií?

Firmy, v ktorých je vo väčšinovom vlastníctve zastúpený zahraničný kapitál, pociťujú o niečo väčšie problémy ako domáce subjekty

Ako ďalší činiteľ diferencujúci dlhodobý problém zamestnávateľov s obsadzovaním niektorých pracovných pozícií sa ukázalo zastúpenie zahraničného kapitálu vo väčšinovom vlastníctve firmy. Zistilo sa, že firmy, v ktorých je vo väčšinovom vlastníctve zastúpený zahraničný kapitál, pociťujú o niečo citeľnejšie dlhodobé problémy s obsadením niektorých pracovných pozícií

(68,8%) ako firmy, v ktorých vo väčšinovom vlastníctve zahraničný kapitál zastúpený nie je (63,3%). Rozdiel predstavuje 5,5 percentuálneho bodu.

Graf č. 18:
Dlhodobé problémy s obsadzovaním niektorých pracovných pozícií podľa zastúpenia zahraničného kapitálu vo väčšinovom vlastníctve firmy

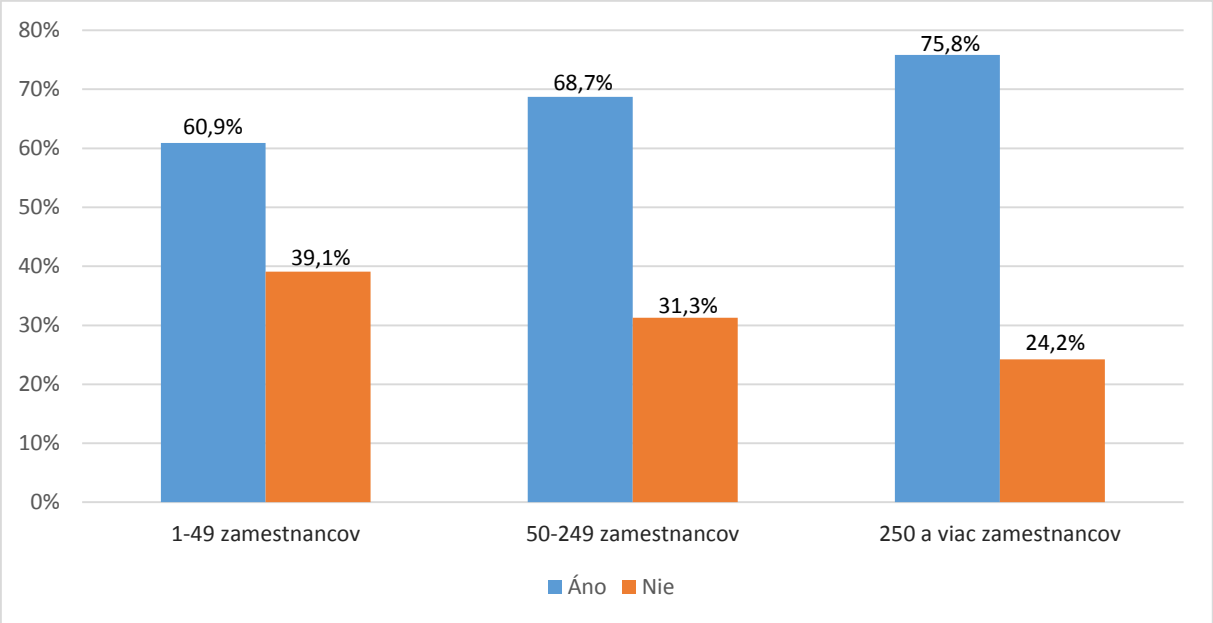


Otázka: Pociťujete dlhodobý problém s obsadením niektorých pracovných pozícií?

Najviac problémov s obsadením niektorých pracovných pozícií majú veľké firmy

Ešte výraznejším ukazovateľom rozdielov v dlhodobých problémoch s obsadzovaním niektorých pracovných pozícií je veľkosť firmy. Ako vyplýva z grafu č. 19, najviac takýchto problémov pociťujú veľké firmy s 250 a viac zamestnancami, o niečo menej stredne veľké firmy s 50 až 249 zamestnancami a najmenej malé firmy s 1 až 49 zamestnancami. Rozdiel medzi veľkými a stredne veľkými firmami činí 7,1 percentuálneho bodu a medzi veľkými a malými predstavuje 14,9 percentuálneho bodu. Tieto rozdiely sú štatisticky významné.

Graf č. 19:
Dlhodobé problémy s obsadzovaním niektorých pracovných pozícií podľa veľkosti firmy



Otázka: Pociťujete dlhodobý problém s obsadením niektorých pracovných pozícií?

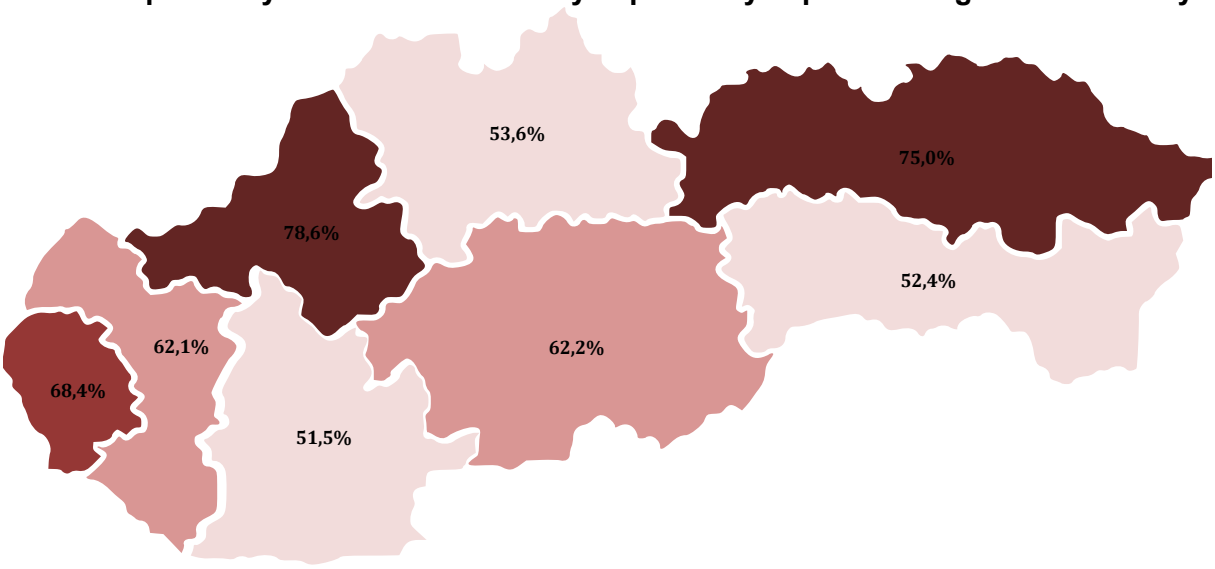
Zaujímavé výsledky v súvislosti s dlhodobými problémami s obsadzovaním niektorých pracovných pozícií sa ukázali podľa kraja pôsobenia firmy.

Najväčšie problémy v Trenčianskom kraji, najmenej problémov v Nitrianskom kraji

Ako vidno na údajoch na obrázku č. 4, tieto regionálne rozdiely sú pomerne výrazné, pričom možno konštatovať, že najviac dlhodobých problémov s obsadzovaním niektorých pracovných pozícií majú zamestnávatelia pôsobiaci v Trenčianskom (78,6%) a Prešovskom kraji (75,0%). Naopak, najmenej takýchto problémov pociťujú firmy pôsobiace v Nitrianskom (51,5%) a Košickom kraji (52,4%). Rozdiel medzi Trenčianskym a Nitrianskym krajom predstavuje 27,1 percentuálneho bodu.

Túto skutočnosť možno čiastočne vysvetliť tým, že práve v Trenčianskom kraji je sústredených najviac veľkých firiem. Prekvapili však zamestnávatelia z Prešovského kraja. Vážne problémy s obsadzovaním miest existujú v tomto kraji napriek tomu, že tento kraj trpí jednou z najvyšších mier nezamestnanosti.

Obrázok č. 4:
Dlhodobé problémy s obsadením niektorých pracovných pozícií – regionálne rozdiely



Otázka: Pociťujete dlhodobý problém s obsadením niektorých pracovných pozícií?
Poznámka: regionálne rozdiely sú prezentované za variant odpovede „áno“.

4.2.2 Priemery hodnotenia dlhodobého problému nachádzania kvalifikovaných zamestnancov podľa vzdelanostných skupín

Vzhľadom na skutočnosť, že jedným z kľúčových faktorov tranzície na trh práce je stupeň dosiahnutého vzdelania, zamestnávateľov sme sa taktiež spýtali, v ktorej zo vzdelanostných skupín majú dlhodobé problémy nájsť kvalifikovaných zamestnancov.

Najviac chýbajú kvalifikovaní zamestnanci s úplným stredným odborným vzdelaním a so stredným odborným vzdelaním

Respondenti sa pritom vyjadrovali ku každému stupňu vzdelania osobitne (základné a nižšie vzdelanie, nižšie stredná odborné vzdelanie bez výučného listu, stredné odborné vzdelanie s výučným listom, úplné stredné odborné vzdelanie s maturitou, vyššie odborné vzdelanie a vysokoškolské vzdelanie). Výsledky sú uvedené v tabuľke č. 1. Ako vidno, zamestnávatelia

majú dlhodobé problémy nachádzať kvalifikovaných zamestnancov predovšetkým medzi ľuďmi s úplným stredným odborným vzdelaním (3,3) a stredným odborným vzdelaním (3,2).

Tabuľka č. 1:
Priemery hodnotenia dlhodobého problému nachádzania kvalifikovaných zamestnancov podľa vzdelanostných skupín

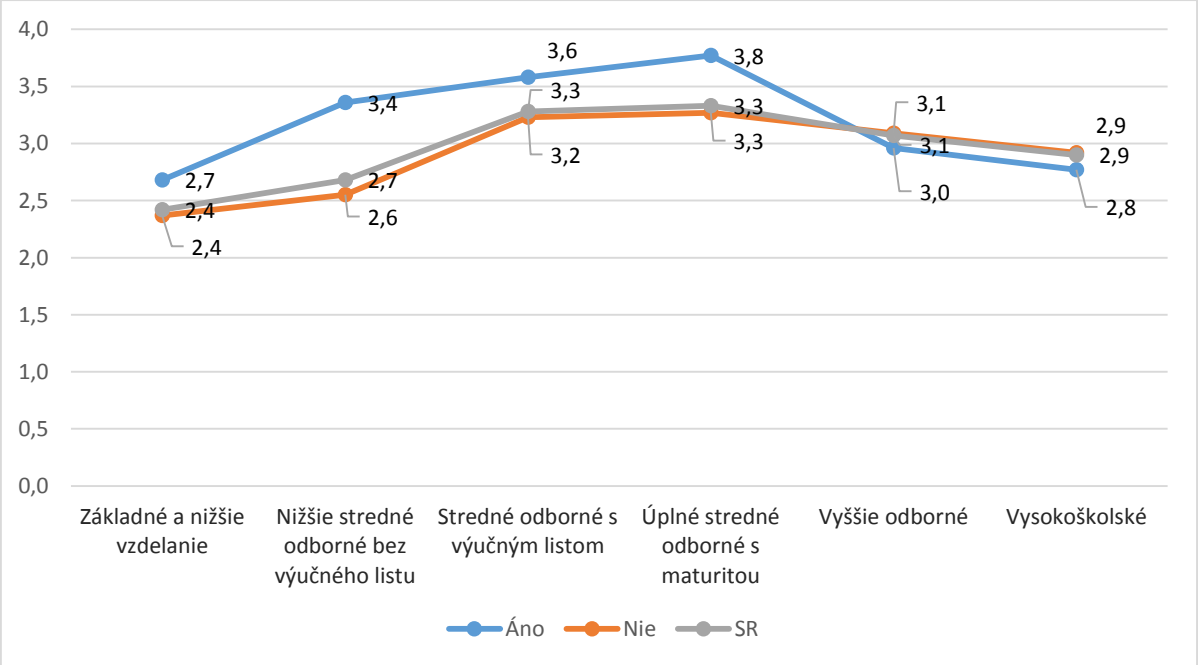
Ukazovateľ	Priemer
Základné a nižšie vzdelanie	2,4
Nižšie stredné odborné vzdelanie bez výučného listu	2,7
Stredné odborné vzdelanie s výučným listom	3,2
Úplné stredné odborné vzdelanie s maturitou	3,3
Vyššie odborné vzdelanie	3,0
Vysokoškolské vzdelanie	2,8

Otázka: V ktorej zo vzdelanostných skupín máte dlhodobo problém nájsť kvalifikovaných zamestnancov?
Poznámka: stupnica 1 až 5, kde 1 znamená, že to nebol žiadny problém, 5 znamená, že to bol veľký problém. V tabuľke sú uvedené priemerné hodnoty za každú vzdelanostnú skupinu.

V zahraničných firmách je problém vypuklejší než u domácich subjektov

Určité rozdiely boli identifikované vo vzťahu k zastúpeniu zahraničného kapitálu vo väčšinovom vlastníctve firmy. Ako vidno na údajoch v grafe č. 20, priemerným hodnotám za SR sa vymykajú predovšetkým firmy, v ktorých väčšinovom vlastníctve je zastúpený zahraničný kapitál. Tie majú oveľa viac problémov s hľadaním pracovníkov tak s úplným stredným odborným vzdelaním (3,8) ako aj so stredným odborným vzdelaním (3,6). Vo vzdelanostnej skupine úplné stredné odborné vzdelanie sa podľa zastúpenia zahraničného kapitálu vo väčšinovom vlastníctve firmy potvrdili štatisticky významné rozdiely.

Graf č. 20:
Priemery hodnotenia dlhodobého problému nachádzania kvalifikovaných zamestnancov v jednotlivých vzdelanostných skupinách podľa zastúpenia zahraničného kapitálu vo väčšinovom vlastníctve firmy



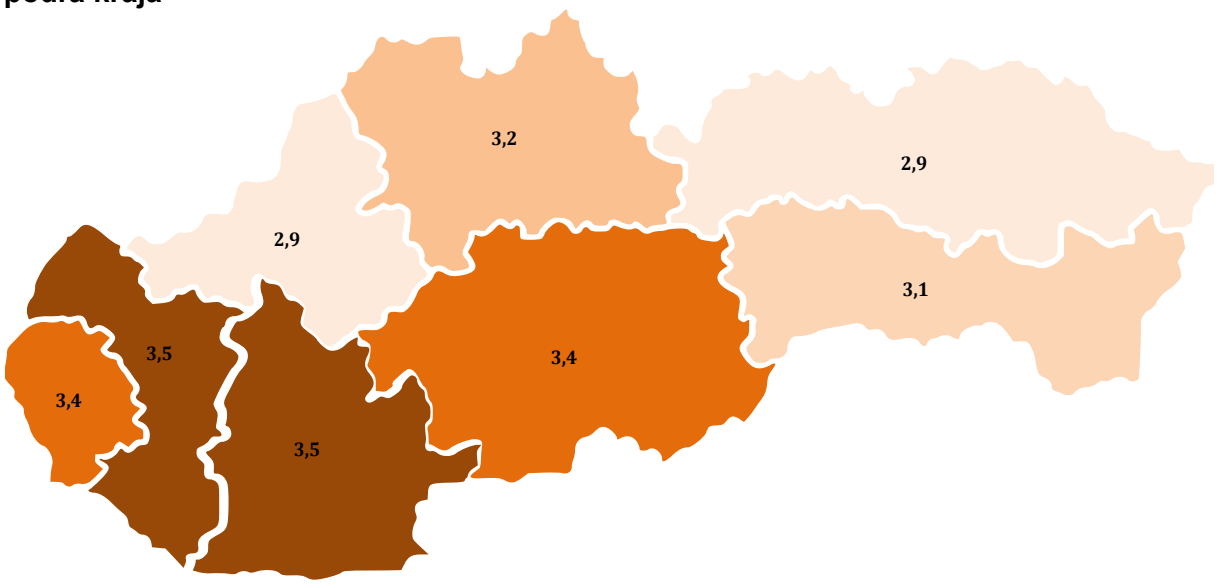
Otázka: V ktorej zo vzdelanostných skupín máte dlhodobo problém nájsť kvalifikovaných zamestnancov?
Poznámka: stupnica 1 až 5, kde 1 znamená, že to nebol žiadny problém, 5 znamená, že to bol veľký problém. V grafe sú uvedené priemerné hodnoty za každú vzdelanostnú skupinu a SR.

Najväčšie problémy s nájdením zamestnancov so stredným odborným vzdelaním majú zamestnávatelia v Trnavskom a Nitrianskom kraji, najmenšie zamestnávatelia v Prešovskom a Trenčianskom kraji

Na obrázkoch č. 5 a č. 6 sú prezentované regionálne rozdiely v priemerných hodnoteniach dlhodobého problému nachádzania kvalifikovaných zamestnancov vo vzdelanostnej skupine *stredné odborné vzdelanie* a vo vzdelanostnej skupine *úplné stredné odborné vzdelanie*.

Obrázok č. 5 ukazuje, že dlhodobé problémy s nájdením kvalifikovaných zamestnancov vo vzdelanostnej skupine stredné odborné vzdelanie majú predovšetkým zamestnávatelia pôsobiaci v Trnavskom a Nitrianskom kraji (zhodne 3,5 a 3,5). Naopak, najmenej problémov nájsť kvalifikovaných zamestnancov s takýmto vzdelaním majú zamestnávatelia v Prešovskom a Trenčianskom kraji (2,9 a 2,9).

Obrázok č. 5:
Priemery hodnotenia dlhodobého problému nachádzania kvalifikovaných zamestnancov vo vzdelanostnej skupine stredné odborné vzdelanie s výučným listom podľa kraja

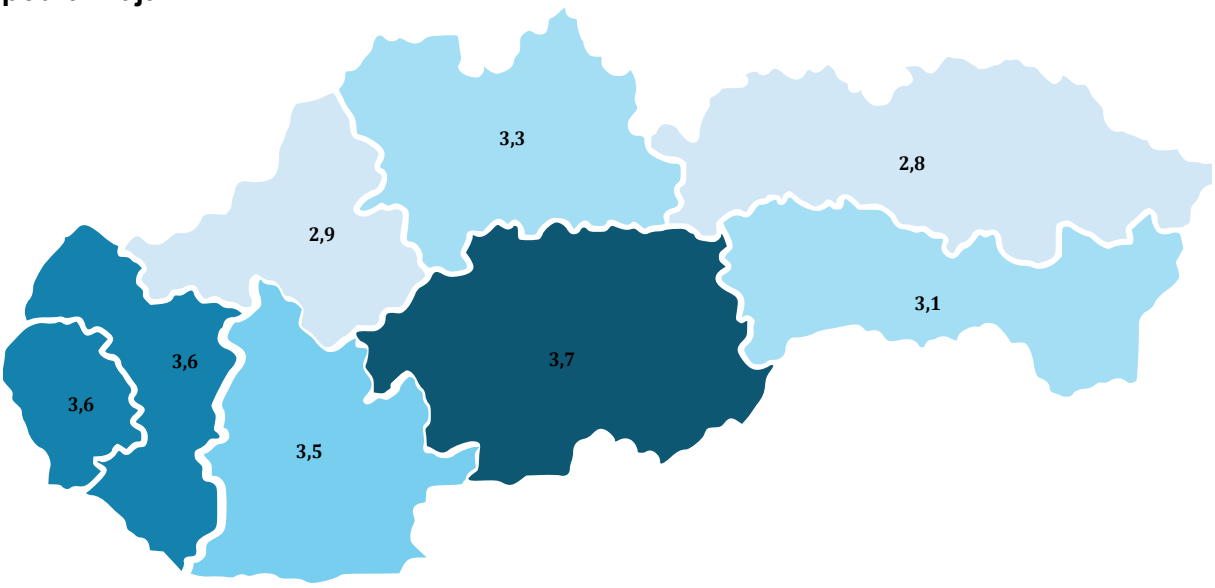


Otázka: V ktorej zo vzdelanostných skupín máte dlhodobo problém nájsť kvalifikovaných zamestnancov?
Poznámka: stupnica 1 až 5, kde 1 znamená, že to nebol žiadny problém, 5 znamená, že to bol veľký problém. Na obrázku sú uvedené priemerné hodnoty za stredné odborné vzdelanie s výučným listom.

Najviac trpia problémom nedostatku pracovníkov s úplným stredným odborným vzdelaním zamestnávatelia v Banskobystrickom kraji, najmenej zamestnávatelia v Trenčianskom a Prešovskom kraji

Inú skutočnosť vykazuje obrázok č. 6, v ktorej sú uvedené priemerné hodnotenia dlhodobých problémov zamestnávateľov pri hľadaní zamestnancov s úplným stredným odborným vzdelaním. Najviac týmto problémom trpia zamestnávatelia v Banskobystrickom kraji (3,7). Nasleduje Bratislavský a Trnavský kraj so zhodnými priemernými hodnotami 3,6 a 3,6. Najmenej problémov s nájdením kvalifikovaných zamestnancov so zmieneným vzdelaním majú zamestnávatelia v Trenčianskom a Prešovskom kraji (2,9 a 2,8).

Obrázok č. 6:
Priemery hodnotenia dlhodobého problému nachádzania kvalifikovaných zamestnancov vo vzdelanostnej skupine úplné stredné odborné vzdelanie s maturitou podľa kraja



Otázka: V ktorej zo vzdelanostných skupín máte dlhodobo problém nájsť kvalifikovaných zamestnancov?
Poznámka: stupnica 1 až 5, kde 1 znamená, že to nebol žiadny problém, 5 znamená, že to bol veľký problém. Na obrázku sú uvedené priemerné hodnoty za úplné stredné odborné vzdelanie s maturitou.

4.2.3 Skupiny odborov, v ktorých majú zamestnávatelia dlhodobé problémy nájsť kvalifikovaných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním

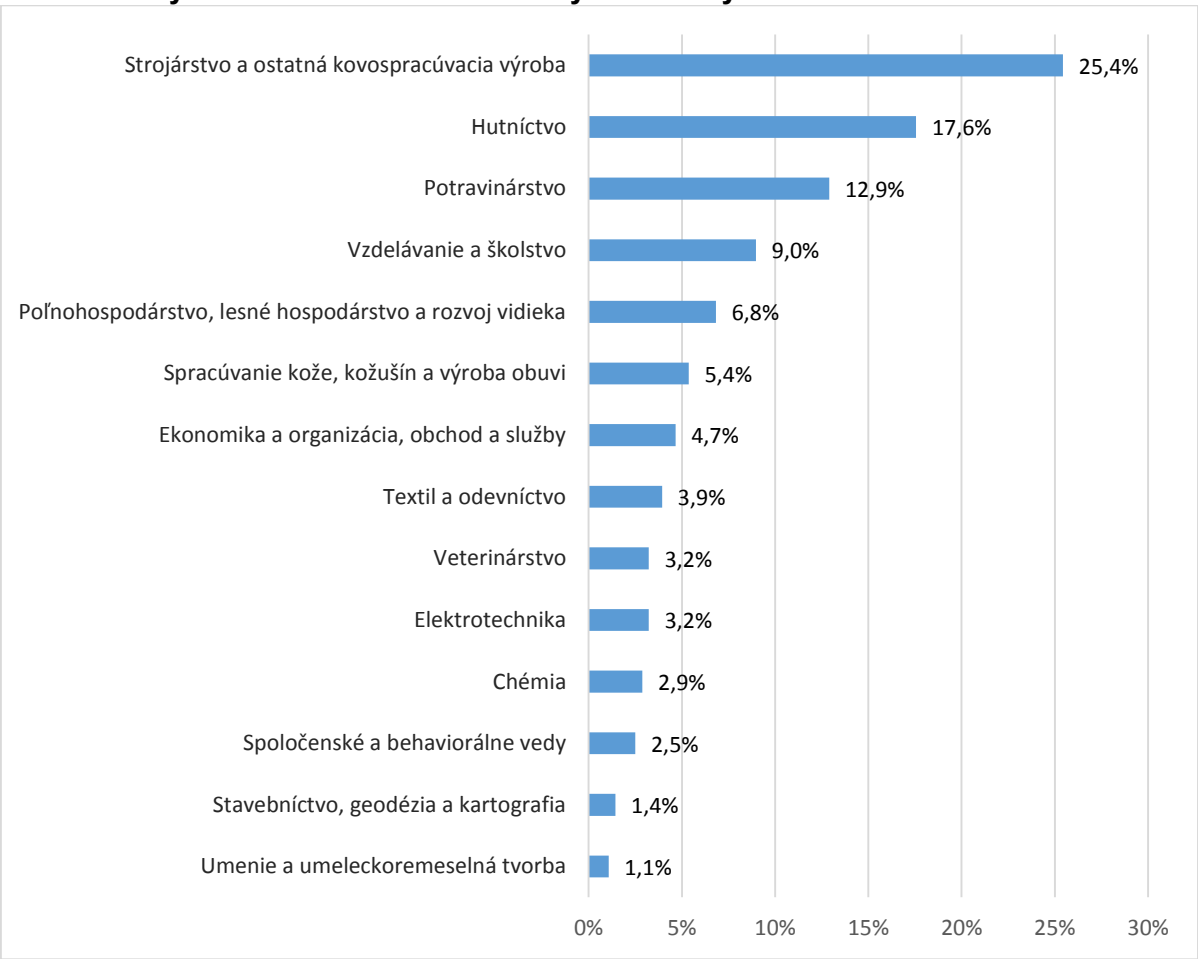
Zamestnávateľom bola ďalej položená otázka (s možnosťou viacerých odpovedí) zameranou na to, aby uviedli, v ktorých skupinách odborov majú dlhodobo problém nájsť kvalifikovaných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním. Zistenia sú prezentované v grafe č 21.

Najviac problémov majú zamestnávatelia s obsadzovaním pozícií, kde sa vyžaduje kvalifikácia zo skupín odborov Strojárstvo a ostatná kovospracúvacia výroba, Hutníctvo a Potravinárstvo

Ukázalo sa, že zamestnávatelia majú dlhodobé problémy nájsť kvalifikovaných zamestnancov predovšetkým zo *Strojárstva a ostatnej kovospracúvacej výroby*, *Hutníctva*, *Potravinárstva,* ktoré patria do technickej oblasti skupín odborov. Nasleduje *Vzdelávanie a školstvo* zo spoločenskej oblasti skupín odborov a Poľnohospodárstvo, lesné hospodárstvo a rozvoj vidieka z poľnohospodársko-lesníckej a veterinárnej oblasti skupín odborov.

Graf č. 21:

Prehľad skupín odborov, v ktorých majú zamestnávatelia dlhodobé problémy nájsť kvalifikovaných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním



Otázka: V ktorých skupinách odborov máte dlhodobo problémy nájsť kvalifikovaných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním?

Najviac problémov pri hľadaní zamestnancov s kvalifikáciou z odborov Strojárstvo a ostatná kovospracujúca výroba, Hutníctvo a Potravinárstvo pociťujú zamestnávatelia pôsobiaci v technickej oblasti, v súkromnom sektore a malé firmy s 1 až 49 zamestnancami

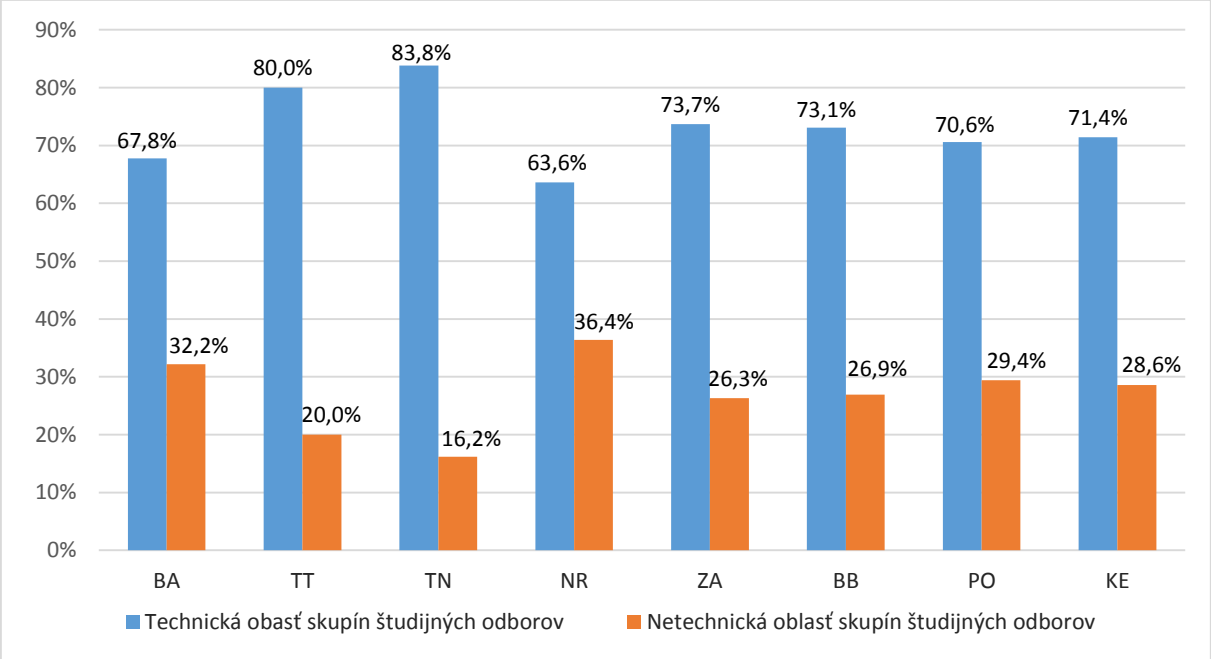
Dlhodobé problémy nájsť kvalifikovaných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním podľa skupín odborov sa následne triedili podľa oblasti pôsobenia firmy, sektora pôsobenia firmy a veľkosti firmy. Pozoruhodné je, že v technickej oblasti pôsobenia firiem, ako i v súkromnom sektore a taktiež v malých firmách (s 1 až 49 zamestnancami) sa na prvých troch priečkach umiestnili opäť technické skupiny odborov, a to dokonca v rovnakom poradí – *Strojárstvo a ostatná kovospracúvacia výroba*, *Hutníctvo* a *Potravinárstvo*.

To znamená, že zloženie dlhodobých problémov nájsť kvalifikovaných zamestnancov u zamestnávateľov pôsobiacich v technickej oblasti, v súkromnom sektore a v malých firmách do značnej miery imituje štruktúru dlhodobých problémov nachádzania kvalifikovaných zamestnancov celého prieskumného súboru. Signifikantné rozdiely sa nezistili ani podľa oblasti pôsobenia firiem, ani medzi verejným a súkromným sektorom a ani medzi malými a veľkými firmami.

Najviac dlhodobých problémov s nájdením kvalifikovaných zamestnancov v technických odboroch majú zamestnávatelia v Trenčianskom, Trnavskom a Žilinskom kraji

V grafe č. 22 sú prezentované regionálne rozdiely týkajúce sa oblastí odborov, v ktorých majú zamestnávatelia dlhodobé problémy nájsť kvalifikovaných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním podľa kraja. Ako vidno, tento problém majú najmä zamestnávatelia v technickej oblasti skupín odborov, a to hlavne v Trenčianskom (83,8%), Trnavskom (80,0%) a Žilinskom kraji (73,7%). Najmenej takýchto problémov deklarovali zamestnávatelia pôsobiaci v Nitrianskom (63,6%) a Bratislavskom kraji (67,8%). Rozdiel v skóre medzi Trenčianskym a Nitrianskym krajom predstavuje 20,2 percentuálneho bodu.

Graf č. 22:
Oblasti skupín odborov, v ktorých majú zamestnávatelia dlhodobé problémy nájsť kvalifikovaných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním podľa kraja pôsobenia firmy

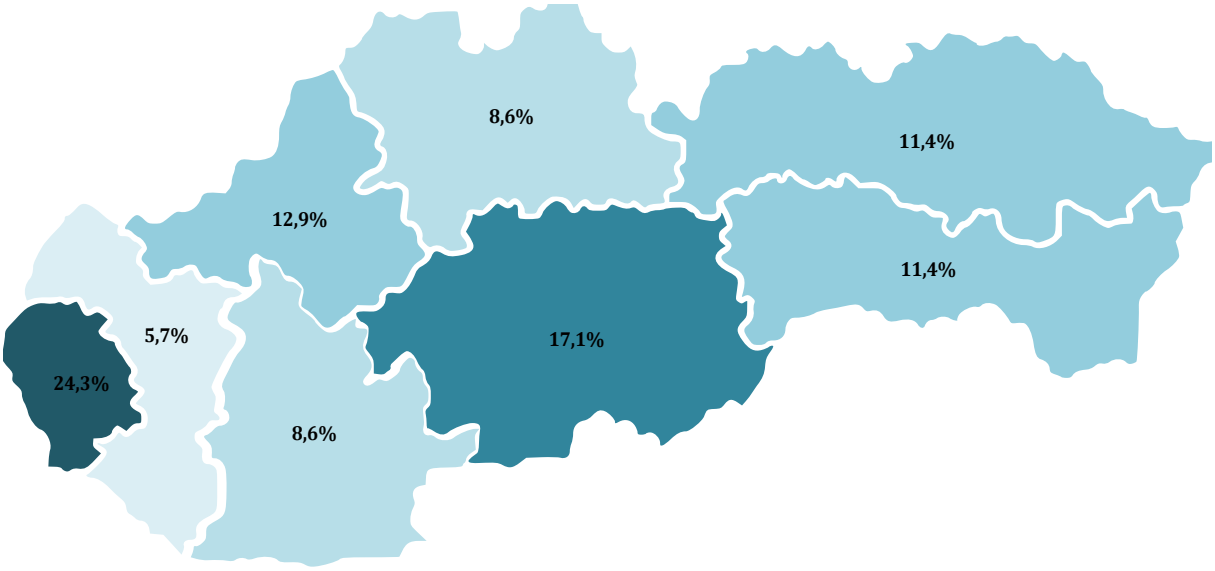


Otázka: V ktorých skupinách odborov máte dlhodobo problémy nájsť kvalifikovaných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním?

Najviac zamestnávateľov, ktorí pociťujú dlhodobé problémy nájsť kvalifikovaných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním v skupine odborov Strojárstvo a ostatná kovospracujúca výroba, pôsobí v Bratislavskom kraji

Na základe doterajších zistení o ťažko obsaditeľných pracovných pozíciách kvalifikovanými zamestnancami so stredným odborným vzdelaním sa na základe skupín odborov analyzovaných podľa rozmanitých identifikačných znakov firiem (ako napr. oblasť pôsobenia firmy, veľkosť firmy, sektor pôsobenia firmy) ukázalo, že na prvých dvoch sa stabilne nachádzajú tieto skupiny odborov: *Strojárstvo a ostatná kovospracujúca výroba, Hutníctvo.* V obrázkoch č. 7 a č. 8 sú preto prezentované regionálne rozdiely v podiele odpovedí zamestnávateľov za každú skupinu odborov.

Obrázok č. 7:
Podiel skupiny odborov *Strojárstvo a ostatná kovospracujúca výroba*, v ktorej majú zamestnávatelia dlhodobé problémy nájsť kvalifikovaných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním podľa kraja pôsobenia firmy



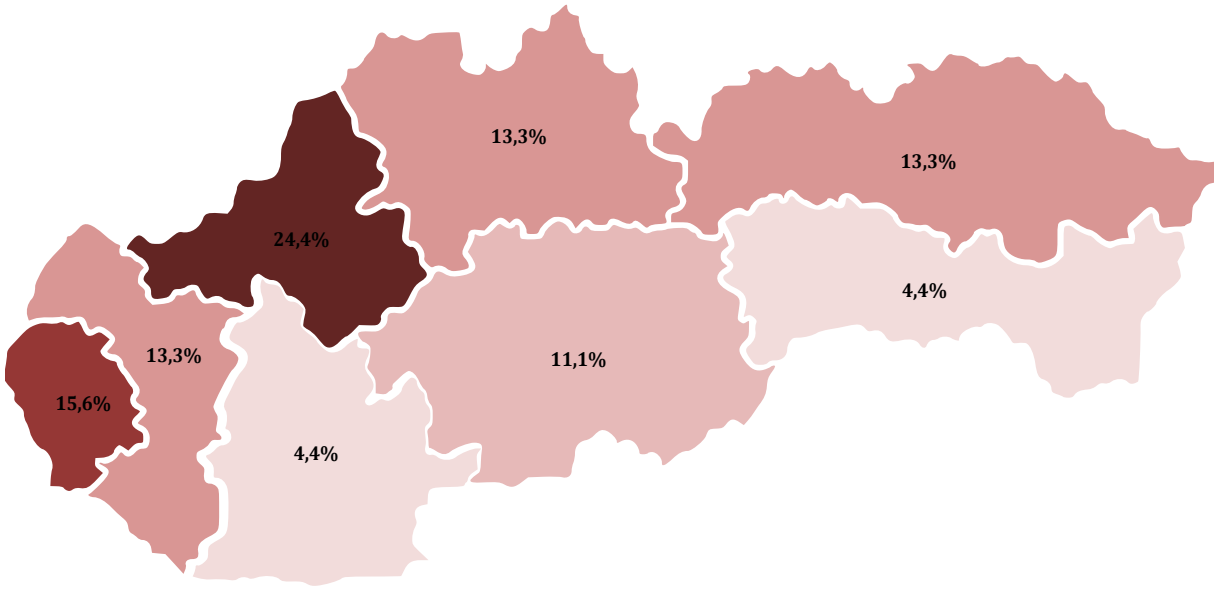
Otázka: V ktorých skupinách odborov máte dlhodobo problémy nájsť kvalifikovaných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním?

Najviac zamestnávateľov, ktorí pociťujú dlhodobé problémy nájsť kvalifikovaných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním v skupine odborov Hutníctvo, pôsobí v Trenčianskom kraji

Na obrázku č. 7 sú badateľné regionálne rozdiely v podiele odpovedí zamestnávateľov za skupinu odborov *Strojárstvo a ostatná kovospracujúca výroba*, v ktorých sa ukazuje osobitné postavenie Bratislavského kraja, kde tento problém pociťuje takmer 1/4 zamestnávateľov (24,3%). Na druhom mieste nasleduje Banskobystrický kraj (17,1%) a tretí v poradí je Trenčiansky kraj (12,9%). Rozdiel distribúcie odpovedí v jej najkrajnejších hodnotách (Bratislavský a Trnavský kraj) predstavuje 18,6 percentuálneho bodu.

Za skupinu odborov *Hutníctvo* sa ukázalo osobitné postavenie Trenčianskeho kraja. Takmer 1/4 tu pôsobiacich zamestnávateľov (24,4%) uviedla, že v tejto skupine odborov u nich pretrvávajú dlhodobé problémy nájsť kvalifikovaných zamestnancov s požadovaným stredným odborným vzdelaním. V poradí druhý kraj, v ktorom majú zamestnávatelia problém nájsť požadovaných kvalifikovaných zamestnancov v skupine odborov Hutníctvo, je Bratislavský kraj (15,6%). Najmenej takýchto problémov uvádzali zamestnávatelia pôsobiaci v Nitrianskom a Košickom kraji (zhodne 4,4%). Rozdiel distribúcie odpovedí v jej najkrajnejších hodnotách (Trenčiansky kraj a Nitriansky a Košický kraj) je 20 percentuálnych bodov.

Obrázok č. 8:
Podiel skupiny odborov *Hutníctvo*, v ktorej majú zamestnávatelia dlhodobé problémy nájsť kvalifikovaných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním podľa kraja pôsobenia firmy



Otázka: V ktorých skupinách odborov máte dlhodobo problémy nájsť kvalifikovaných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním?

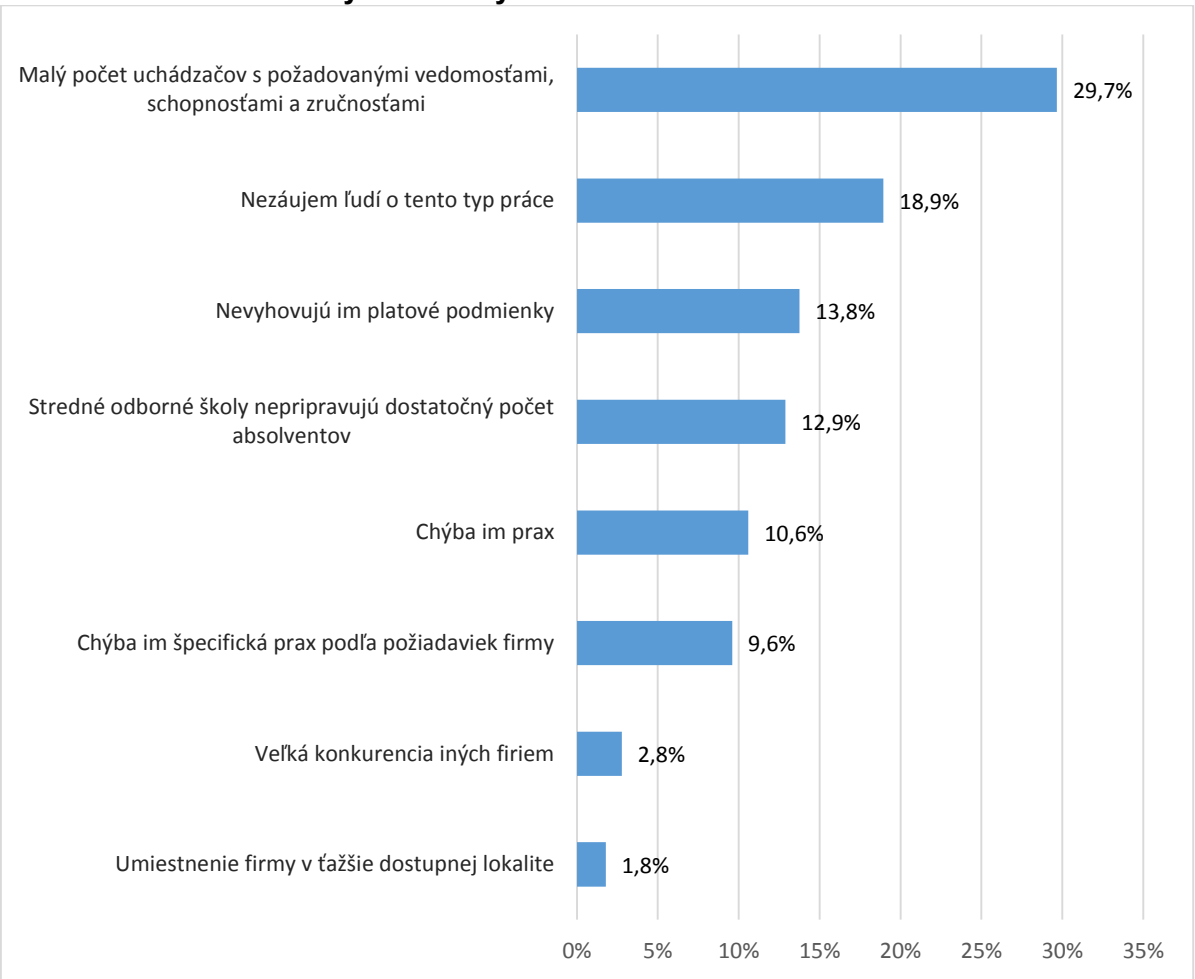
4.2.4 Hlavné dôvody, ktoré bránia zamestnávateľom nájsť vhodných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním

V ďalšom slede analýz sú identifikované a prezentované hlavné dôvody, pre ktoré majú zamestnávatelia dlhodobé problémy nájsť pre svoje firmy vhodných a kvalifikovaných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním (základnú distribúciu dát prezentujeme v grafe č. 23).

Najviac zamestnávateľov považuje za hlavný problém nájdenia vhodných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním malý počet uchádzačov s požadovanými vedomosťami, schopnosťami a zručnosťami

Distribúcia odpovedí ukazuje, že takmer 1/3 zamestnávateľov za hlavný problém, ktorý im bráni obsadiť niektoré pracovné pozície, považuje *malý počet uchádzačov s požadovanými vedomosťami, schopnosťami a zručnosťami.* Najmenej firiem ako hlavný problém zasa označilo *umiestnenie firmy v ťažko dostupnej lokalite*, pričom rozdiel v distribúcií odpovedí predstavuje 27,9 percentuálneho bodu. Pre následné analýzy sa pracovalo s prvými šiestimi odpoveďami, ktoré dosiahli najvyššie skóre (pozri graf č. 23).

Graf č. 23:
Hlavné dôvody, ktoré bránia zamestnávateľom nájsť na pracovné pozície vhodných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním



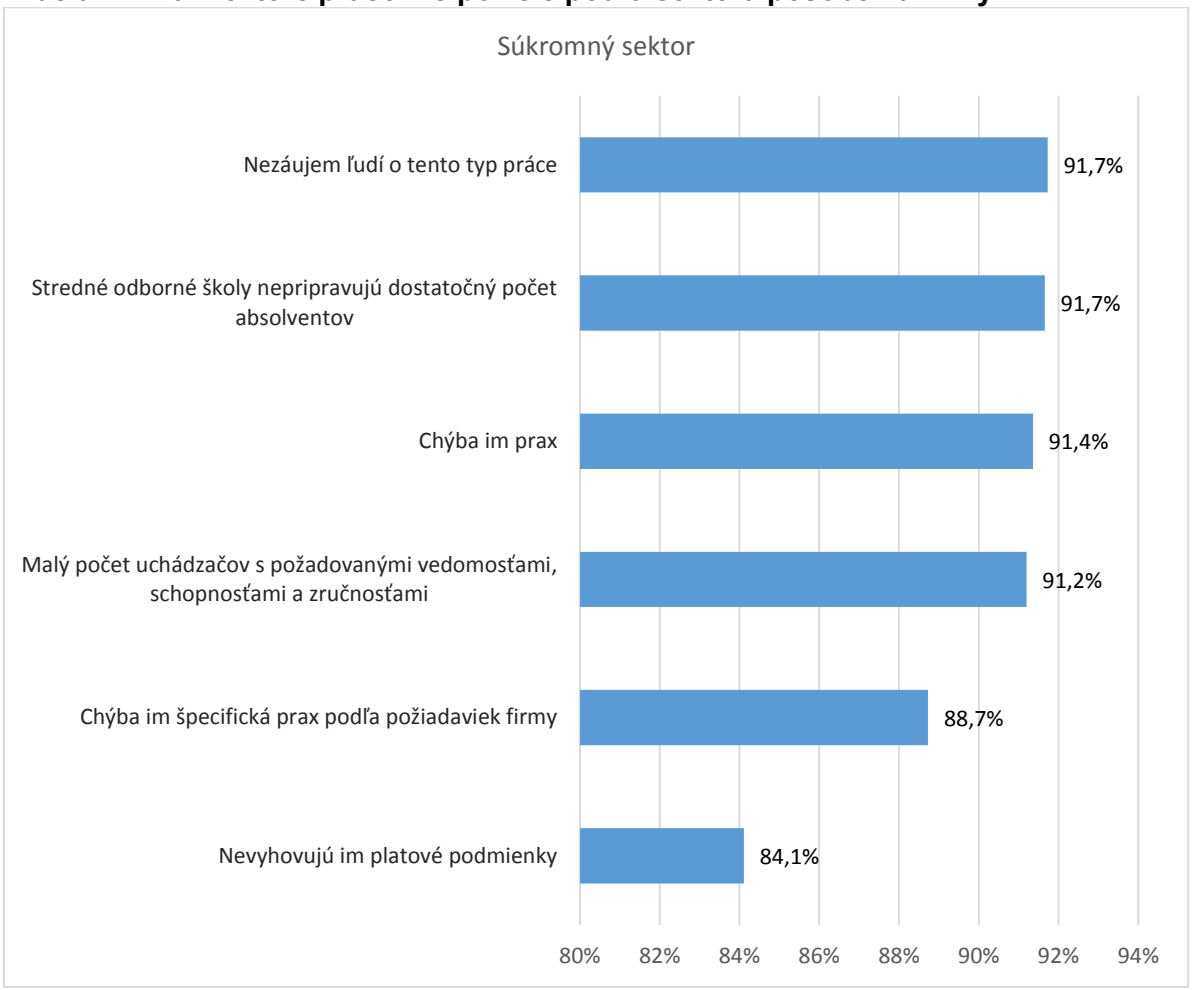
Otázka: Viete povedať, aké sú hlavné dôvody, pre ktoré nemôžete nájsť na niektoré pozície vhodných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním?

V ďalšej časti sú prezentované hlavné dôvody problémov nájdenia vhodných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním na niektoré pracovné pozície podľa sektora pôsobenia firmy.

Takmer všetci zamestnávatelia zo súkromného sektora za hlavné dôvody označili nezáujem ľudí o tento typ práce, skutočnosť, že školy nepripravujú dostatočný počet absolventov, chýbajúcu prax a malý počet uchádzačov s požadovanými vedomosťami

Z grafu č. 24 vyplýva, že hlavné problémy spôsobujúce dlhodobé ťažkosti s obsadením pracovných pozícií kvalifikovanými zamestnancami so stredným odborným vzdelaním identifikovali takmer výlučne zamestnávatelia pôsobiaci v súkromnom sektore – v prípade prvých štyroch hlavných dôvodov dosahuje skóre ich odpovedí cez 90%. Z tohto dôvodu sú v grafe prezentované odpovede iba zamestnávateľov pôsobiacich v súkromnom sektore.

Graf č. 24:
Hlavné dôvody problémov nájdenia vhodných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním na niektoré pracovné pozície podľa sektora pôsobenia firmy



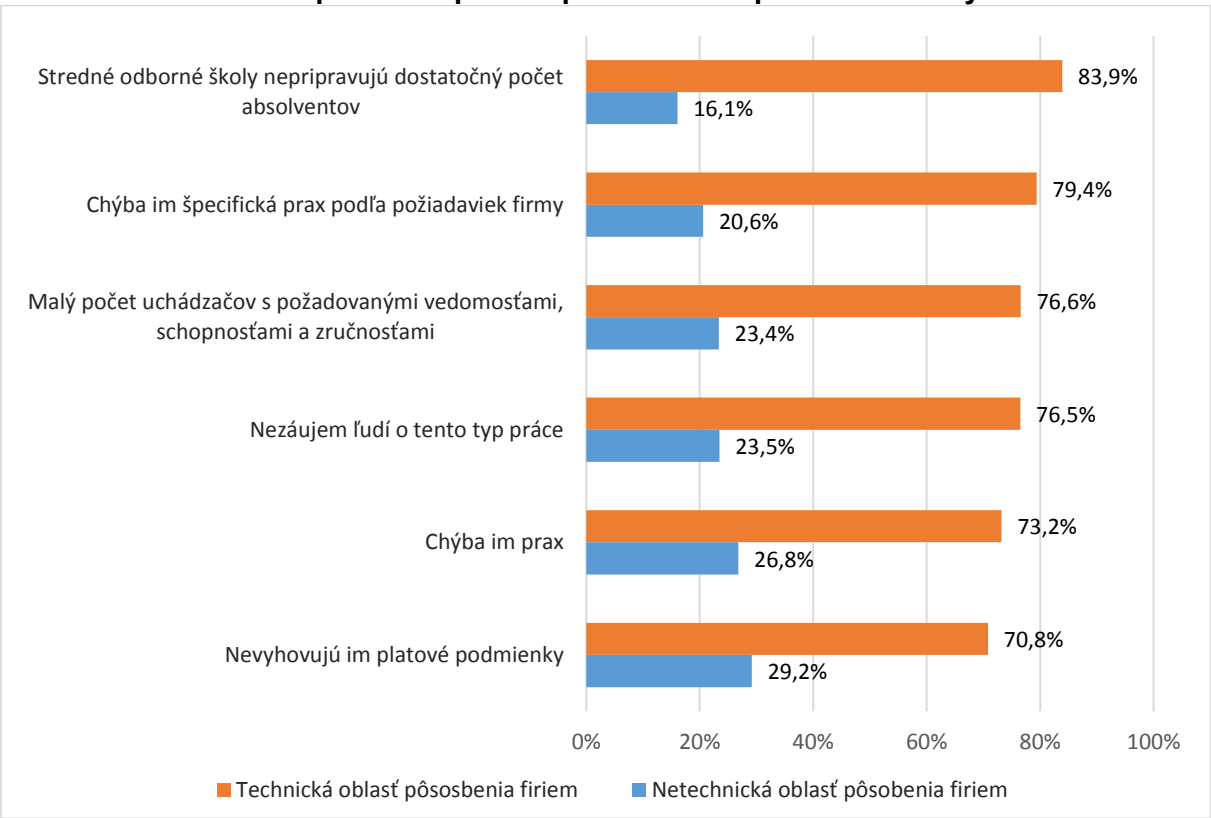
Otázka: Viete povedať, aké sú hlavné dôvody, pre ktoré nemôžete nájsť na niektoré pozície vhodných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním?

Takmer všetky firmy pôsobiace v súkromnom sektore v porovnaní s firmami vo verejnom sektore ako najčastejšie hlavné dôvody problémov nachádzania zamestnancov so stredným odborným vzdelaním na niektoré pracovné pozície uvádzajú *nezáujem ľudí o tento typ práce; stredné odborné školy nepripravujú dostatočný počet absolventov; chýba im prax a malý počet uchádzačov s požadovanými vedomosťami, schopnosťami a zručnosťami* (čo predstavuje viac ako 9/10 v porovnaní s menej ako 1/10).

Viac ako 4/5 zamestnávateľov pôsobiacich v technickej oblasti považuje za hlavný dôvod nedostatku vhodných zamestnancov skutočnosť, že stredné odborné školy nepripravujú dostatočný počet absolventov

Pri zameraní sa na oblasť pôsobenia firiem bol zamestnávateľmi pôsobiacimi v technickej oblasti najčastejšie uvádzaný ako hlavný dôvod ten, že *stredné odborné školy nepripravujú dostatočný počet absolventov* – 83,9% (graf č. 25).

Graf č. 25:
Hlavné dôvody problémov nájdenia vhodných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním na niektoré pracovné pozície podľa oblasti pôsobenia firmy



Otázka: Viete povedať, aké sú hlavné dôvody, pre ktoré nemôžete nájsť na niektoré pozície vhodných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním?

Zamestnávatelia pôsobiaci v technickej oblasti považujú za hlavné dôvody problémov nájdenia vhodných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním predovšetkým skutočnosť, že *stredné odborné školy nepripravujú dostatočný počet absolventov*, ďalej že *absolventom chýba špecifická prax*, a že na pracovnom trhu je celkovo *malý počet uchádzačov s požadovanými vedomosťami, schopnosťami a zručnosťami*. Za podstatný možno považovať poznatok, že zamestnávatelia pôsobiaci v technickej oblasti nepovažujú za až tak závažný problém nevyhovujúce platové podmienky - tieto sa umiestnili na poslednom mieste. Medzi najčastejšie (*Stredné odborné školy nepripravujú dostatočný počet absolventov*) a najmenej často uvádzaným dôvodom (*Nevyhovujú im platové podmienky*), ktorí deklarovali zamestnávatelia pôsobiaci v technickej oblasti, je rozdiel 13,1 percentuálneho bodu.

Naopak, dôvod nevyhovujúcich platových podmienok je najčastejšie uvádzaným dôvodom zo strany zamestnávateľov pôsobiacich v netechnickej oblasti. Nasleduje chýbajúca prax absolventov a nezáujem ľudí o tento typ práce.

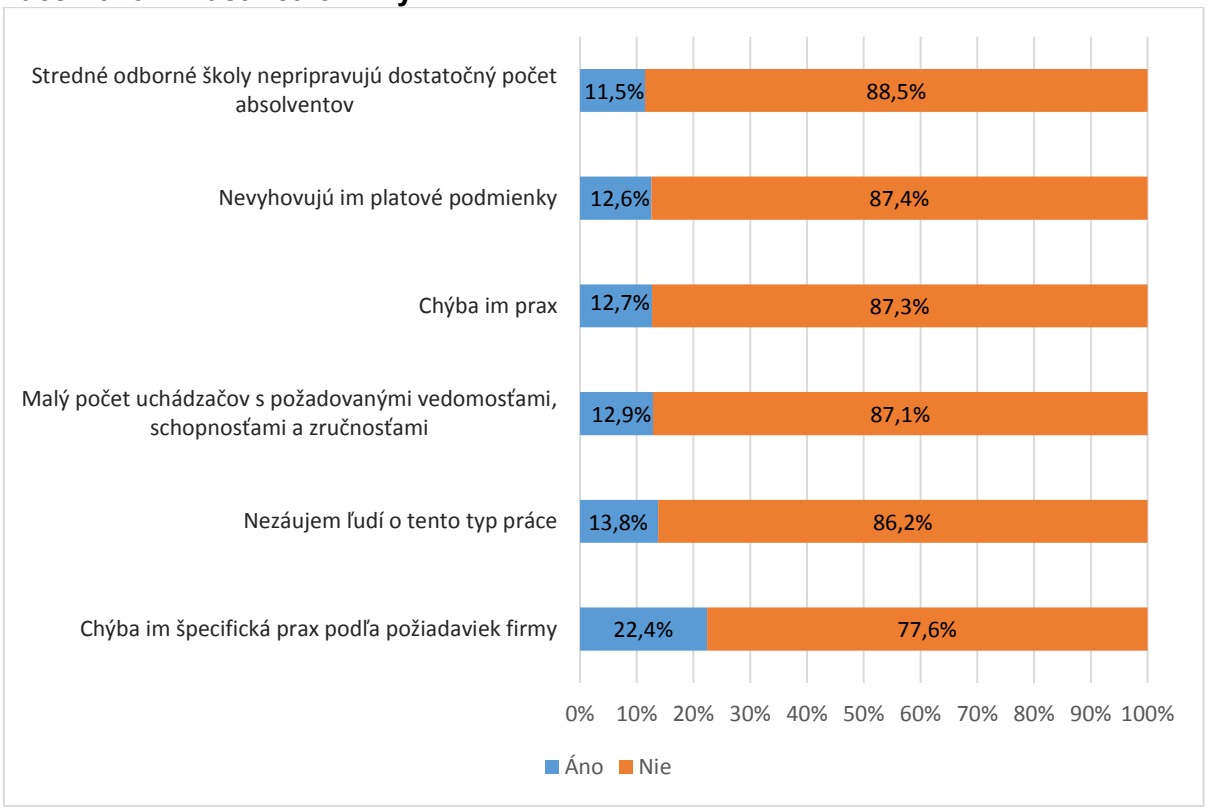
Zatiaľ čo domáce subjekty za hlavný dôvod považujú skutočnosť, že stredné odborné školy nepripravujú dostatočný počet absolventov, u zahraničných zamestnávateľov je to hlavne chýbajúca špecifická prax podľa požiadaviek firmy

Pri analýzach odpovedí zamestnávateľov podľa zastúpenia zahraničného kapitálu vo väčšinovom vlastníctve firmy (graf č. 26) sa opäť ukázalo, že firmy bez väčšinového zastúpenia zahraničného kapitálu najčastejšie uvádzajú, že *stredné odborné školy nepripravujú dostatočný počet absolventov* – myslí si to až viac ako 4/5 týchto zamestnávateľov. Ako ďalší dôvod uvádzajú *nevyhovujúce platové podmienky* (87,4%) a *chýbajúcu prax* (87,3%).

Najmenej často označili zamestnávatelia – 77,6% – ako dôvod skutočnosť, že *im chýba špecifická prax podľa požiadaviek firmy*.

Medzi prvým dôvodom (*Stredné odborné školy nepripravujú dostatočný počet absolventov*) a šiestym dôvodom (*Chýba im špecifická prax podľa požiadaviek firmy*) je rozdiel 10,9 percentuálneho bodu.

Graf č. 26:
Hlavné dôvody problémov nájdenia vhodných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním na niektoré pracovné pozície podľa zastúpenia zahraničného kapitálu vo väčšinovom vlastníctve firmy



Otázka: Viete povedať, aké sú hlavné dôvody, pre ktoré nemôžete nájsť na niektoré pozície vhodných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním?

Nedostatok špecifickej praxe podľa požiadaviek firmy ako hlavný dôvod uviedol najvyšší podiel zamestnávateľov, v ktorých je vo väčšinovom vlastníctve zastúpený zahraničný kapitál. To korešponduje aj so zistením (pozri graf č. 18), že zamestnávatelia s väčšinovým zastúpením zahraničného kapitálu majú viac dlhodobých problémov nájsť kvalifikovaných zamestnancov v technickej oblasti skupín odborov. Takéto firmy majú (okrem iného) zavedené aj vlastné výrobné postupy vyžadujúce si špecifickú prax, ktorú je možné nadobudnúť iba v takýchto firmách.

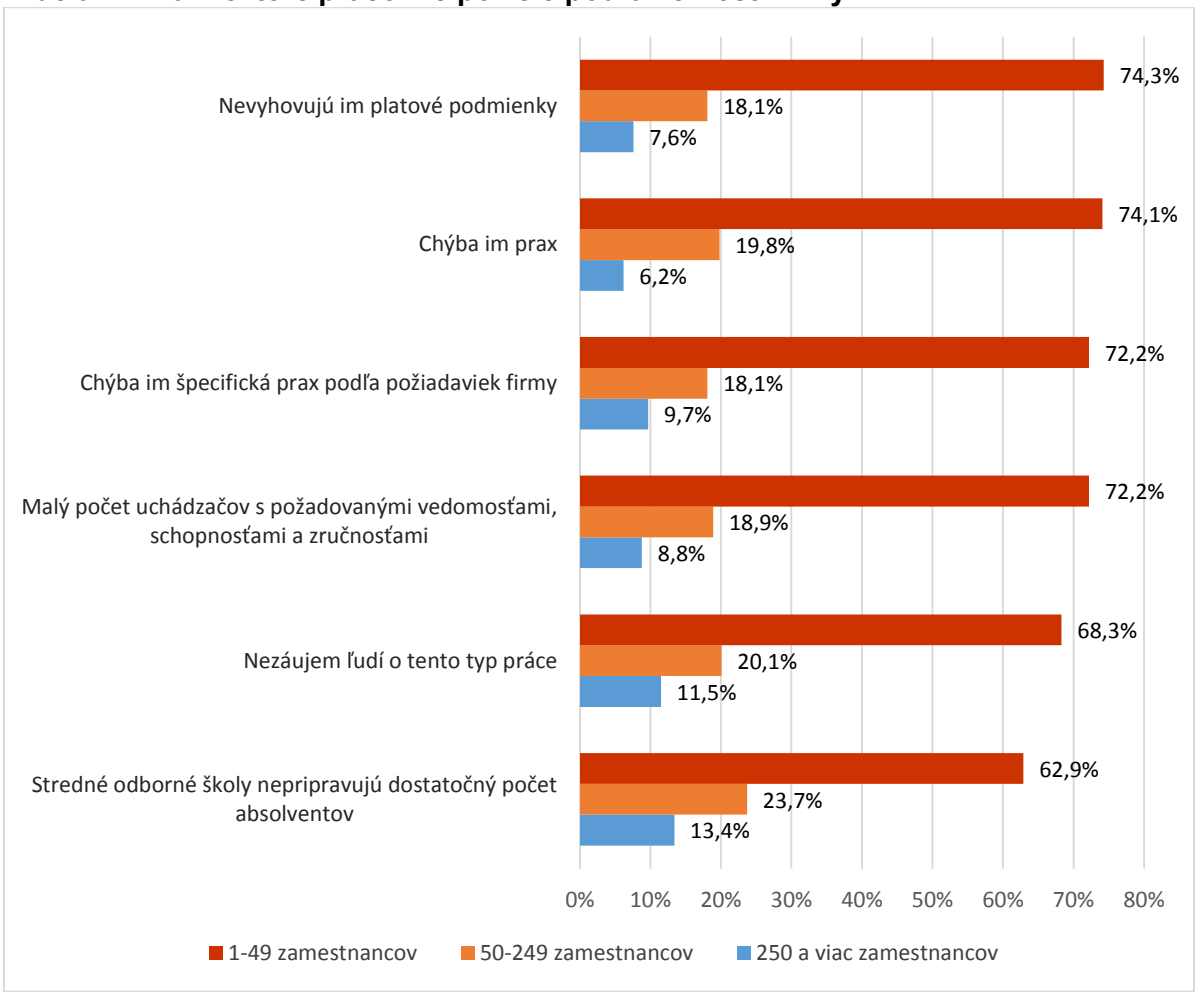
Takmer 3/4 malých firiem za hlavné dôvody považujú nevyhovujúce platové podmienky a chýbajúcu prax a najviac stredne veľkých a veľkých firiem zasa skutočnosť, že školy nepripravujú dostatočný počet absolventov

Distribúcia odpovedí zamestnávateľov podľa veľkosti firmy (graf č. 27) ukazuje, že najväčší podiel odpovedí majú malé firmy (s 1 až 49 zamestnancami). Tie za hlavné problémy, ktoré im bránia nájsť vhodných zamestnancov na niektoré pracovné pozície, považujú *nevyhovujúce platové podmienky* a *chýbajúcu prax* (označili 74,3% a 74,1%). Nasledujú dôvody *chýbajúcej špecifickej praxe podľa požiadaviek firmy* a *malý počet uchádzačov s požadovanými vedomosťami, schopnosťami a zručnosťami* – zhodne so 72,2%. Dôvod, že *stredné odborné*

školy nepripravujú dostatočný počet absolventov má najnižšiu hodnotu, a to 62,9% a naopak, najvyššiu v stredne veľkých firmách s 50 až 249 zamestnancami (23,7%) a vo veľkých firmách s 250 a viac zamestnancami (13,4%). Rozdiel medzi najpočetnejším a najmenej zastúpeným dôvodom v odpovediach malých firiem je 11,4 percentuálneho bodu.

Pri dôvodoch *Nezáujem ľudí o tento typ práce* a *Stredné odborné školy nepripravujú dostatočný počet absolventov* sa podľa veľkosti firmy potvrdili signifikantné rozdiely.

Graf č. 27:
Hlavné dôvody problémov nájdenia vhodných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním na niektoré pracovné pozície podľa veľkosti firmy



Otázka: Viete povedať, aké sú hlavné dôvody, pre ktoré nemôžete nájsť na niektoré pozície vhodných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním?

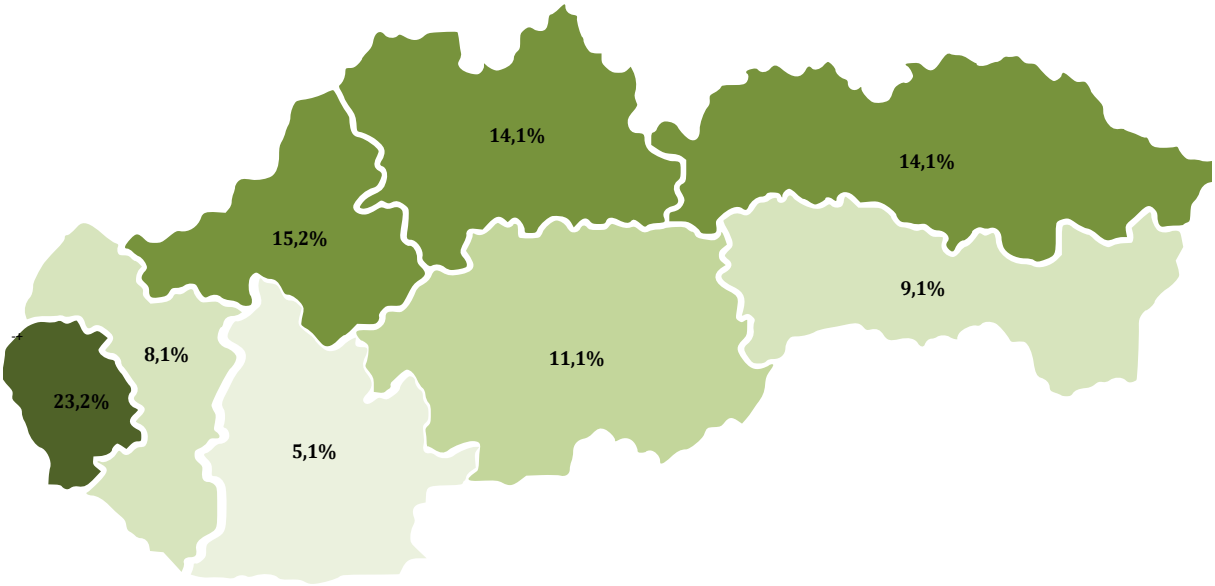
V Bratislavskom kraji sa najvyšší podiel zamestnávateľov domnieva, že hlavným dôvodom je to, že stredné odborné školy nepripravujú dostatočný počet absolventov, tento dôvod je najmenej dôležitý pre zamestnávateľov v Nitrianskom kraji

Napokon na obrázkoch č. 9 a č. 10 sa nachádza regionálna distribúcia odpovedí zamestnávateľov o hlavných dôvodoch, ktoré im bránia nájsť vhodných zamestnancov na niektoré pozície.

V obrázku č. 9 sú prezentované regionálne rozdiely v podiele odpovedí zamestnávateľov za nasledovný dôvod problémov, ktorý zamestnávatelia vnímajú ako hlavný, a ktorý im bráni nájsť vhodných zamestnancov na niektoré pozície: *Stredné odborné školy nepripravujú dostatočný*

počet absolventov. Podiel odpovedí ukazuje osobitné postavenie *Bratislavského kraja* – hodnota je 23,2%. Nasleduje Trenčiansky kraj (s hodnotou 15,2%) a Žilinský a Prešovský kraj (zhodne s 14,1%). Najnižší podiel takýchto odpovedí zamestnávateľov je zastúpený v Nitrianskom kraji (5,1%) a rozdiel medzi najvyšším a najnižším podielom predstavuje 18,1 percentuálneho bodu.

Obrázok č. 9:
Hlavné dôvody problémov nájdenia vhodných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním na niektoré pracovné pozície podľa kraja: *Stredné odborné školy nepripravujú dostatočný počet absolventov*



Otázka: Viete povedať, aké sú hlavné dôvody, pre ktoré nemôžete nájsť na niektoré pozície vhodných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním?

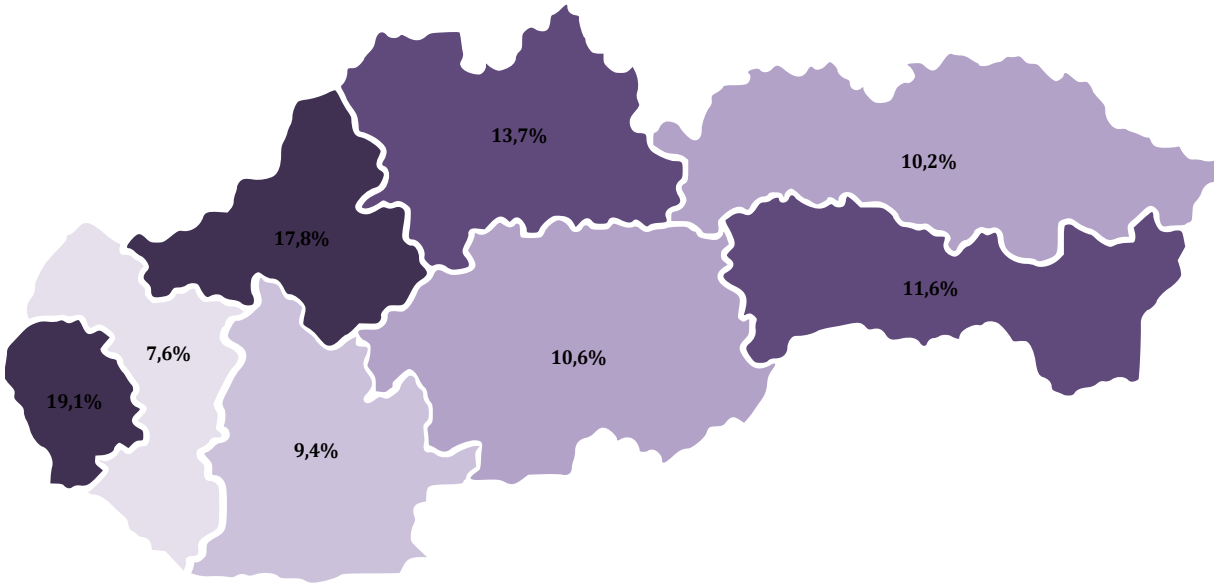
Najviac zamestnávateľov, ktorí za hlavný dôvod brániaci im nájsť vhodných zamestnancov na niektoré pozície, považujú malý počet uchádzačov s požadovanými vedomosťami, pôsobí v Bratislavskom a Trenčianskom kraji a najmenej v Trnavskom kraji

V obrázku č. 10 sú prezentované regionálne rozdiely v podiele odpovedí zamestnávateľov, ktorí sú toho názoru, že nájsť vhodných zamestnancov na niektoré pozície nemôžu preto, lebo sa stretávajú s *malým počtom uchádzačov s požadovanými vedomosťami, schopnosťami a zručnosťami.*

Distribúcia odpovedí ukazuje osobitné postavenie tak *Bratislavského* (19,1%) ako aj *Trenčianskeho kraja* (17,8%). Najnižší podiel takýchto odpovedí zamestnávateľov je zastúpený v Trnavskom kraji (7,6%). Rozdiel medzi najvyšším a najnižším podielom predstavuje 11,5 percentuálneho bodu. Tieto údaje potvrdzujú regionálne zistenia o skupinách odborov, v ktorých majú zamestnávatelia dlhodobý problém nájsť kvalifikovaných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním (pozri obrázok č. 8)

Obrázok č. 10:

Hlavné dôvody problémov nájdenia vhodných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním na niektoré pracovné pozície podľa kraja: *Malý počet uchádzačov s požadovanými vedomosťami, schopnosťami a zručnosťami*



Otázka: Viete povedať, aké sú hlavné dôvody, pre ktoré nemôžete nájsť na niektoré pozície vhodných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním?

ZHRNUTIE

Analýza dát zozbieraných v prieskume potvrdila, že proces vzdelávania na stredných odborných školách nie je dostatočne zosúladený s požiadavkami trhu práce.

Až takmer 90% zamestnávateľov totiž muselo poskytnúť čerstvým absolventom stredných odborných škôl po ich nástupe do zamestnania školenia. Tieto školenia zamestnancom poskytovali predovšetkým veľké firmy s 250 a viac zamestnancami pôsobiace v technickej oblasti.

Najčastejšie uvádzaným dôvodom pre poskytnutie školení čerstvým absolventom po ich nástupe do zamestnania bolo, že škola absolventov na danú prácu pripravila nedostatočne. Na jednej strane je pozitívne, že zamestnávatelia poskytujú školenia čerstvým absolventom po ich nástupe do zamestnania, na strane druhej je však alarmujúce, že prostredníctvom nich musia kompenzovať to, čo absolventi nedostali počas svojho vzdelávania v škole.

Ako druhý najčastejšie uvádzaný dôvod bol prezentovaný názor, že školenia boli zamerané na špecifické pracovné miesta, na ktoré škola absolventov nemohla pripraviť. V tomto prípade teda nešlo o problém spôsobený školami, ale skôr o problém zo strany zamestnávateľov. Možno predpokladať, že ak by zamestnávatelia intenzívnejšie spolupracovali so školami a poskytli by žiakom viac možností na vzdelávanie sa na ich pracoviskách, tento problém by nemusel až tak vypuklo existovať. V tejto súvislosti nemožno opomenúť systém duálneho vzdelávania, v ktorom sa nachádza potenciál pre vyriešenie tohto problému. Práve ten dáva šancu väčšej aktivizácii a angažovaniu sa zamestnávateľov do vzdelávacieho procesu.

Vyššie uvedené dva hlavné dôvody pre poskytnutie školení uvádzali najmä firmy pôsobiace v technickej oblasti. Dôvod, že čerství absolventi boli strednými odbornými školami na prácu pripravení nedostatočne, uvádzali predovšetkým malé firmy s 1-49 zamestnancami a firmy pôsobiace v Trenčianskom kraji. Dôvod, že išlo o špecifické pracovné miesta, na ktoré ich škola nemohla pripraviť, uvádzali zasa najmä malé firmy s 1-49 zamestnancami a firmy pôsobiace v Bratislavskom kraji.

Firmy pôsobiace v technickej oblasti čerstvých absolventov hlavne učili pracovať s novými technológiami, externe a interne ich zaúčali (takmer 4/5). Pokiaľ ide o firmy pôsobiace v netechnickej oblasti, tieto poskytovali absolventom stredných odborných škôl predovšetkým školenia týkajúce sa práce s počítačovými programami, interné ako aj externé školenia. Školenie zamerané na prácu s novými technológiami neboli také populárne ako vo firmách zameraných na techniku, zamestnávatelia z týchto firiem ho označili až na 4. mieste.

Malé firmy poskytovali čerstvým absolventom stredných odborných škôl školenia zamerané predovšetkým na prácu s počítačovými programami a prácu s novými technológiami, za ktorými nasledovali interné a externé zaučenie. Ak sa pozrieme na tento jav z hľadiska regionálnych rozdielov, tak napríklad v Trenčianskom kraji sa tieto školenia týkali najmä externého zaučenia a práce s novými technológiami, zatiaľ čo v Bratislavskom a Košickom kraji išlo hlavne o prácu s novými technológiami.

Viac ako polovica firiem vynaložila na doškolenie jedného čerstvého absolventa strednej odbornej školy mesačne v priemere od *100 do 500 Eur*. Takéto finančné prostriedky vynakladali na školenie najmä firmy, v ktorých väčšinovom vlastníctve je zastúpený zahraničný kapitál (2/3). Takéto firmy celkovo tiež investovali do školení viac finančných prostriedkov ako domáce firmy.

Školenia poskytnuté čerstvým absolventom stredných odborných škôl zamestnávateľmi (pôsobiacimi tak v technickej ako i netechnickej oblasti) trvali prevažne niekoľko týždňov. Najmenej školení poskytli absolventom stredných odborných škôl firmy pôsobiace

v Trnavskom, Nitrianskom a Prešovskom kraji a najviac firmy pôsobiace v Košickom a Žilinskom kraji.

Je alarmujúce, že pri stále vysokej miere nezamestnanosti pociťujú dlhodobé problémy s obsadením niektorých pracovných pozícií viac ako 3/5 zamestnávateľov, pričom sú tieto problémy charakteristické skôr pre firmy pôsobiace v technickej ako netechnickej oblasti a veľké firmy. Nezistili sme žiadne signifikantné rozdiely medzi domácimi a zahraničnými subjektami. Z hľadiska krajov majú najviac takýchto problémov firmy podnikajúce v Trenčianskom (takmer 4/5) a najmenej v Nitrianskom kraji (o čosi viac ako polovica).

Dlhodobé problémy s nachádzaním kvalifikovaných zamestnancov majú firmy predovšetkým vo vzdelanostnej skupine úplné stredné odborné vzdelanie. Tieto problémy pociťujú tak zahraničné ako aj domáce firmy. Z hľadiska regionálneho rozloženia problémy deklarujú najmä firmy pôsobiace v Trnavskom a Nitrianskom kraji (absentujú im hlavne zamestnanci so stredným odborným vzdelaním) a v Banskobystrickom kraji (chýbajú im hlavne absolventi s úplným stredným vzdelaním).

Pokiaľ ide o skupiny odborov, zamestnávatelia majú dlhodobé problémy nájsť kvalifikovaných zamestnancov najmä z oblasti Strojárstva a ostatnej kovospracujúcej výroby, Hutníctva a Potravinárstva. Dlhodobé problémy nájsť vhodných absolventov z týchto skupín odborov deklarujú hlavne zamestnávatelia pôsobiaci v technickej oblasti, v súkromnom sektore a malé firmy s 1 až 49 zamestnancami. Ide teda hlavne o absolventov technických odborov, ktorých je na slovenskom trhu práce nedostatok.

Hlavné dôvody problémov s nájdením vhodných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním na niektoré pracovné pozície sa rôznia v závislosti od rozličných ukazovateľov. Najviac zamestnávateľov vidí hlavný dôvod tejto skutočnosti v malom počte uchádzačov s požadovanými vedomosťami, schopnosťami a zručnosťami. Zatiaľ čo zahraničné firmy za hlavný dôvod uvádzali chýbajúcu *špecifickú prax podľa požiadaviek firmy*, u domácich firiem to bol *nedostatočný počet absolventov stredných odborných škôl.* Malé firmy považujú za hlavný dôvod, prečo nemôžu nájsť vhodných zamestnancov, hlavne *nevyhovujúce platové podmienky* a *chýbajúcu prax*, kým stredne veľké a veľké firmy zase *nedostatočný počet absolventov stredných odborných škôl v príslušných odboroch*.

5. SPOLUPRÁCA ZAMESTNÁVATEĽOV SO STREDNÝMI ODBORNÝMI ŠKOLAMI

Ak prijmeme predpoklad, že našim cieľom je skvalitnenie a zefektívnenie odborného vzdelávania a prípravy, musíme veľkú pozornosť spolupráci stredných odborných škôl so zamestnávateľmi.

Firmy, ako súčasní poskytovatelia odbornej praxe a budúci poskytovatelia duálneho vzdelávania, môžu žiakom sprostredkovať najpresnejší a najcelostnejší obraz o fungovaní reálneho pracovného života. Umožňujú im nadobudnúť pracovné návyky aj odborné zručnosti a praktické znalosti. Najväčší potenciál pre stredné odborné školy sa nachádza v ich dobrom prepojení na zamestnávateľský sektor, pokiaľ je to možné a účelné, prostredníctvom duálneho vzdelávania.

Ako východisko pre nastavenie ďalších krokov v tejto oblasti je nevyhnutné kvalitné zmapovanie súčasnej situácie. Je užitočné získať relevantné údaje o tom, ako vníma zamestnávateľská sféra spoluprácu so strednými odbornými školami, aké formy spolupráce realizuje už v súčasnosti a čo by preferovala budúcnosti. Dôležité je taktiež vedieť, čo bráni zamestnávateľom spolupracovať so strednými odbornými školami intenzívnejšie a ako hodnotia už existujúcu spoluprácu.

Zaujímalo nás, ako vnímajú zamestnávatelia potenciál duálneho vzdelávania, za akých podmienok by bolo pre zamestnávateľov zaujímavé, v akom rozsahu by ho boli schopní realizovať a v akých odboroch. V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že prieskum bol realizovaný v roku 2014, čiže ešte pred prijatím zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý upravuje aj podmienky pre realizáciu duálneho vzdelávania[16].

5.1 Spolupráca firiem so strednými odbornými školami

Faktorov, ktoré ovplyvňujú výber zamestnanca do zamestnania, je mnoho a majú rozdielnu dôležitosť. V kontexte kvality stredného odborného vzdelávania je dôležité zistiť, akú závažnosť zamestnávatelia prikladajú konkrétnej absolvovanej strednej odbornej škole uchádzača.

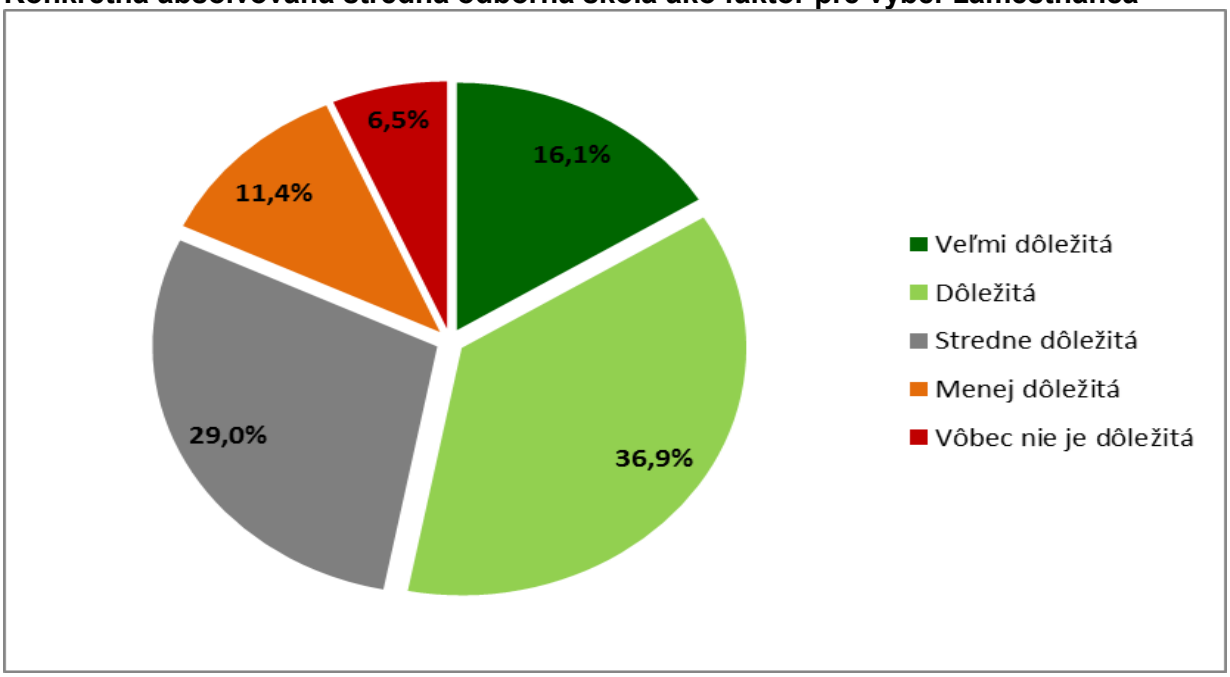
Až polovica zamestnávateľov považuje za dôležité, akú strednú odbornú školu absolvent ukončil

Konkrétnu absolvovanú strednú odbornú školu považuje za veľmi dôležitý faktor 16,1% zamestnávateľov, za dôležitý 36,9% z nich. Strednú dôležitosť tomuto faktoru prikladá 29,3% firiem, menšiu dôležitosť 11,4% a vôbec žiadnu 6,5% zamestnávateľov.

Údaj o tom, akú strednú odbornú školu uchádzač absolvoval, ovplyvňuje viac ako tri štvrtiny zamestnávateľov (podiel zamestnávateľov, ktorí tomuto faktoru priradili aspoň strednú dôležitosť).

[16] Podrobné informácie o metóde a vzorke dotazníkového prieskumu sú zosumarizované v prvej časti správy

Graf č. 1:
Konkrétna absolvovaná stredná odborná škola ako faktor pre výber zamestnanca



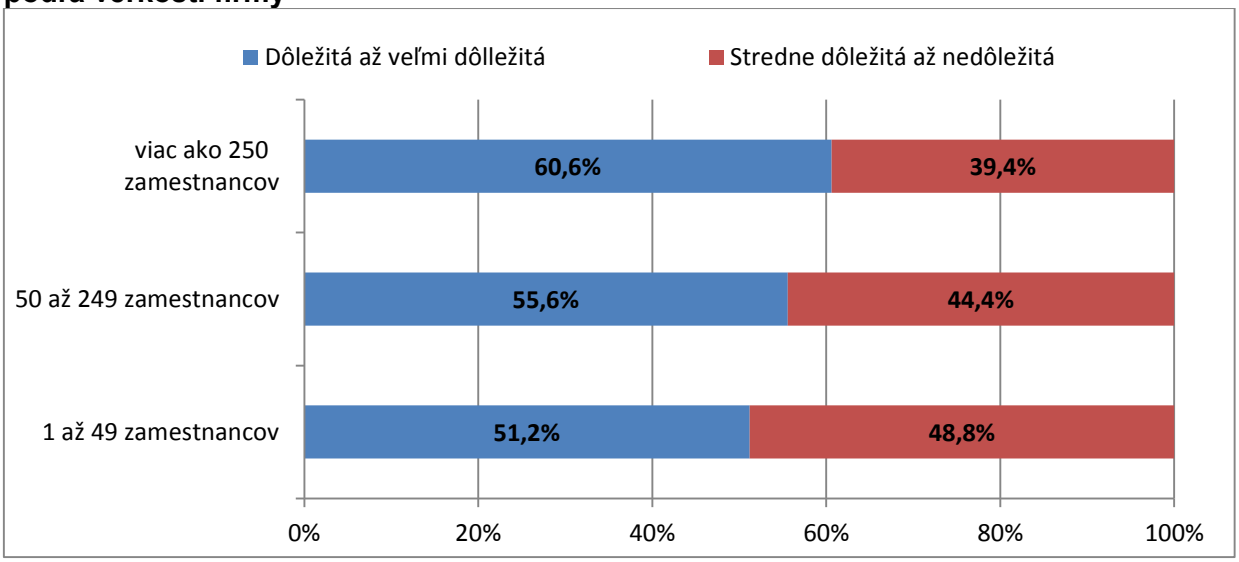
Otázka: Do akej miery je pri výbere uchádzača so stredným odborným vzdelaním dôležitým faktorom konkrétna škola, ktorú absolvoval?

Dôležitosť konkrétnej strednej odbornej školy, ktorú uchádzač o zamestnanie absolvoval, hodnotia rôzne aj rôzne veľké spoločnosti.

Čím väčšia firma, tým je konkrétna absolvovaná stredná odborná škola dôležitejšia

Ako veľmi dôležitý alebo dôležitý faktor označilo konkrétnu absolvovanú strednú odbornú školu 60,6% veľkých zamestnávateľov (viac ako 250 zamestnancov) a len 51,2% malých zamestnávateľov (1 až 49 zamestnancov). Pri spoločnostiach s 50 až 249 zamestnancami je podiel spoločností pripisujúcich tomuto faktoru vyššiu dôležitosť 55,6%.

Graf č. 2:
Konkrétna absolvovaná stredná odborná škola ako faktor pre výber zamestnanca podľa veľkosti firmy



Otázka: Do akej miery je pri výbere uchádzača so stredným odborným vzdelaním dôležitým faktorom konkrétna škola, ktorú absolvoval?

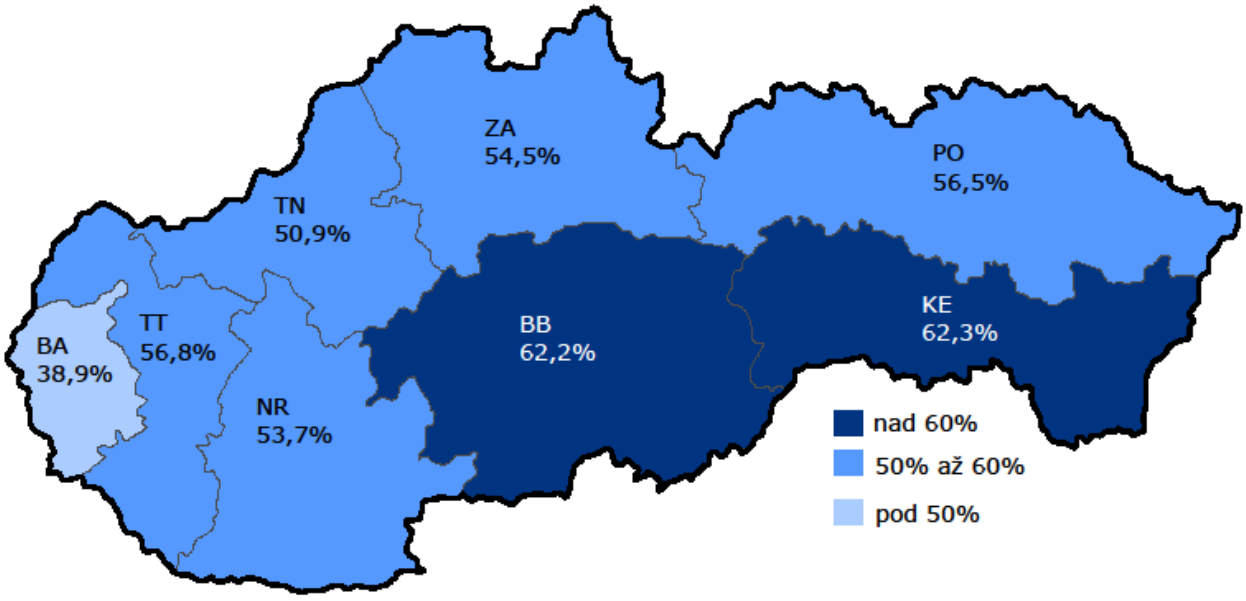
Vnímanie dôležitosti absolvovania konkrétnej strednej odbornej školy sa líši aj v rámci jednotlivých krajov.

Najväčší dôraz na konkrétnu absolvovanú strednú odbornú školu prikladajú zamestnávatelia v Košickom a Banskobystrickom kraji, najmenší v Bratislavskom kraji

V Košickom a Banskobystrickom kraji považuje tento faktor za dôležitý viac ako 62% zamestnávateľov, v Bratislavskom kraji je to len 38,9%. Rozdiel medzi týmito krajmi je až okolo 20 percentuálnych bodov.

Z uvedených faktov možno predpokladať, že v Košickom a Banskobystrickom kraji sú najväčšie rozdiely v kvalite stredných odborných škôl, čo môže mať za následok vysoké hodnotenie dôležitosti konkrétnej absolvovanej strednej odbornej školy uchádzača o prácu v týchto regiónoch.

Obrázok č. 1:
Konkrétna absolvovaná stredná odborná škola ako faktor pre výber zamestnanca: regionálne hľadisko



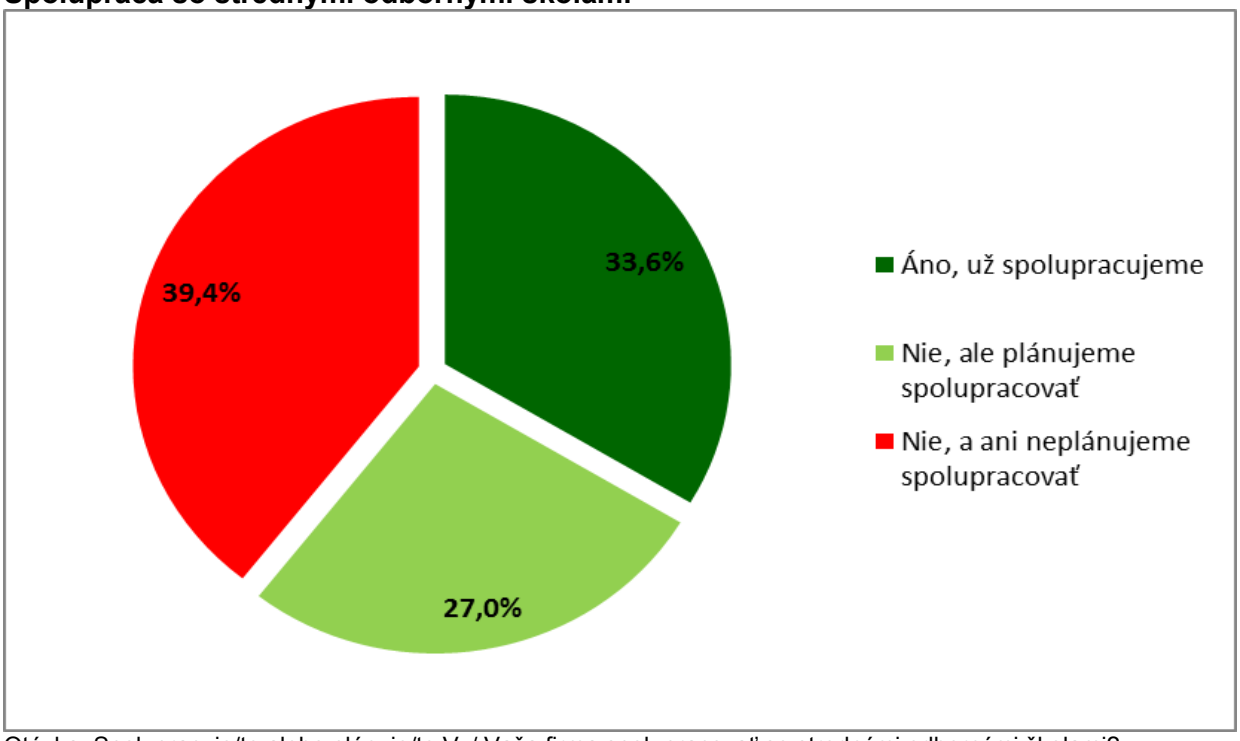
Otázka: Do akej miery je pri výbere uchádzača so stredným odborným vzdelaním dôležitým faktorom konkrétna škola, ktorú absolvoval?
Poznámka: Na obrázku je zaznačený podiel respondentov, ktorí odpovedali variantmi veľmi dôležitá alebo dôležitá. Priemer SR je 53,0%.

Pre kvalitné stredné odborné vzdelávanie a prípravu je kľúčové ich prepojenie na prax a spolupráca so zamestnávateľským sektorom. Je to oblasť v ktorej sa môžu slovenské stredné odborné školy ešte výrazne posunúť, dôležitá je ochota firiem sa takejto spolupráce zúčastniť.

6 z 10 firiem už spolupracuje alebo plánuje spoluprácu so strednými odbornými školami

Až 27% firiem uviedlo, že aj keď aktuálne so strednými odbornými školami nespolupracujú, takúto spoluprácu do budúcnosti plánujú. Na druhej strane až skoro 40% spoločností spoluprácu so strednými školami v budúcnosti vylučuje. Pri dobre nastavených podmienkach spolupráce je možné, že o spoluprácu so strednými odbornými školami bude mať záujem až 60% firiem.

Graf č. 3:
Spolupráca so strednými odbornými školami



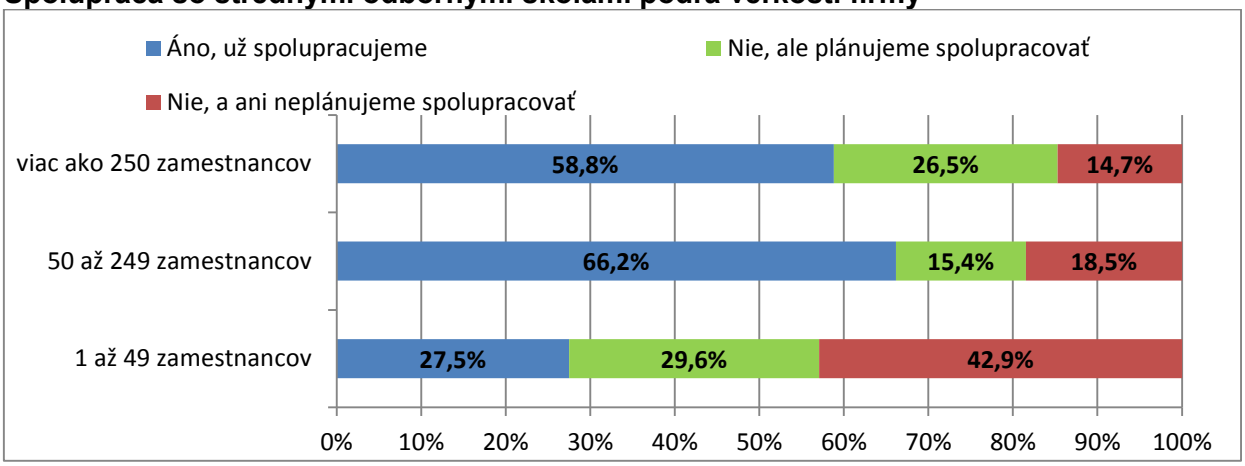
Otázka: Spolupracuje/te alebo plánuje/te Vy/ Vaša firma spolupracovať so strednými odbornými školami?

Rozdielne prístupy k spolupráci majú firmy podľa počtu zamestnancov, ktorí v nich pracujú. Kým menšie firmy majú častejšie aj menšiu ochotu spolupracovať, väčšie firmy sú k spolupráci otvorenejšie.

Až viac ako 80% firiem s 50 a viacerými zamestnancami spolupracuje alebo plánuje spoluprácu so strednými odbornými školami

Viac ako polovica firiem s viac ako 50 zamestnancami uvádza, že so strednými odbornými školami už nejakou formou spolupracuje, z firiem, ktoré majú menej ako 50 zamestnancov, spolupracuje so strednými odbornými školami len 27,5% z nich. U menších firiem je však pomerne veľký potenciál spolupráce do budúcnosti, ochotu k budúcej spolupráci uvádza až 29,6% z nich. Z firiem s 50 až 249 zamestnancami je to len 15,4% a z firiem s viac ako 250 zamestnancami tento podiel predstavuje až 26,5%. Z firiem s počtom zamestnancov nad 50 je veľmi malý podiel tých, ktoré so strednými odbornými školami v súčasnosti nespolupracujú ani neplánujú spolupracovať v budúcnosti (firmy s 50 až 249 zamestnancami 18,5%, firmy s viac ako 250 zamestnancami 14,7%).

Graf č. 4:
Spolupráca so strednými odbornými školami podľa veľkosti firmy



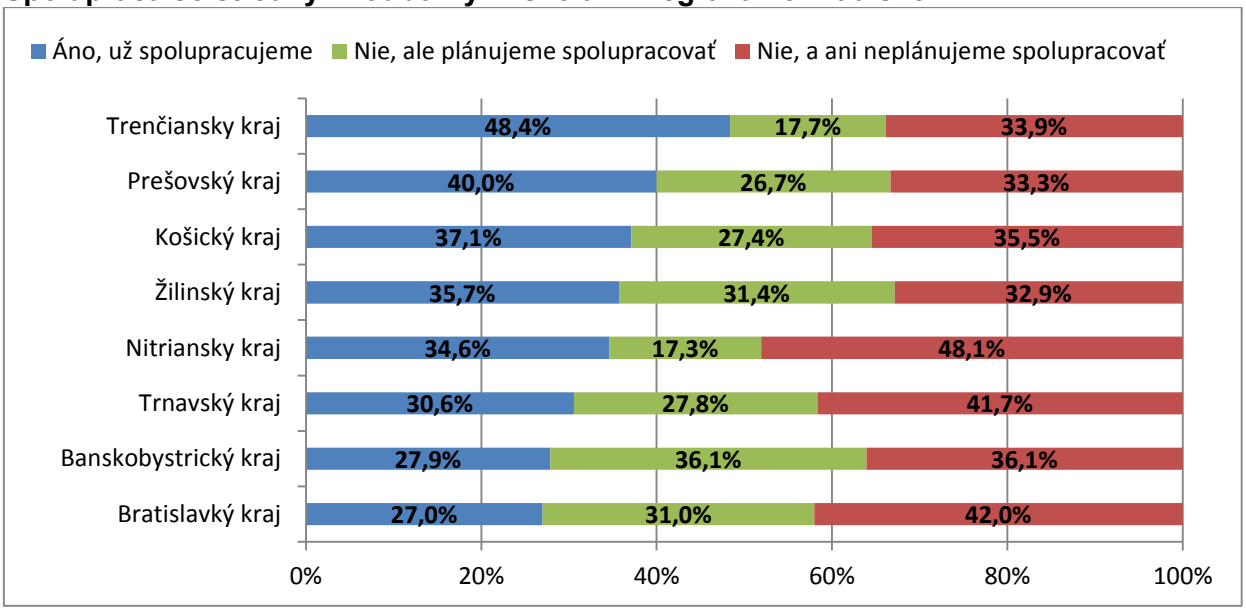
Otázka: Spolupracuje/te alebo plánuje/te Vy/ Vaša firma spolupracovať so strednými odbornými školami

Najviac firiem, ktoré deklarujú, že so strednými odbornými školami spolupracujú, sa nachádza v Trenčianskom (48,4%) a Prešovskom (40,0%) kraji, najmenej len 27,0% v Bratislavskom (rozdiel je viac ako 21 percentuálnych bodov).

V budúcnosti plánujú spoluprácu so strednými odbornými školami najmä firmy v Banskobystrickom a Žilinskom kraji

V Banskobystrickom kraji plánuje v budúcnosti spoluprácu až 36,1% spoločností, v Žilinskom kraji 31,4%. Najmenší potenciál nárastu počtu spolupracujúcich spoločnosti je v Trenčianskom a Nitrianskom kraji, v oboch krajoch uvažuje o spolupráci v budúcnosti len niečo vyše 17% firiem. Najväčší podiel spoločností, ktoré neuvažujú o spolupráci so strednými odbornými školami, je v Nitrianskom kraji 48,1%, najmenej v Žilinskom kraji 32,9%.

Graf č. 5:
Spolupráca so strednými odbornými školami: regionálne hľadisko



Otázka: Spolupracuje/te alebo plánuje/te Vy/ Vaša firma spolupracovať so strednými odbornými školami

Spoločnosti majú rôzne dôvody, prečo zatiaľ nespolupracujú so strednými odbornými školami. Pre zlepšenie súčasnej situácie je dôležitým krokom zistiť, ktoré dôvody sú najrozšírenejšie a ktorým treba venovať najväčšiu pozornosť.

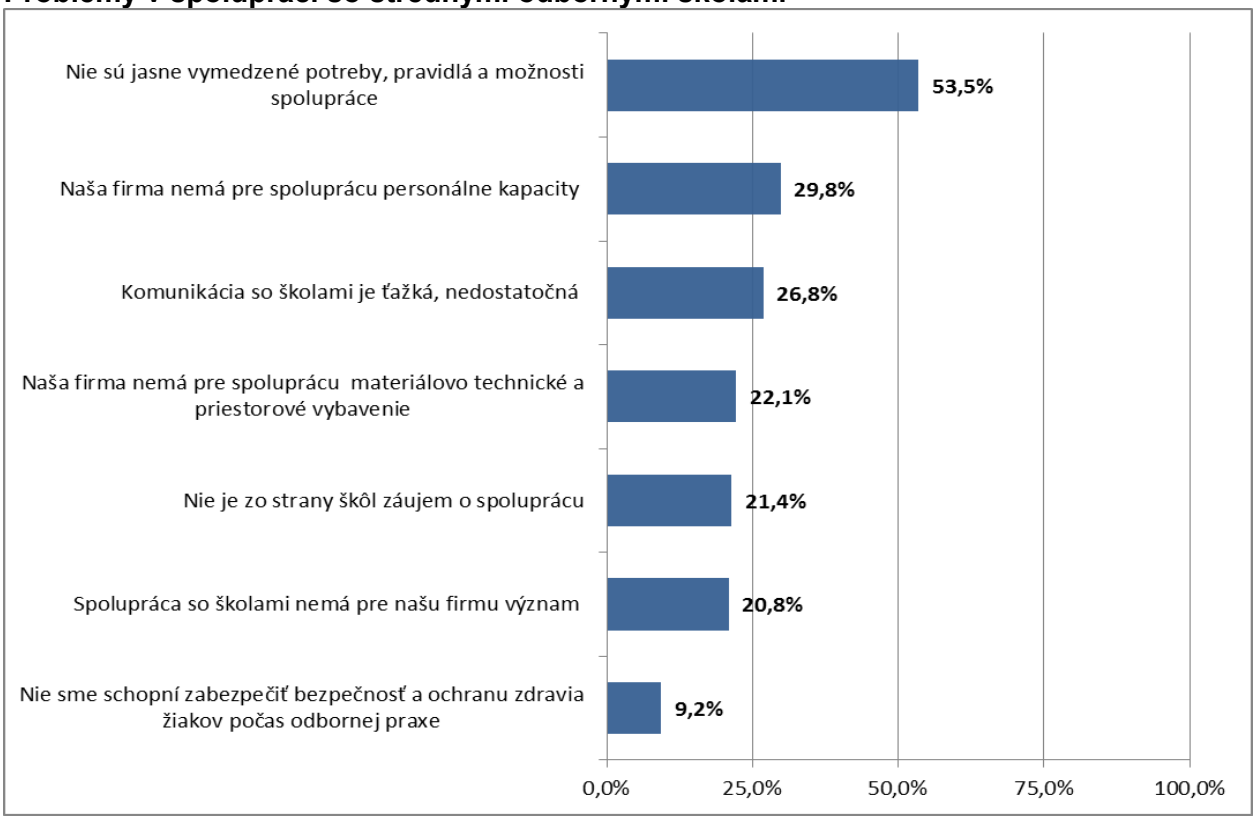
Zamestnávateľom najviac chýbali jasne vymedzené pravidlá a možnosti spolupráce

Až 53,5% firiem uviedlo, že podľa nich aktuálne nie sú jasne vymedzené potreby, pravidlá a možnosti spolupráce. Prieskum bol realizovaný v roku 2014 pred prijatím zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave. Spoločnosti neboli dostatočne motivované, aby sa snažili zorientovať v neprehľadnej legislatívnej situácií pred prijatím spomínaného zákona. Je otázkou na ďalšie zisťovanie, ako sa zmenilo vnímanie situácie zamestnávateľmi po týchto legislatívnych úpravách.

K ďalším pomerne často udávaným dôvodom prečo spoločnosti nespolupracujú so strednými odbornými školami patria nedostatočné personálne kapacity (29,8%) a nedostatočné materiálno technické a priestorové vybavenie (22,1%). Často uvádzaním dôvodom (26,8%) je aj nefunkčná komunikácia so školami.

Približne každá 5. spoločnosť uvádza, že pre ňu spolupráca so strednými odbornými školami nemá význam. Najmenej často uvádzaným dôvodom (9,2%) je, že firma nevie zabezpečiť bezpečnosť žiakov počas odbornej praxe.

Graf č. 6:
Problémy v spolupráci so strednými odbornými školami



Otázka: Kde vidíte najväčšie nedostatky a problémy v spolupráci so strednými odbornými školami?
Poznámka: Možnosť viacerých odpovedí.

Pri preskúmaní situácie z pohľadu počtu zamestnancov daných firiem sa ukazujú isté rozdiely pri vnímaní závažnosti niektorých dôvodov.

Nefunkčná komunikácia so školami je prekážkou spolupráce najmä pre spoločnosti s viac ako 250 zamestnancami, tie však zároveň udávajú najmenej často problém s personálnymi kapacitami

51,9% spoločností s viac ako 250 zamestnancami udáva, že komunikácia so školami je ťažká a nedostatočná, menšie firmy tento dôvod udávajú len v polovičnej miere (menej ako 49 zamestnancov 25,8%, 50 až 249 zamestnancov 22,6%).

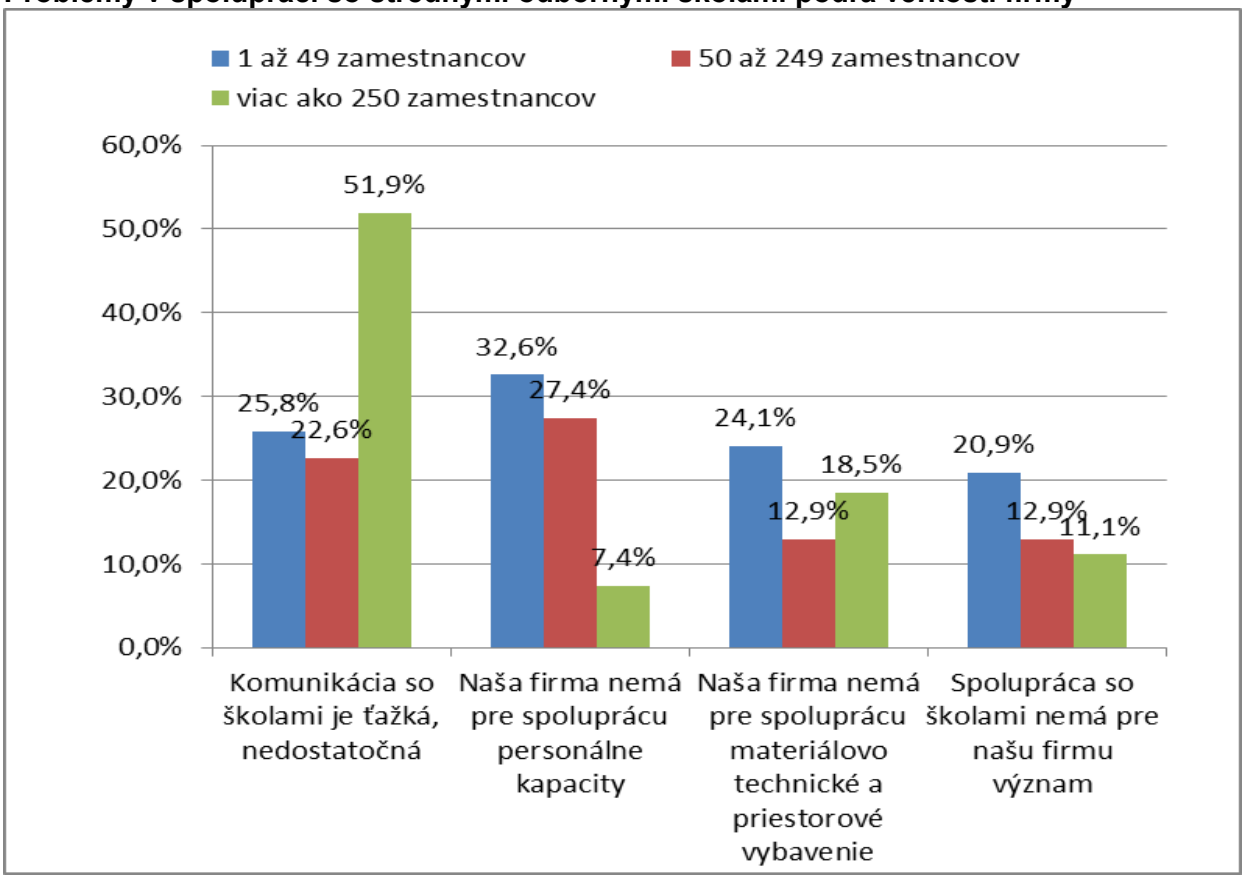
Chýbajúce personálne kapacity trápia 32,6% firiem s 1 až 49 zamestnancami a 27,4% s 50 až 249 zamestnancami. Z veľkých firiem tento dôvod udáva len 7,4% z nich.

Materiálno technické a priestorové zabezpečenie robí najmenšie problémy stredne veľkým firmám (len 12,9%).

Spoluprácu so strednými odbornými školami nepovažujú za významnú najmä menšie firmy s 1 až 49 zamestnancami (20,9%), pri väčších firmách sa tento dôvod vyskytuje menej často (50 až 249 zamestnancov 12,9%, viac ako 250 zamestnancov 11,1%).

Väčšie firmy zdôvodňujú skutočnosť, že ešte nespolupracujú so strednými odbornými školami, skôr vonkajšími podmienkami, menšie firmy sa cítia byť obmedzenými skôr svojimi vnútornými podmienkami a zabezpečením.

Graf č. 7:
Problémy v spolupráci so strednými odbornými školami podľa veľkosti firmy

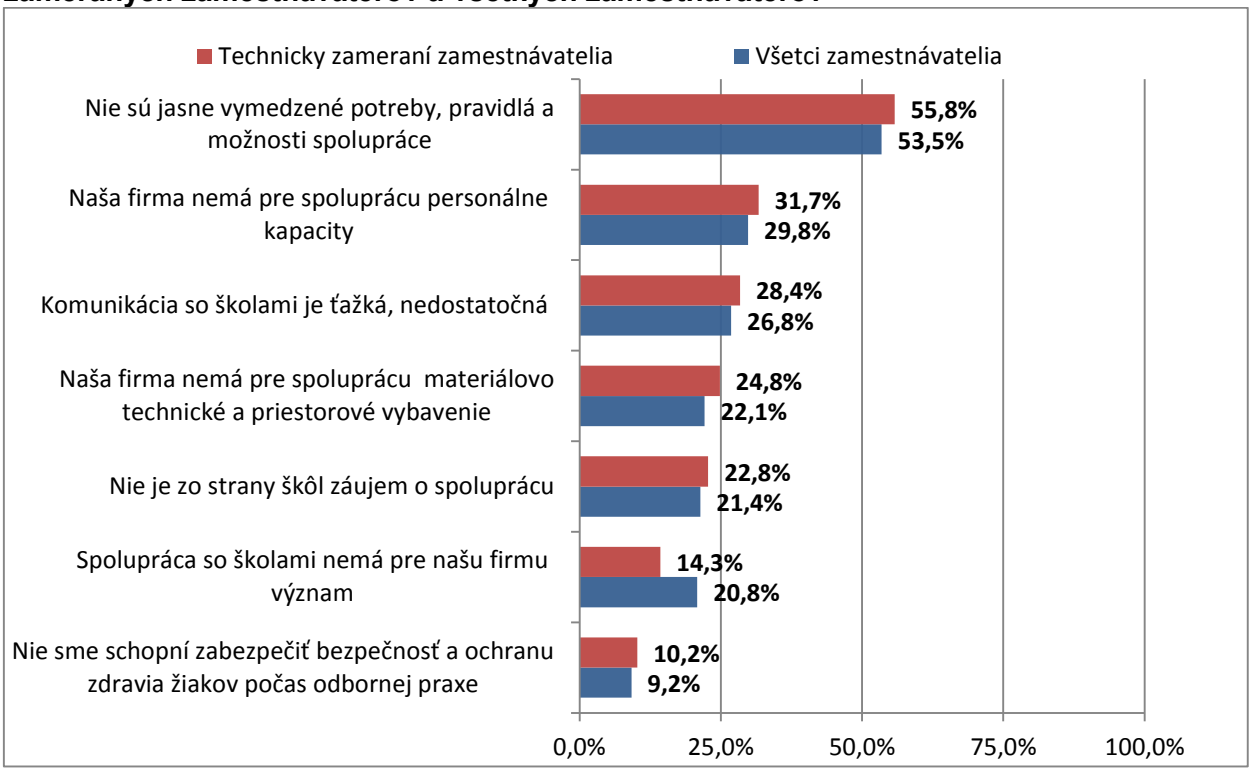


Otázka: Kde vidíte najväčšie nedostatky a problémy v spolupráci so strednými odbornými školami?
Poznámka: Možnosť viacerých odpovedí.

Technicky zameraní zamestnávatelia výrazne menej často udávajú, že pre nich nemá význam spolupracovať so strednými odbornými školami

Technicky zameraní zamestnávatelia sa v odpovediach na dôvody spolupráce so strednými odbornými školami takmer nelíšia od odpovedí všetkých zamestnávateľov, jediný významnejší rozdiel je v tom, že menej často nevidia význam v spolupráci so strednými odbornými školami. Technicky zameraní zamestnávatelia tento dôvod udávajú len v 14,3%, kým všetci zamestnávatelia až v 20,8%. Je to pravdepodobne znak toho, že sú si viac vedomí dôležitosti prepojenia vzdelávania a praxe v oblasti ich podnikania.

Graf č. 8:
Problémy v spolupráci so strednými odbornými školami: porovnanie technicky zameraných zamestnávateľov a všetkých zamestnávateľov



Otázka: Kde vidíte najväčšie nedostatky a problémy v spolupráci so strednými odbornými školami?
Poznámka: Možnosť viacerých odpovedí.

Aktuálne oslovené spoločnosti najčastejšie spolupracujú so strednými odbornými školami takými formami, ako sú odborná prax žiakov (45,2%) a exkurzie žiakov (33,9%). Menej časté, ale stále pomerne rozšírené formy spolupráce sú praktické vyučovanie žiakov formou odborného výcviku pod vedením inštruktora z firmy (21,3%), poskytovanie technického vybavenia, pomôcok, pracovných odevov a materiálov na praktické vyučovanie (19,7%) a využívanie priestorov firmy na praktické vyučovanie žiakov (18,2%). Sú to činnosti väčšinou priamo zamerané na osvojovanie si praktických zručností spojených s pracovným výkonom v danej spoločnosti.

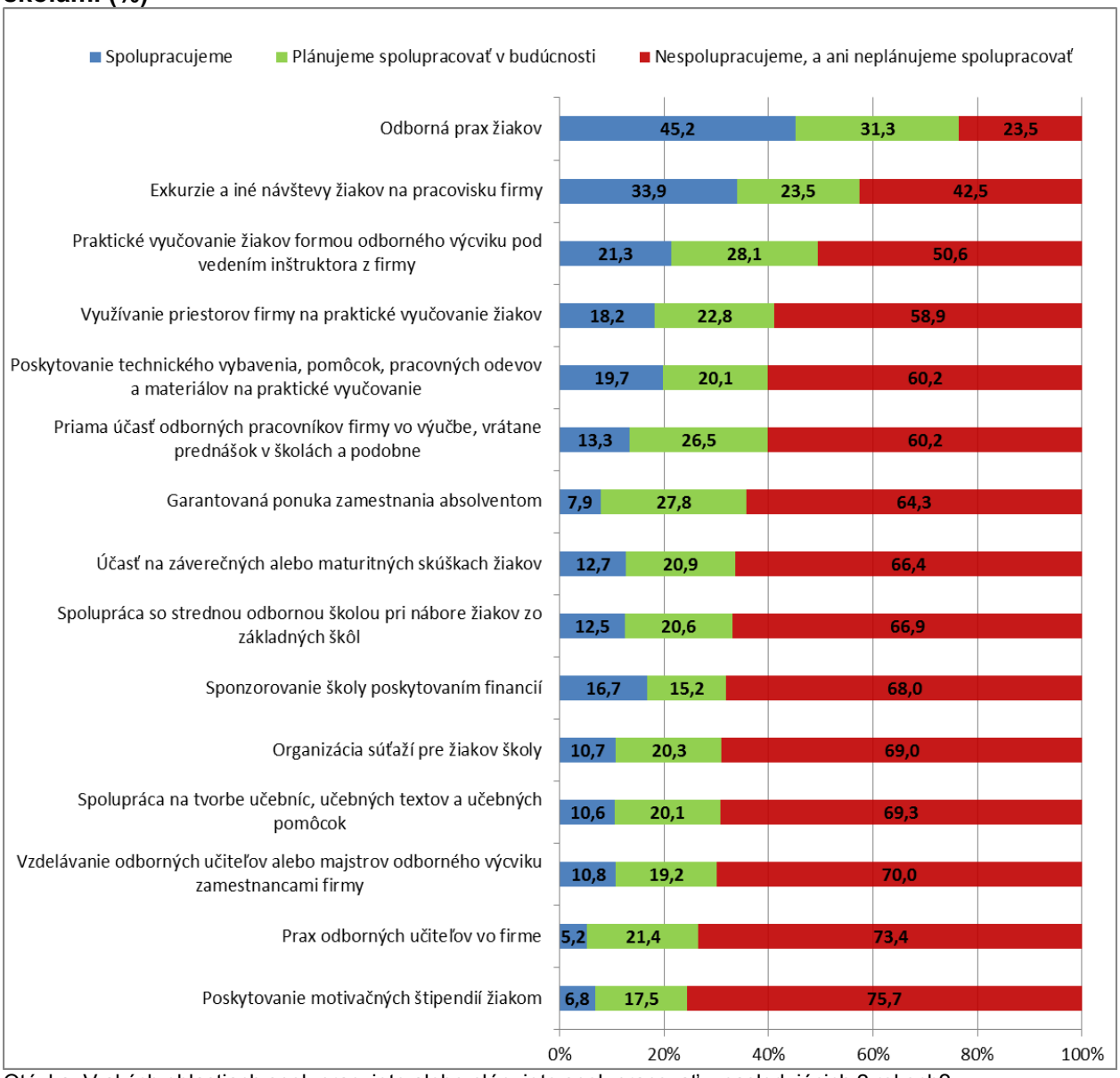
Poskytovanie odbornej praxe a exkurzie žiakov sú formy spolupráce so strednými odbornými školami, ktorým je naklonená najväčšia časť zamestnávateľov

Najväčší potenciál pre rozšírenie spolupráce sa ukazuje pri odbornej praxi (31,3% firiem plánuje spolupracovať v budúcnosti aj touto formou), pri praktickom vyučovaní žiakov formou odborného výcviku pod vedením inštruktora z firmy (28,1%), pri garantovanej ponuke

zamestnania absolventov (27,8%) a pri priamej účasti odborných pracovníkov firmy vo výučbe (26,5%).

Najmenej zaujímavé formy spolupráce pre zamestnávateľov sú hlavne tie, ktoré sú zamerané na odborných učiteľov a na chod strednej odbornej školy ako takej. Konkrétne je to poskytovanie motivačných štipendií žiakom (75,7% zamestnávateľov nespolupracuje, a ani neplánuje spolupracovať touto formou so strednými odbornými školami) a prax odborných učiteľov vo firme (73,4%). Len mierne rozšírenejšie sú formy ako vzdelávanie odborných učiteľov alebo majstrov odborného výcviku zamestnancami firmy (70,0%), spolupráca na tvorbe učebníc, učebných textov a učebných pomôcok (69,3%), a organizácia súťaží pre žiakov (69,0%). Rozdiel medzi podielom odpovedí „Nespolupracujeme ani neplánujeme spolupracovať“ pri najrozšírenejšej forme spolupráce (Odborná prax žiakov) a najmenej rozšírenej forme (Poskytovanie motivačných štipendií žiakom) je až 52,2 percentuálnych bodov.

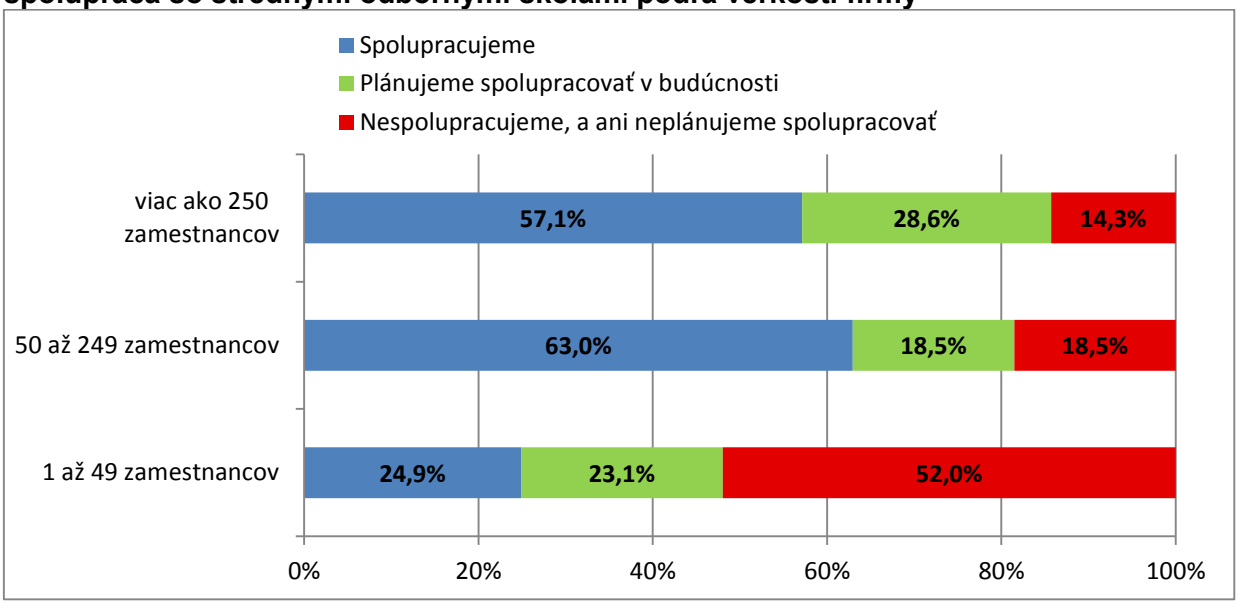
Graf č. 9:
Druhy aktuálnej spolupráce alebo plánovanej spolupráce so strednými odbornými školami (%)



Otázka: V akých oblastiach spolupracujete alebo plánujete spolupracovať v nasledujúcich 2 rokoch?

Pri niektorých formách spolupráce sa líšia spoločnosti s malým počtom zamestnancov a spoločnosti s veľkým počtom zamestnancov. Viac ako 80% spoločnosti s viac ako 50 zamestnancami spolupracuje alebo plánuje spolupracovať formou exkurzií žiakov, kým spoločnosti s menej ako 50 zamestnancami až v 52% nespolupracujú ani neplánujú spolupracovať touto formou.

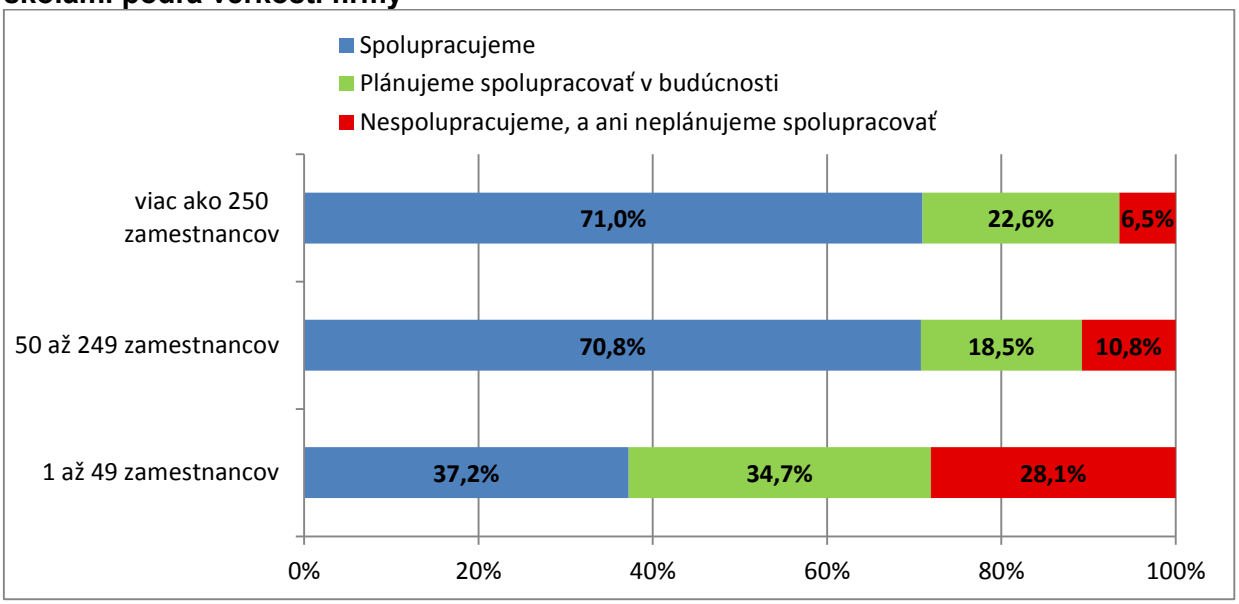
Graf č. 10:
Exkurzie a iné návštevy žiakov na pracovisku firmy - aktuálna alebo plánovaná spolupráca so strednými odbornými školami podľa veľkosti firmy



Otázka: V akých oblastiach spolupracujete alebo plánujete spolupracovať v nasledujúcich 2 rokoch?

Pri odbornej praxi žiakov sa väčšie spoločnosti hlásia k aktuálnej spolupráci až v 71% prípadov. Kým spoločnosti do 50 zamestnancov len v 37,2%, v budúcnosti však plánujú v tejto forme spolupracovať až 34,7% z nich.

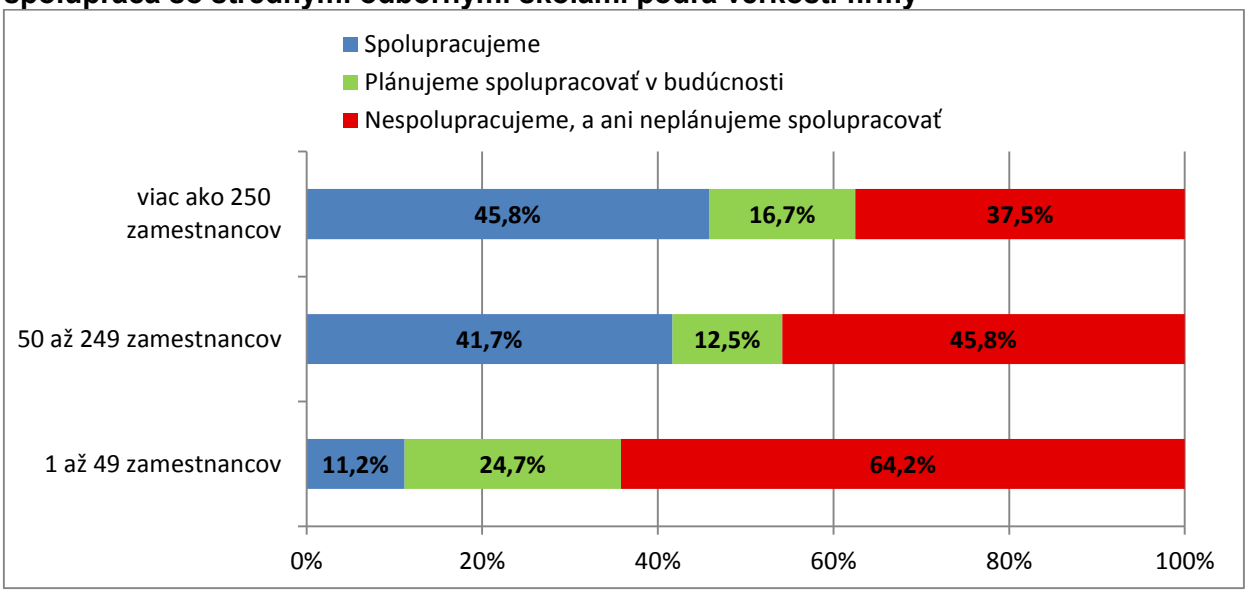
Graf č. 11:
Odborná prax žiakov - aktuálna alebo plánovaná spolupráca so strednými odbornými školami podľa veľkosti firmy



Otázka: V akých oblastiach spolupracujete alebo plánujete spolupracovať v nasledujúcich 2 rokoch?

Priestory firmy neplánujú poskytnúť na praktické vyučovanie žiakov hlavne spoločnosti s menej ako 50 zamestnancami, touto formou v súčasnosti spolupracuje alebo plánuje spolupracovať len 35,9% z nich, kým pri väčších firmách takto spolupracuje alebo plánuje spolupracovať viac ako polovica z nich (50 až 249 zamestnancov 54,2%, viac ako 250 zamestnancov 62,5%).

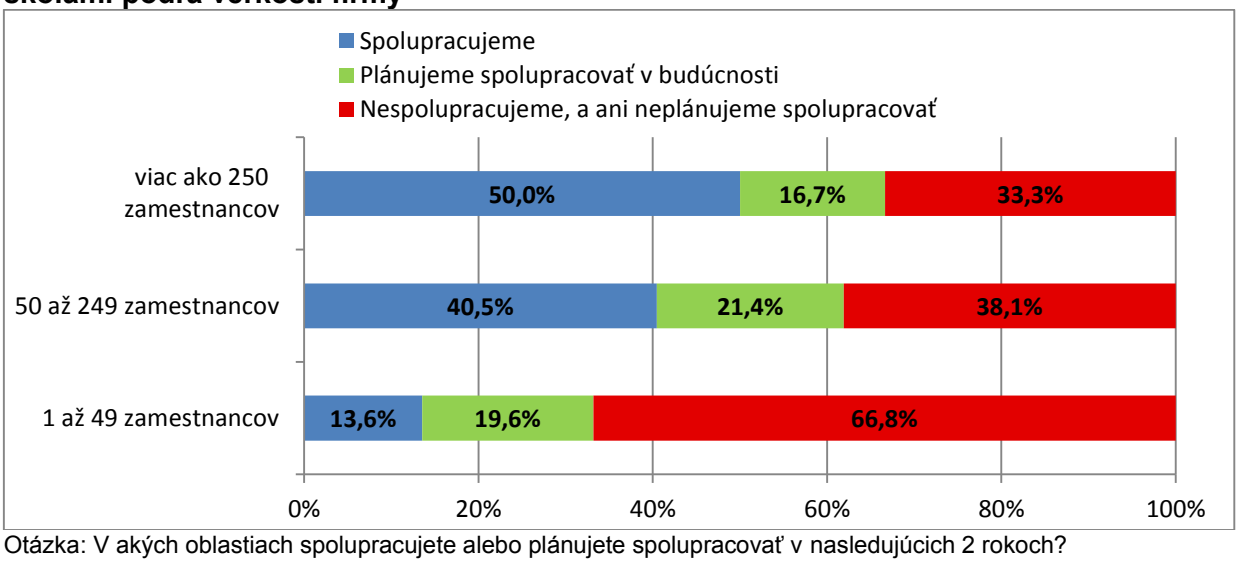
Graf č. 12:
Využívanie priestorov firmy na praktické vyučovanie žiakov - aktuálna alebo plánovaná spolupráca so strednými odbornými školami podľa veľkosti firmy



Otázka: V akých oblastiach spolupracujete alebo plánujete spolupracovať v nasledujúcich 2 rokoch?

Podobne uvažujú firmy s menej ako 50 zamestnancami aj pokiaľ ide o poskytovanie technického vybavenia, pomôcok, pracovných odevov a materiálov na praktické vyučovanie. Touto formou nespolupracuje, a ani neplánuje spolupracovať až 66,8% z nich. Väčšie firmy túto formu odmietajú vo výrazne menšej miere (pri firmách s 50 až 249 zamestnancami nespolupracuje ani neplánuje spolupracovať 33,3% z nich, pri firmách s viac ako 250 zamestnancami 38,1%).

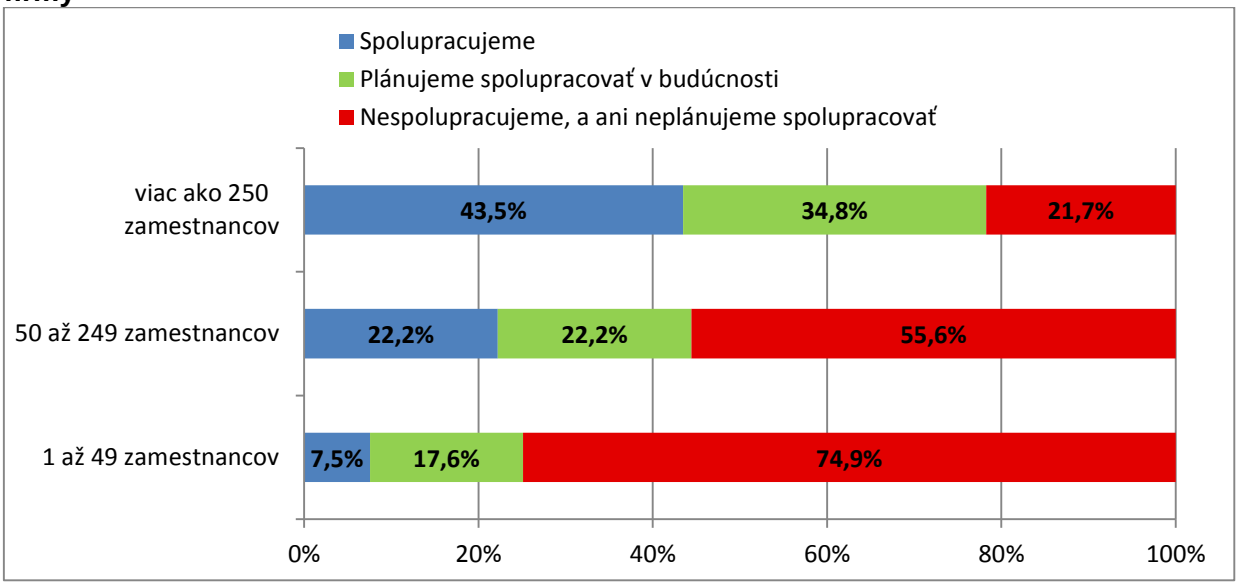
Graf č. 13:
Poskytovanie technického vybavenia, pomôcok, pracovných odevov a materiálov na praktické vyučovanie - aktuálna alebo plánovaná spolupráca so strednými odbornými školami podľa veľkosti firmy



Otázka: V akých oblastiach spolupracujete alebo plánujete spolupracovať v nasledujúcich 2 rokoch?

Spolupráca pri nábore žiakov zo základných škôl je atraktívna najmä pre spoločnosti s viac ako 250 zamestnancami (78,3% z nich spolupracuje alebo plánujú spolupracovať touto formou), pri menších spoločnostiach tento podiel výrazne klesá (44,4% pri firmách s 50 až 249 zamestnancami a 25,1% pri spoločnostiach s menej ako 50 zamestnancami).

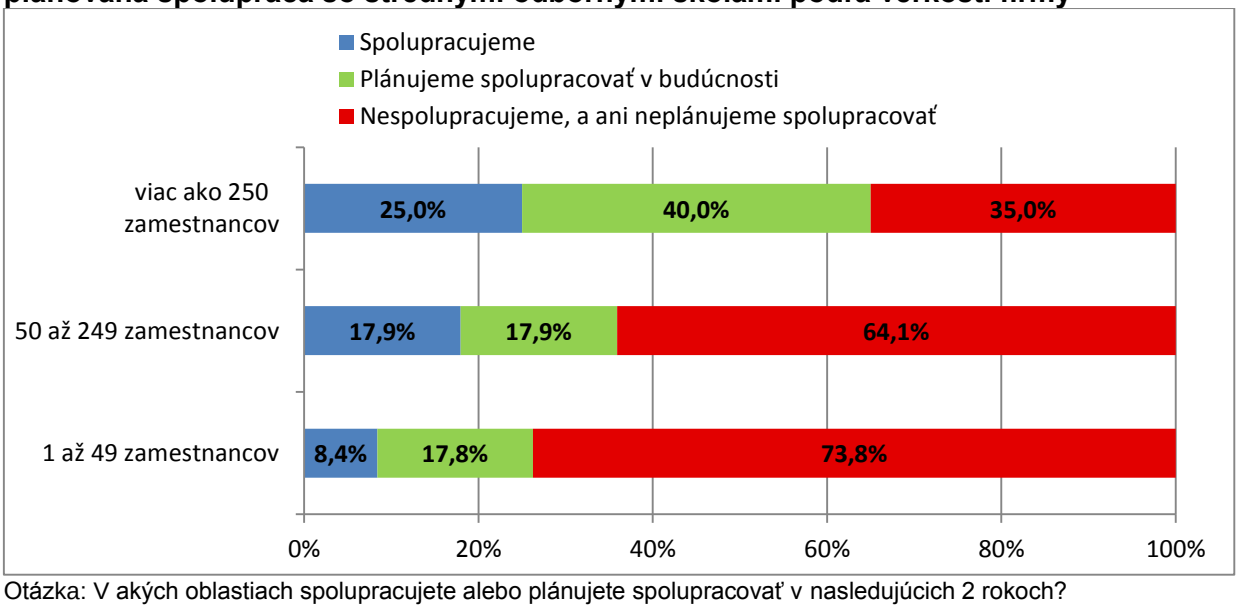
Graf č. 14:
Spolupráca so strednou odbornou školou pri nábore žiakov zo základných škôl - aktuálna alebo plánovaná spolupráca so strednými odbornými školami podľa veľkosti firmy



Otázka: V akých oblastiach spolupracujete alebo plánujete spolupracovať v nasledujúcich 2 rokoch?

Ochota spolupracovať na tvorbe učebníc a učebných pomôcok výrazne klesá s počtom zamestnancov. Kým 65% firiem s viac ako 250 zamestnancami je otvorených tejto forme spolupráce, z firiem s počtom zamestnancov 50 až 249 záujem prejavilo iba 35,8% z nich a pri najmenších firmách len 26,2% z nich.

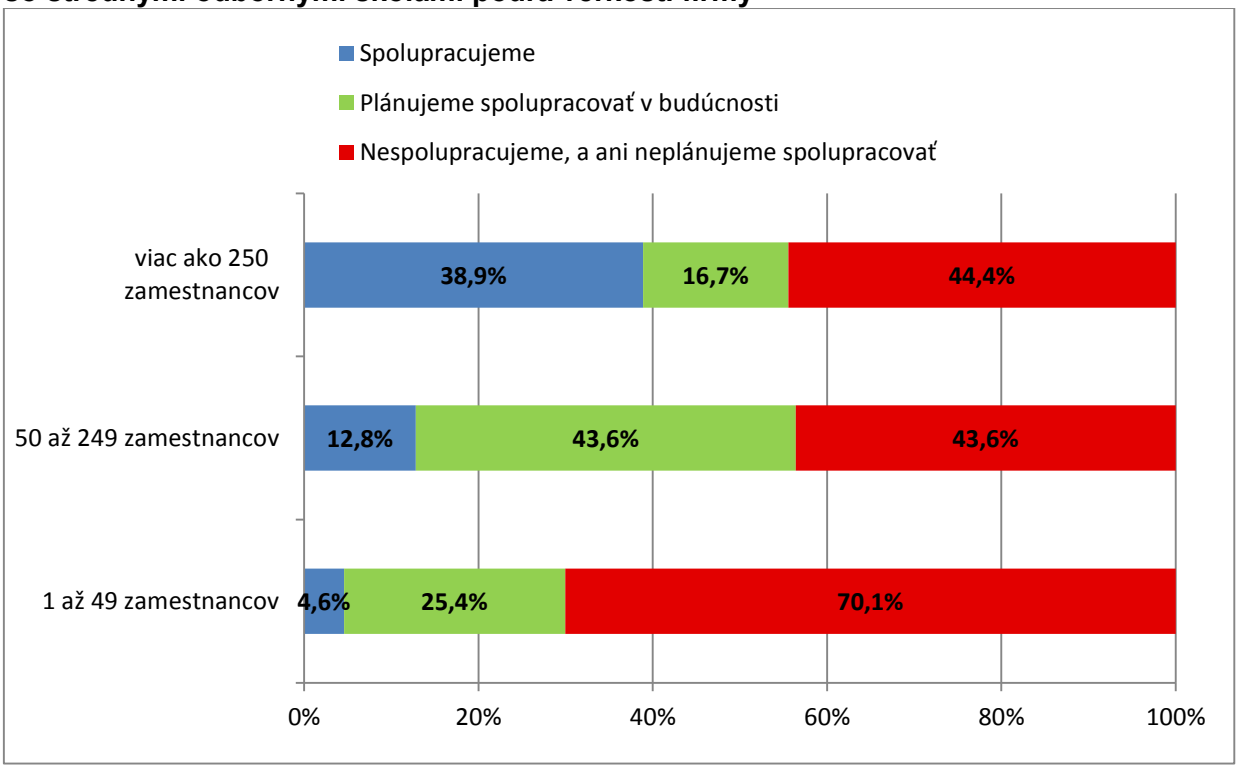
Graf č. 15:
Spolupráca na tvorbe učebníc, učebných textov a učebných pomôcok - aktuálna alebo plánovaná spolupráca so strednými odbornými školami podľa veľkosti firmy



Otázka: V akých oblastiach spolupracujete alebo plánujete spolupracovať v nasledujúcich 2 rokoch?

Pri spoločnostiach s viac ako 50 zamestnancami je spolupráca formou garantovanej ponuky zamestnania zaujímavá až pre približne 55% z nich. Pri menších firmách je tento podiel o 15 percentuálnych bodov nižší (30%).

Graf č. 16:
Garantovaná ponuka zamestnania absolventom - aktuálna alebo plánovaná spolupráca so strednými odbornými školami podľa veľkosti firmy



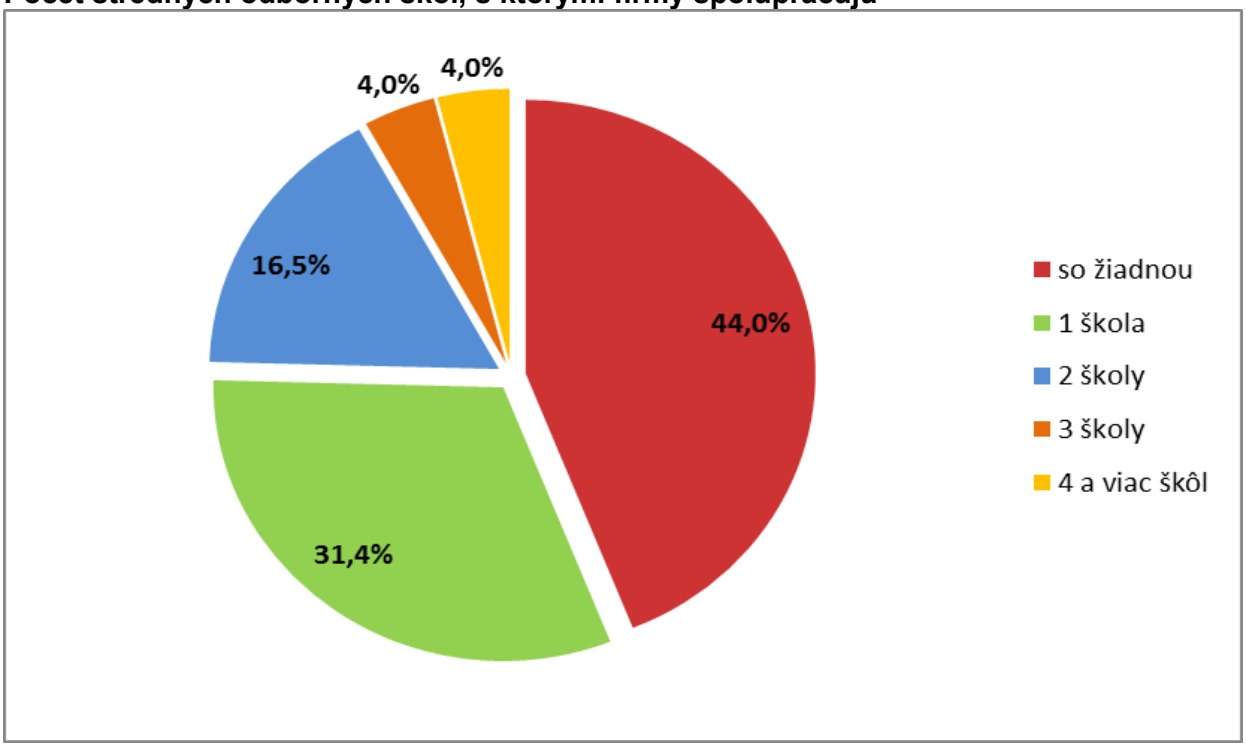
Otázka: V akých oblastiach spolupracujete alebo plánujete spolupracovať v nasledujúcich 2 rokoch?

V prieskume nás okrem konkrétnych foriem spolupráce zaujímal aj počet škôl, s ktorými firmy spolupracujú. Hľadali sme odpoveď na otázku, či sa firmy sústreďujú skôr na úzku spoluprácu s jednou alebo dvoma školami, alebo spolupracujú v menej úzkom vzťahu s viacerými školami.

Väčšina spoločností, ktoré spolupracujú so strednými odbornými školami, spolupracujú s jednou, maximálne dvoma školami

Väčšina zamestnávateľov (31,4%) spolupracuje iba s jednou strednou odbornou školou. S dvomi strednými odbornými školami spolupracuje 16,5% z nich. S viacerými ako dvomi strednými odbornými školami spolupracuje iba 8% zamestnávateľov (4% s 3 školami a ďalšie 4% so 4 a viac školami).

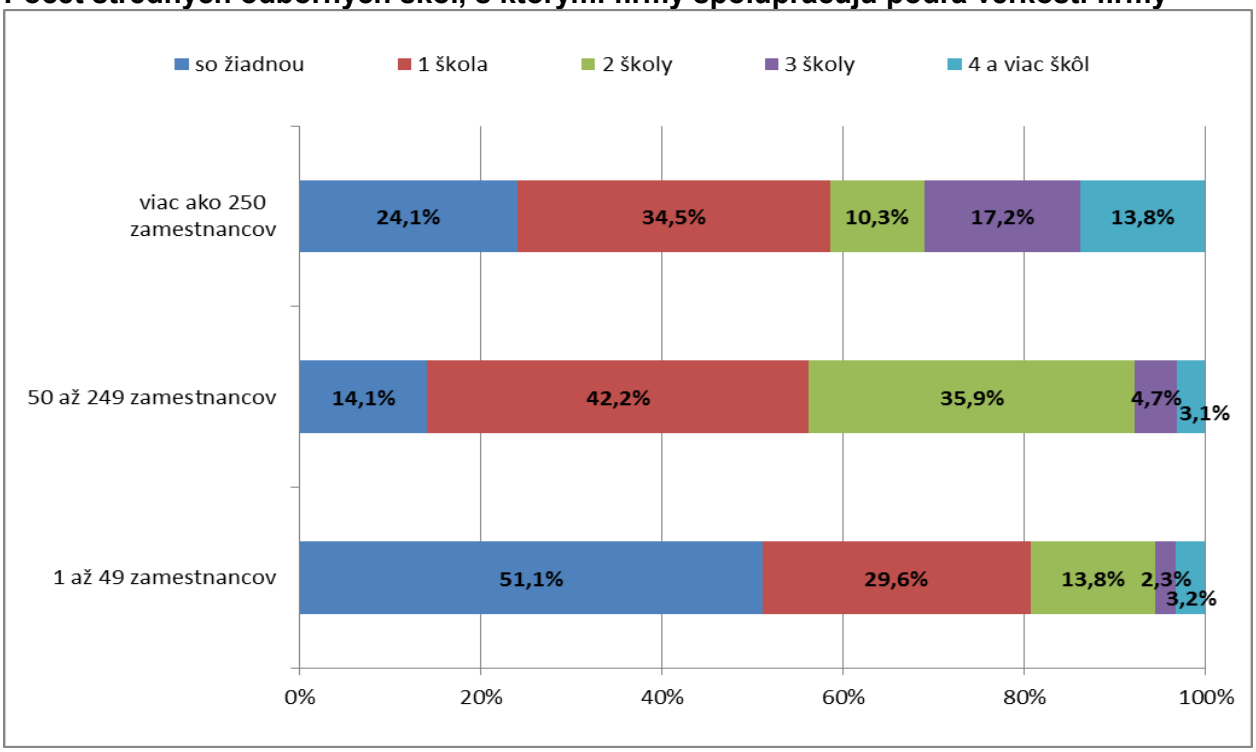
Graf č. 17:
Počet stredných odborných škôl, s ktorými firmy spolupracujú



Otázka: S koľkými strednými odbornými školami spolupracujete?

Čím má firma viac zamestnancov, tým je pravdepodobnejšie, že spolupracuje s viac ako dvoma strednými odbornými školami. Kým zamestnávatelia s menej ako 50 zamestnancami spolupracujú s 3 a viac školami len v 5,5% prípadov, zamestnávatelia s viac ako 250 zamestnancami spolupracujú s 3 a viac školami až v 31% prípadov. Pri stredne veľkých firmách s 50 až 249 zamestnancami je pomerne veľké zastúpenie tých ktorí spolupracujú s 1 strednou odbornou školou (42,2%) alebo s dvoma strednými odbornými školami (35,9%).

Graf č. 18:
Počet stredných odborných škôl, s ktorými firmy spolupracujú podľa veľkosti firmy



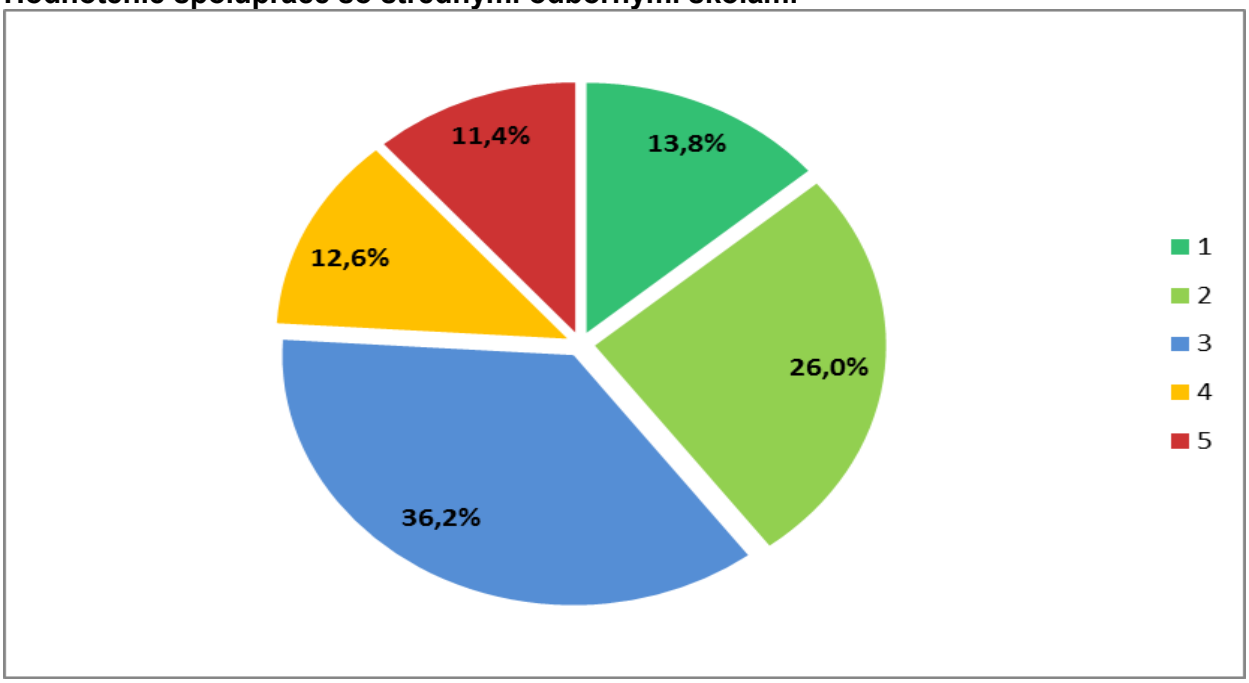
Otázka: S koľkými strednými odbornými školami spolupracujete?

Zamestnávatelia označili pomerne veľké množstvo prekážok spolupráce so strednými odbornými školami (graf č. 6), medzi nimi aj nedostatočnú alebo ťažkú komunikáciu so školami. Tento dôvod ako bariéru označilo 26,8% zamestnávateľov. Je preto namieste pokúsiť sa zistiť, ako hodnotia zamestnávatelia samotnú spoluprácu so strednými odbornými školami.

Najväčšia časť firiem hodnotí spoluprácu so strednými odbornými školami skôr pozitívne

39,8% spoločností ohodnotilo spoluprácu so strednými odbornými školami „výbornou“ alebo „chvályhodnou“ známkou, čiže skôr pozitívne. So spoluprácou nie je spokojných 24% zamestnávateľov, pričom veľká časť firiem, až 36,2%, hodnotí spoluprácu neutrálne. Prevažujú teda pozitívne hodnotenia, ale stále je tu veľmi veľký priestor na zlepšenie kvality spolupráce.

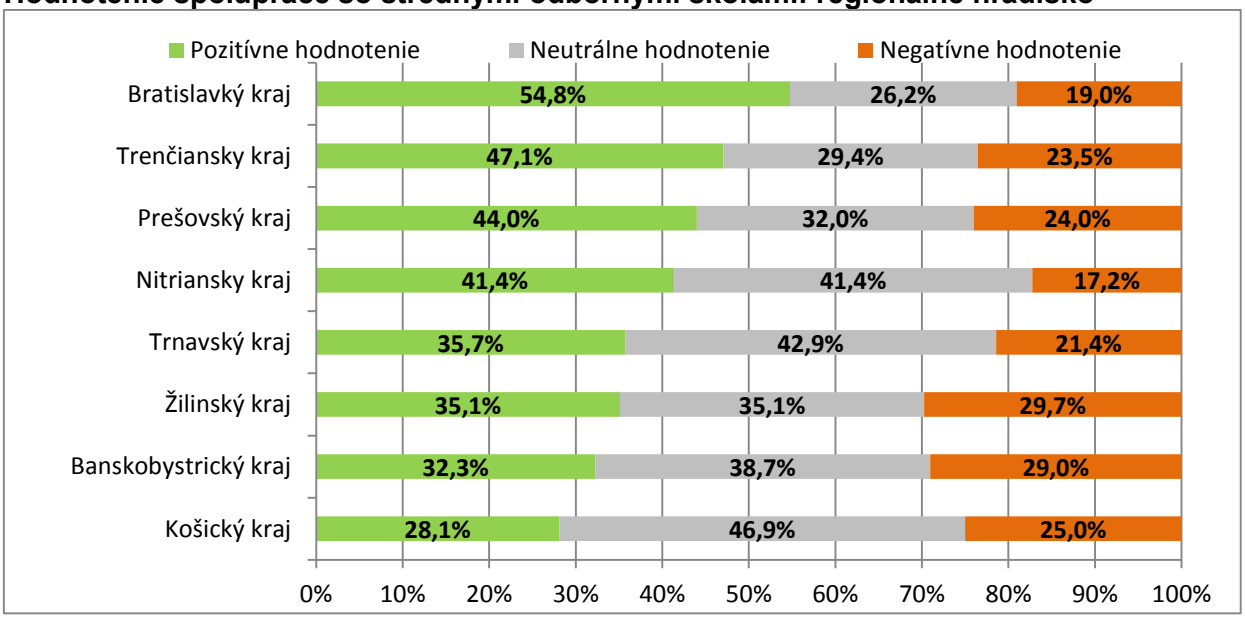
Graf č. 19:
Hodnotenie spolupráce so strednými odbornými školami



Otázka: Aká je Vaša spolupráca s týmito strednými odbornými školami?
Poznámka: škála od 1 do 5, kde 1 - výborná, 5 - nedostatočná. Spoluprácu hodnotili iba tí zamestnávatelia, ktorí so strednými odbornými školami skutočne spolupracujú.

Pri porovnaní jednotlivých krajov v hodnotení spolupráce so strednými školami sa ukázalo, že najspokojnejší sú zamestnávatelia v Bratislavskom (54,8% skôr pozitívnych hodnotení) a Trenčianskom (47,1% skôr pozitívnych hodnotení) kraji. Najviac neutrálnych hodnotení udávali zamestnávatelia v Košickom (46,9%) a Trnavskom (42,9%) kraji. Najnespokojnejší sú zamestnávatelia v Žilinskom (29,7% skôr negatívnych hodnotení) a Banskobystrickom (29,0% skôr negatívnych hodnotení) kraji.

Graf č. 20:
Hodnotenie spolupráce so strednými odbornými školami: regionálne hľadisko

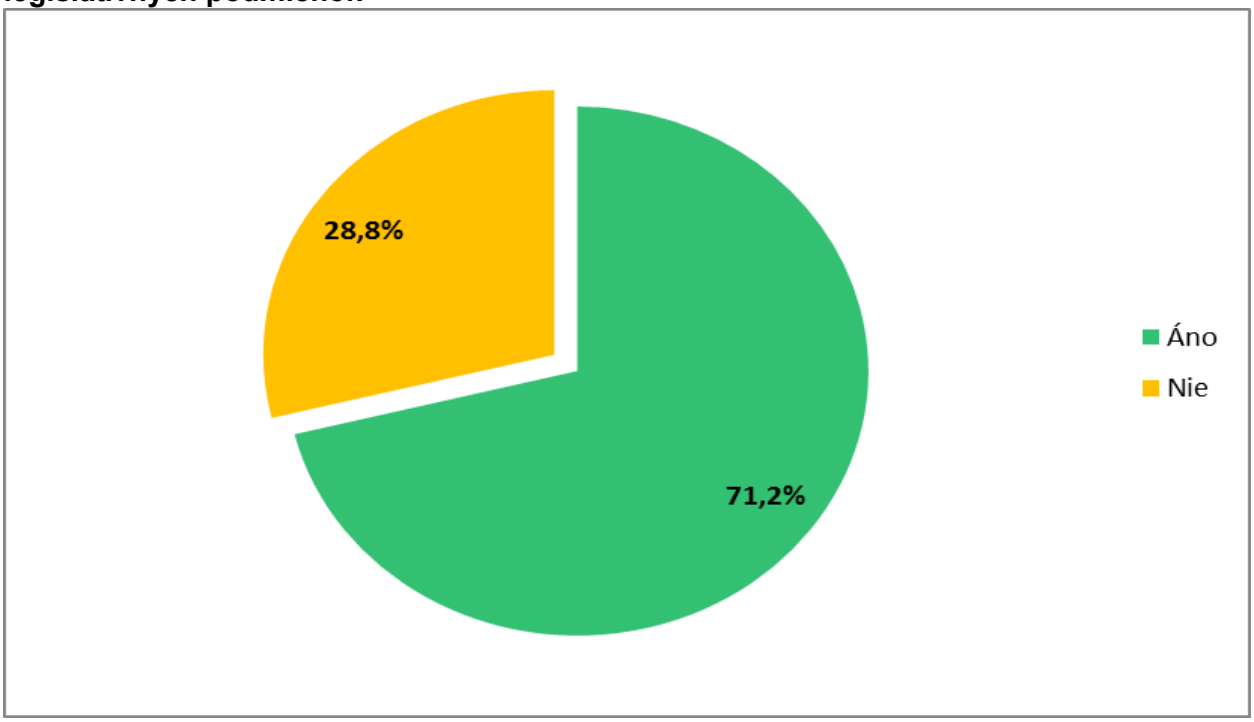


Otázka: Aká je Vaša spolupráca s týmito strednými odbornými školami?
Poznámka: V otázke bola použitá škála od 1 do 5, kde 1 - výborná, 5 - nedostatočná. Pozitívne hodnotenie zahŕňa podiel hodnotení 1 a 2, neutrálne hodnotenie je podiel odpovede 3 a negatívne hodnotenie sú odpovede 4 a 5.

5.2 Ochota firiem spolupracovať pri realizácii duálneho vzdelávania

Pri vytvorení vyhovujúcich legislatívnych podmienkach by až 71,2% opýtaných zamestnávateľov bolo ochotných zúčastniť sa na duálnom vzdelávaní a poskytnúť súvislú praktickú prípravu žiakom priamo v ich firme. Dá sa predpokladať, že zmeny, ktoré priniesol zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave, tento problém riešia, možno by však v ďalšom prieskume bolo užitočné zistiť, do akej miery sa tieto podmienky skutočne zlepšili z pohľadu zamestnávateľov.

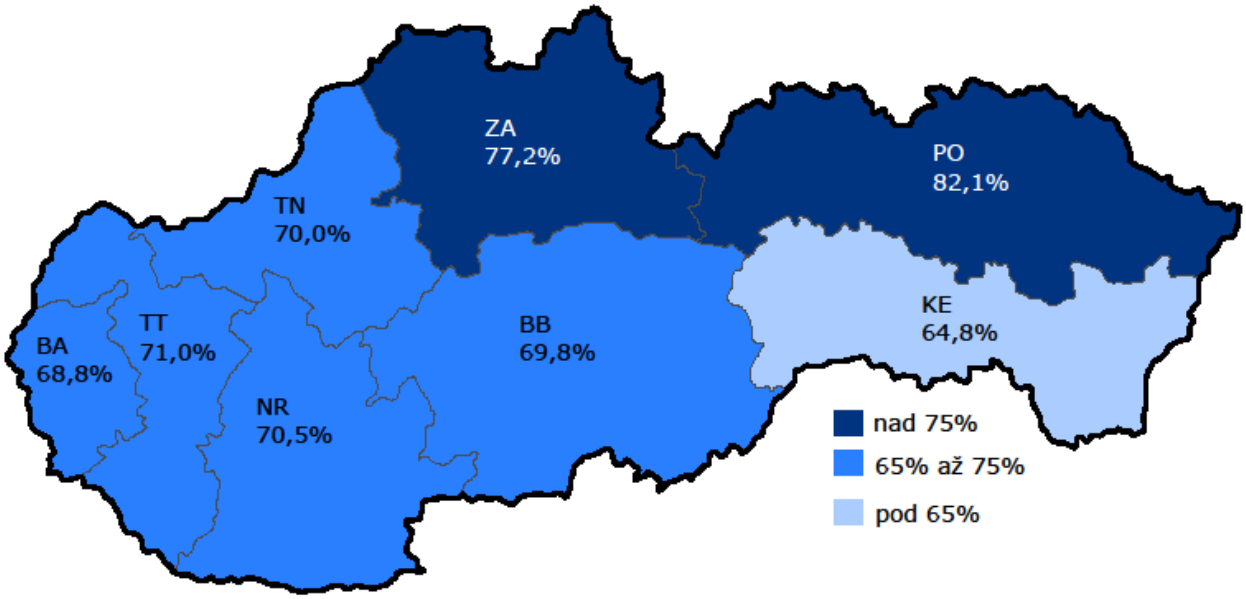
Graf č. 21:
Ochota zúčastniť sa duálneho vzdelávania za predpokladu vytvorenia vyhovujúcich legislatívnych podmienok



Otázka: Ak budú vytvorené vyhovujúce legislatívne podmienky na organizáciu duálneho vzdelávania, budete ochotní poskytnúť súvislú praktickú prípravu žiakov vo Vašej firme?

Pri porovnaní jednotlivých krajov sa ukazuje, že najväčšiu ochotu spolupracovať prejavili zamestnávatelia v Prešovskom (82,1%) a Žilinskom (77,2%) kraji. Na druhej strane, k najmenšej ochote sa hlásia zamestnávatelia v Košickom kraji (64,8%). Západná časť krajiny je približne na úrovni priemeru SR. V Košickom kraji napriek tomu, že majú najnižší podiel zamestnávateľov, ktorí sú ochotní spolupracovať so strednými odbornými školami, najviac zvažujú pri uchádzačovi o pracovné miesto to, akú strednú odbornú školu absolvoval (obrázok č. 1).

Obrázok č. 2:
Ochota zúčastniť sa duálneho vzdelávania za predpokladu vytvorenia vyhovujúcich legislatívnych podmienok: regionálne hľadisko



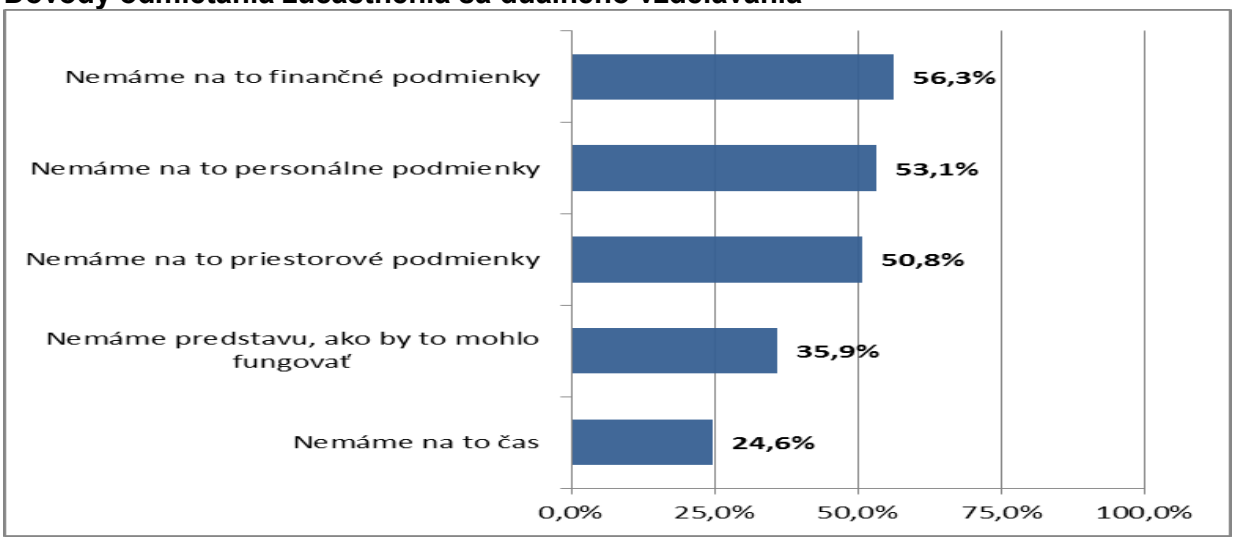
Otázka: Ak budú vytvorené vyhovujúce legislatívne podmienky na organizáciu duálneho vzdelávania, budete ochotný poskytnúť súvislú praktickú prípravu žiakov vo Vašej firme?
Poznámka: Na obrázku je zaznačený podiel respondentov, ktorí, že sú ochotní poskytnúť súvislú praktickú prípravu žiakov. Priemer SR je 71,2%.

Absencia vhodných interných podmienok firmy je najrozšírenejším dôvodom odmietania potenciálneho spoluorganizovania duálneho vzdelávania

Tí zamestnávatelia, ktorí odmietajú poskytovať súvislú prípravu žiakov v duálnom systéme aj za legislatívne ideálnych podmienok, to najčastejšie zdôvodňujú nedostatkom finančných prostriedkov (56,3%), absenciou personálnych podmienok (53,1%) a absenciou priestorových podmienok (50,8%). Menej často uvádzanými dôvodmi sú neznalosť toho, ako by to mohlo fungovať (35,9%) a nedostatok času (24,6%).

Prvý z uvedených dôvodov, nedostatok finančných prostriedkov, bol už medzičasom zmiernený prijatím zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Ostatné prekážky sú takého charakteru, že pri dostatočnej motivácií danej spoločnosti, čiže ak by vedenie bolo presvedčené o výhodnosti participácie v duálnom vzdelávaní, bolo by pre spoločnosť možné tieto prekážky odstrániť.

Graf č. 22:
Dôvody odmietania zúčastnenia sa duálneho vzdelávania



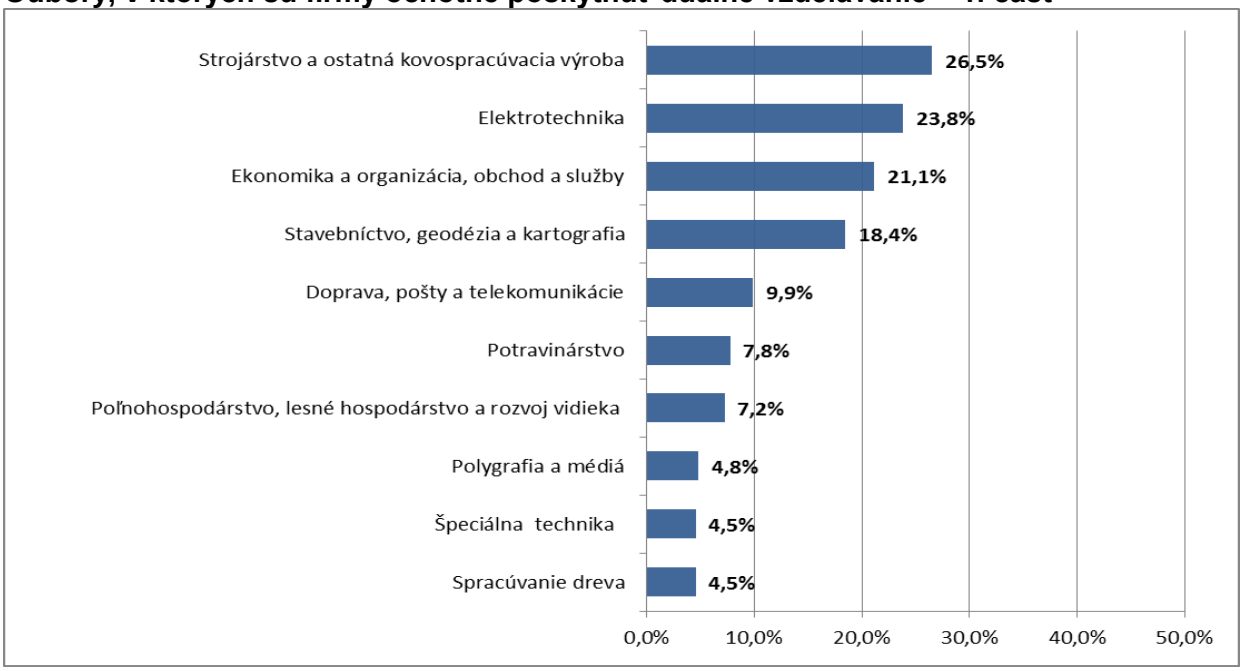
Otázka: Prečo neuvažujete o poskytnutí takejto praktickej odbornej prípravy vo Vašej firme?
Poznámka: Možnosť viacerých odpovedí.

Dôležitou informáciou pre ďalšie plánovanie duálneho vzdelávania je aj to, v ktorých odboroch sú firmy ochotné toto vzdelávanie poskytovať.

Dva najčastejšie udávané odbory, v ktorých sú spoločnosti ochotné poskytovať duálne vzdelávanie, sú technického charakteru

Najviac spoločností je ochotných poskytnúť praktickú prípravu žiakov v odbore Strojárstvo a ostatná kovospracúvacia výroba (26,5%) a v Elektrotechnike (23,8%). Za nimi nasledujú odbory Ekonomika, organizácia, obchod a služby (21,1%) a Stavebníctvo, geodézia a kartografia (18,4%).

Graf č. 23:
Odbory, v ktorých sú firmy ochotné poskytnúť duálne vzdelávanie – 1. časť

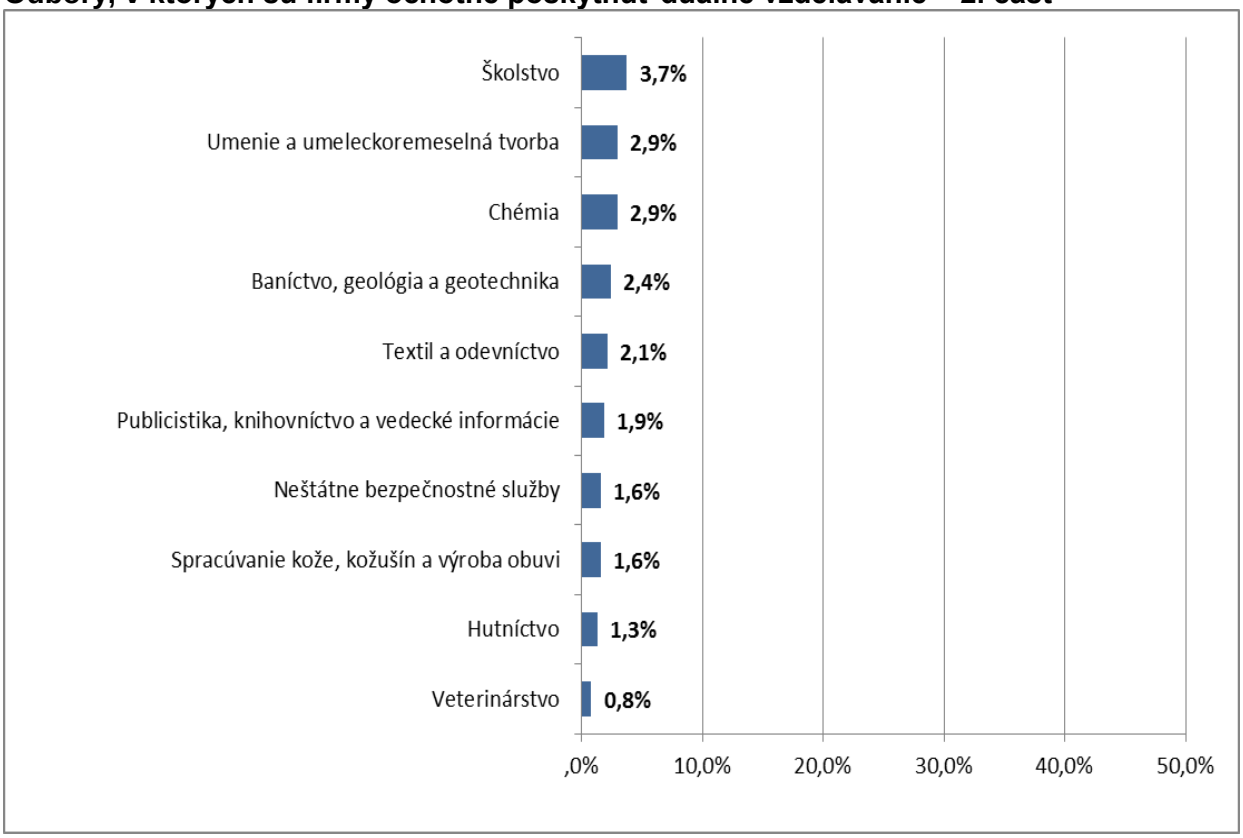


Otázka: V ktorých odboroch by ste boli ochotní poskytovať praktickú prípravu žiakov v duálnom systéme?
Poznámka: Možnosť viacerých odpovedí.

Menej ako 7% firiem je ochotných poskytnúť praktickú prípravu žiakov v duálnom systéme v odboroch Polygrafia a médiá (4,8%), Špeciálna technika (4,5%) a Spracúvanie dreva (4,5%).

V nasledujúcom grafe č. 24 pre úplnosť uvádzame aj tie odbory, v ktorých je ochotných poskytnúť duálne vzdelávanie len veľmi malý podiel spoločností (pod 4%)

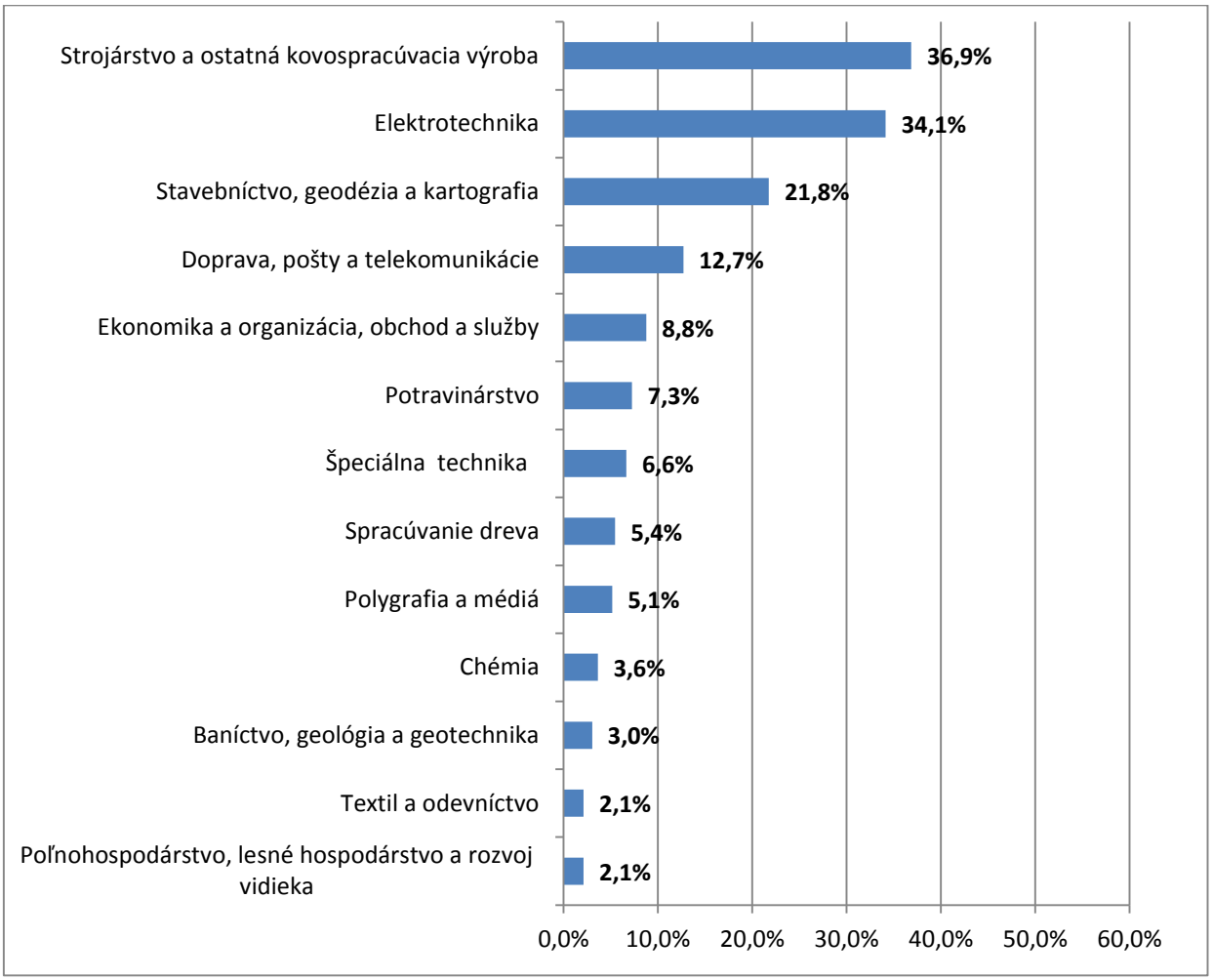
Graf č. 24:
Odbory, v ktorých sú firmy ochotné poskytnúť duálne vzdelávanie – 2. časť



Otázka: V ktorých odboroch by ste boli ochotní poskytovať praktickú prípravu žiakov v duálnom systéme?
Poznámka: Možnosť viacerých odpovedí.

Keď sa zameriame iba na **technicky orientované spoločnosti**, zostáva poradie odborov približne rovnaké, ale zvyšujú sa podiely firiem, ktoré sú ochotné poskytnúť v danom odbore praktickú prípravu v duálnom vzdelávaní. Najviac technicky orientovaných spoločností je ochotných poskytnúť praktickú prípravu žiakov v odbore Strojárstvo a ostatná kovospracúvacia výroba (36,9%), v Elektrotechnike (34,1%), v Stavebníctve, geodézii a kartografii (21,8%) a v odbore Doprava, pošty a telekomunikácie (12,7%).

Graf č. 25:
Odbory, v ktorých sú technicky orientované firmy ochotné poskytnúť duálne vzdelávanie



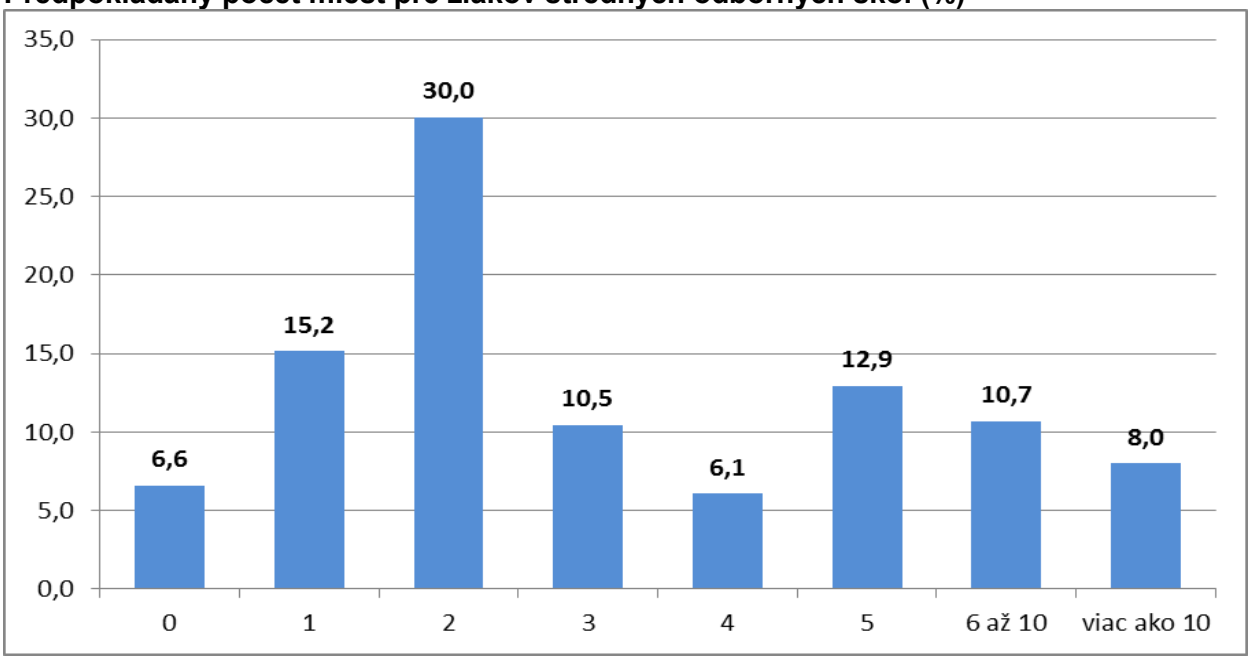
Otázka: V ktorých odboroch by ste boli ochotní poskytovať praktickú prípravu žiakov v duálnom systéme?
Poznámka: Možnosť viacerých odpovedí. V grafe sú uvádzané možnosti, ktorých podiel bol vyšší ako 2%.
Odpovedalo 331 respondentov.

Počet študijných miest, ktoré sú spoločnosti v budúcnosti ochotné poskytnúť, je veľmi rozdielny, vplýva na to aj veľkosť firmy ako aj jej všeobecná orientácia.

Spoločnosti by boli najčastejšie ochotné poskytnúť približne dve študijné miesta na praktickú prípravu žiakov v duálnom vzdelávaní

1 až 3 študijné miesta na praktickú prípravu žiakov je schopné poskytnúť 55,7% firiem, 4 až 5 študijných miest 19,0% firiem a 6 a viac miest 18,7% firiem.

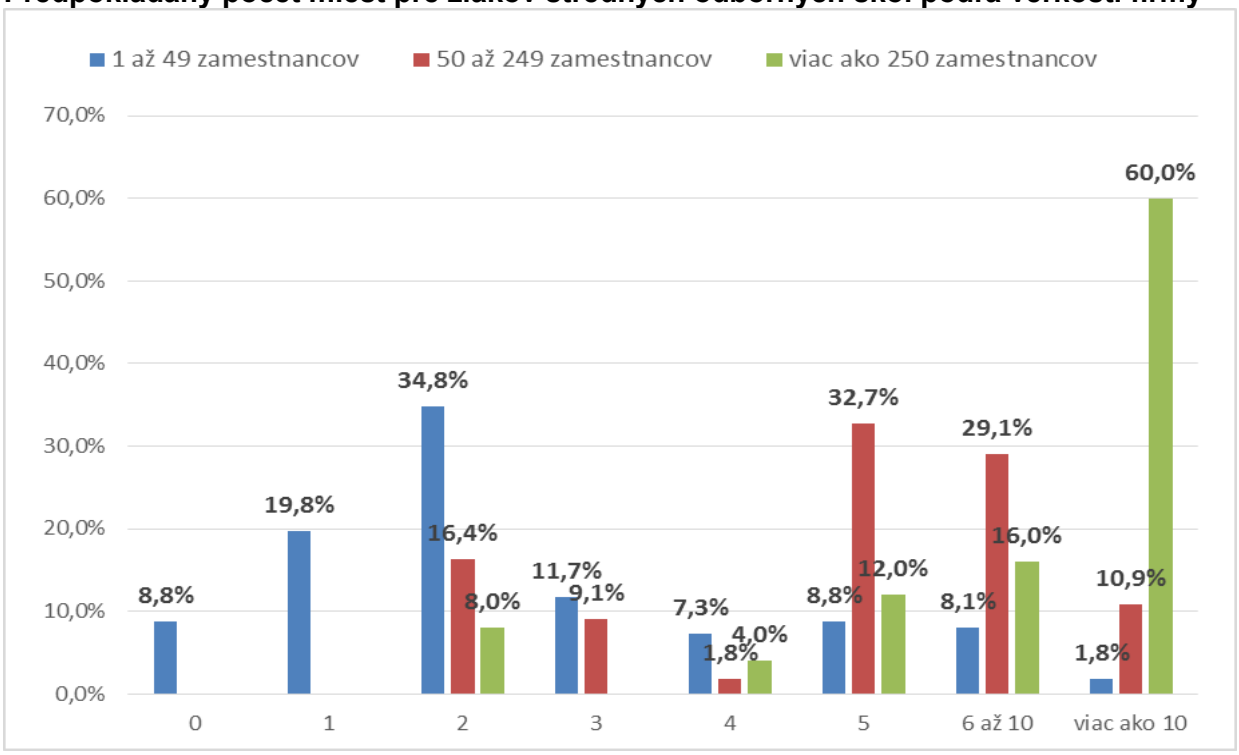
Graf č. 26:
Predpokladaný počet miest pre žiakov stredných odborných škôl (%)



Otázka: Pre koľkých žiakov by ste približne boli schopní poskytnúť študijné miesta?

S rastúcim počtom zamestnancov firmy rastie aj schopnosť firmy poskytnúť viac študijných miest pre žiakov stredných odborných škôl. Kým väčšina firiem s menej ako 50 zamestnancami je väčšinou schopná poskytnúť jedno alebo dve študijné miesta (54,6% z nich), pre firmy s 50 až 249 zamestnancami je to najčastejšie 5 až 10 študijných miest (61,8% z nich) a pri firmách s viac ako 250 zamestnancami je to viac ako 10 študijných miest (60,0%).

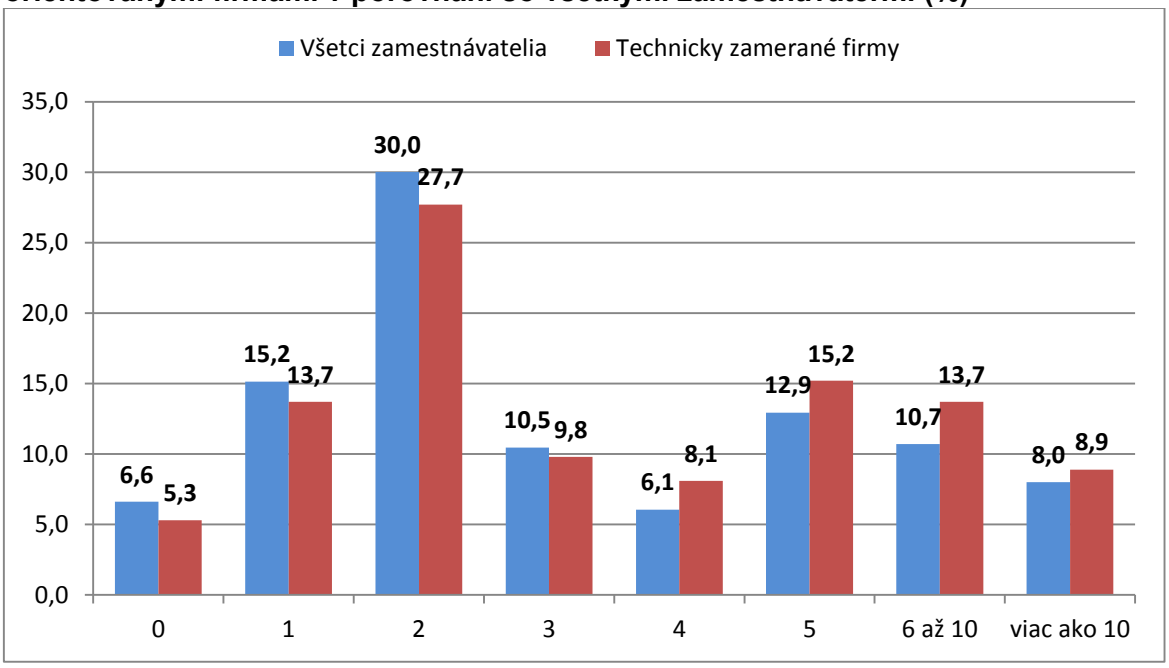
Graf č. 27:
Predpokladaný počet miest pre žiakov stredných odborných škôl podľa veľkosti firmy



Otázka: Pre koľkých žiakov by ste približne boli schopní poskytnúť študijné miesta?

Pri **technicky zameraných firmách** je mierne vyšší podiel tých spoločností, ktoré by boli schopné poskytnúť 4 a viac študijných miest pre praktickú prípravu žiakov v duálnom systéme. Kým zo všetkých zamestnávateľov je schopných poskytnúť 4 a viac študijných miest len 27,7% firiem, pri TECHNICKY orientovaných firmách je tento podiel vyšší (45,9%).

Graf č. 28:
Predpokladaný počet miest pre žiakov stredných odborných škôl poskytnutý technicky orientovanými firmami v porovnaní so všetkými zamestnávateľmi (%)



Otázka: Pre koľkých žiakov by ste približne boli schopní poskytnúť študijné miesta?

ZHRNUTIE

Táto kapitola sa venovala spolupráci zamestnávateľov so strednými odbornými školami, jej aktuálnej situácii, ale aj podmienkam. Samostatnú tému predstavovala oblasť duálneho vzdelávania a potenciál jeho uplatnenia v jednotlivých spoločnostiach.

Zamestnávatelia si vo všeobecnosti uvedomujú dôležitosť kvalitného stredného odborného školstva. Pri výbere uchádzačov na pracovné pozície považujú za dôležité alebo veľmi dôležité aj to, akú strednú odbornú školu potenciálny zamestnanec absolvoval. Väčšie firmy spravidla považujú tento faktor sa dôležitejší ako menšie.

Približne tretina spoločností so strednými odbornými školami už spolupracuje a necelá tretina spoluprácu v budúcnosti plánuje. Pri firmách s viac ako 50 zamestnancami spolupracuje alebo plánuje spolupracovať až viac ako 80% z nich. V budúcnosti plánujú začať spolupracovať so strednými odbornými školami najmä zamestnávatelia v Banskobystrickom a Žilinskom kraji.

Medzi bariérami spolupráce so strednými odbornými školami dominovala absencia jasne vymedzených pravidiel a možností spolupráce, ktorá sa však medzičasom značne eliminovali prijatím zákona č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Ďalšie pomerne často udávané dôvody sú nedostatočné personálne kapacity, nedostatočné materiálno technické a priestorové vybavenie a nefunkčná komunikácia so školami. Zlá komunikácia zo školami je prekážkou spolupráce najmä pre spoločnosti s viac ako 250 zamestnancami. Technicky zameraní zamestnávatelia zas menej často udávajú, že pre nich nemá význam spolupracovať so strednými odbornými školami. Z prieskumu teda jasne vyplýva, že aktivity, ktoré majú za cieľ zlepšiť spoluprácu stredných odborných škôl a zamestnávateľského sektora, by sa mali zamerať aj na komunikáciu týchto subjektov.

Najčastejšie využívané formy spolupráce zamestnávateľov so strednými odbornými školami sú odborná prax žiakov a exkurzie žiakov. Menej časté, ale stále pomerne rozšírené formy sú, praktické vyučovanie žiakov formou odborného výcviku pod vedením inštruktora z firmy, poskytovanie technického vybavenia, pomôcok, pracovných odevov a materiálov na praktické vyučovanie a využívanie priestorov firmy na praktické vyučovanie žiakov.

Najväčší potenciál pre rozšírenie spolupráce sa ukazuje pri odbornej praxi, pri praktickom vyučovaní žiakov formou odborného výcviku pod vedením inštruktora z firmy, pri garantovanej ponuke zamestnania absolventov a pri priamej účasti odborných pracovníkov firmy vo výučbe. Najmenej zaujímavé formy spolupráce sú pre zamestnávateľov tie, ktoré sú zamerané na učiteľov a na chod strednej odbornej školy. Pomerne nepopulárne je aj poskytovanie štipendií, ktoré zamestnávatelia označili ako najmenej zaujímavú formu z ich pohľadu. Zdá sa, že s cieľom rozšíriť aj menej populárne formy spolupráce medzi školami a zamestnávateľskou sférou bude potrebná intenzívnejšia motivácia zamestnávateľov, aby mali záujem spolupracovať aj v týchto oblastiach.

Väčšina spoločností, ktoré spolupracujú so strednými odbornými školami, spolupracujú s jednou, maximálne dvoma školami. Čím má firma viac zamestnancov, tým je pravdepodobnejšie, že spolupracuje s viac ako dvomi strednými odbornými školami.

Najväčšia časť firiem hodnotí spoluprácu so strednými odbornými školami skôr pozitívne, ale až štvrtina spoločností ju vníma skôr negatívne.

Pri zúžení foriem spolupráce so strednými odbornými školami na duálne vzdelávanie sa až 71% spoločností vyjadrilo v tom zmysle, že pri vytvorení vyhovujúcich legislatívnych podmienkach by boli ochotní sa na tejto forme vzdelávania zúčastniť. Odmietanie duálneho vzdelávania najčastejšie zdôvodňujú absenciou interných podmienok na jeho realizáciu.

Ukazuje sa, že pri zavádzaní duálneho vzdelávania bude užitočné zamerať sa aj na poskytnutie určitej podpory zamestnávateľom pri prispôsobovaní interných podmienok na jeho realizáciu.

Najčastejšie udávané odbory, v ktorých sú spoločnosti ochotné poskytovať duálne vzdelávanie, sú technického charakteru, a to Strojárstvo a ostatná kovospracúvacia výroba a Elektrotechnika.

Spoločnosti by boli najčastejšie schopné poskytnúť približne dve študijné miesta na praktickú prípravu žiakov v duálnom vzdelávaní, záleží však najmä na veľkosti spoločnosti.

ZÁVER

Absolventi stredných odborných škôl, ktorí tvoria takmer 2/3 ekonomicky aktívneho obyvateľstva SR, majú zásadný význam pre rozvoj hospodárstva. Systém stredného odborného vzdelávania a prípravy sa takto významným spôsobom podieľa na formovaní pracovnej sily na trhu práce.

Skutočný úspech pri príprave pracovných síl spočíva v premostení sveta vzdelávania a učenia sa a sveta práce a v ich vzájomnej spolupráci. Preto sa osvedčil systém duálneho vzdelávania v zahraničí a preto práve silné partnerstvo so zamestnávateľskou sférou predstavuje základný znak efektívneho a funkčného odborného vzdelávania a prípravy.

Ide o zdieľanú zodpovednosť za rozvoj vedomostí, schopností a zručností. Ako sa zdôrazňuje aj v medzinárodných dokumentoch, vlády majú mať primárnu zodpovednosť za vzdelávanie a odbornú prípravu, rozvoj kľúčových zručností pred nástupom mladých ľudí do zamestnania (počiatočné odborné vzdelávanie), ako aj za odbornú prípravu nezamestnaných a osôb so špeciálnymi potrebami. Na druhej strane, sociálni partneri by mali hrať signifikantnú rolu v ďalšom vzdelávaní, ale aj v učení sa na pracovisku a pri praktickom výcviku žiakov. Zodpovední zamestnávatelia aj takto prispievajú k neustále sa rozvíjajúcej produktivite práce a zamestnateľnosti.

Od 1. apríla 2015 na Slovensku nadobudol účinnosť Zákon č. 61/2015 o odbornom vzdelávaní a príprave, čím sa od 1. septembra aj Slovensko zaradilo medzi krajiny, v ktorých sa odborné vzdelávanie a príprava realizujú aj v systéme duálneho vzdelávania.

Výskumní pracovníci, ktorí pripravili zamestnávateľský prieskum o súlade, resp. nesúlade úrovne kľúčových kompetencií jednotlivcov so stredným odborným vzdelaním s úrovňou kompetencií požadovanou súčasným trhom práce a vyhodnotili zozbierané dáta, dúfajú, že zistenia z tohto prieskumu, detailnejšie popísané a zhrnuté v jednotlivých kapitolách tejto správy, prispejú k dôkladnejšiemu pochopeniu rôznych aspektov existujúcich problémov a k ďalšiemu rozvoju školskej politiky v oblasti stredného odborného vzdelávania na Slovensku, vrátane implementácie zákona č. 61/2015 o odbornom vzdelávaní a príprave.

POUŽITÁ LITERATÚRA A ZDROJE

Bologna declaration. 1998. Dostupné na: http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/documents/mdc/bologna_declaration1.pdf [cit.2015-10-15].

Brown, P., Hesketh, A., Williams, S. 2003. *Employability in a Knowledge – Driven Economy.* In: Journal of Education and Work, vol. 16, no. 2, pp. 107-126. Dostupné na: <http://www.worc.ac.uk/documents/EmployabilityInAKnowledgeDrivenEconomy2003.pdf > [cit.2015-08-31].

Európska komisia. 2010. *Európa 2020. Stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu.* KOM(2010) 2020 v konečnom znení. Dostupné na: <http://www.employment.gov.sk/files/legislativa/dokumenty-zoznamy-pod/kom_2010_2020.pdf > [cit.2015-10-15].

Európska komisia. 2012. *Prehodnotenie vzdelávania: investície do zručností na dosiahnutie lepších sociálnoekonomických výsledkov.* COM(2012) 669 final. Dostupné na: < http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012DC0669&from=SK > [cit.2015-09-10].

Európska komisia. 2014. *Návrh spoločnej správy Komisie a Rady o zamestnanosti. Sprievodný dokument k oznámeniu Komisie o ročnom prieskume rastu 2015.* COM(2014) 906 final. Dostupné na: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2015/jer2015_sk.pdf [cit.2015-10-08].

Europea Parliament and Council, 2006. *Recommendation 2006/962/EC on key competences for lifelong learning.* Dostupné na: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=URISERV:c11090&from=EN [cit.2015-10-18].

Eurostat. 2013. Dostupné na: <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/sk#Miery_zamestnanosti_pod.C4.BEa_pohlavia.2C_veku_a_dosiahnut.C3.A9ho_vzdelania > [cit.2015-08-31].
Dostupné na: <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Employment_rates_by_age_group,_2013 > [cit.2015-08-31].

Fugate, M., Kinicki, A. J., Ashforth, B. E. 2004. *Employability: A psyco-social construct, its dimensions, and applications.* In: Journal of Vocational Behaviour, vol. 68, pp. 14-38. Dostupné na: <http://mfugate.cox.smu.edu/Fugate%20et%20al--Employability--A%psycho-social%20construct%20dimensions%20and%20applications--JVB%202004.pdf > [cit.2015-08-31].

Grantnerová, L. 2014. *Podpora zamestnanosti pre mladých.* Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny. Dostupné na: < http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/NSZ/nsz_10.pdf > [cit.2015-10-18].

Hillage, J., Pollard, E. 1998: Employability: Developing a Framework for Policy Analysis. Institute for Employment Studies. Research Brief no. 85. Dostupné na: < http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130401151715/http://education.gov.uk/publications/eorderingdownload/rb85.pdf > [cit.2015-08-31].

Hrabinská, M. a kol. (2015a). *Atraktívnosť vzdelávania na stredných odborných školách z pohľadu výchovných poradcov*. Dostupné na: < http://rsov.sk/uverejnene_dokumenty/vystupy/aktivita/1/1 > [cit.2015-09-13].

Hrabinská, M. a kol. (2015b). *Vnímanie atraktívnosti stredných odborných škôl ich učiteľmi. Výsledky dotazníkových prieskumov z roku 2014 – učiteľský prieskum, 1. časť.* Rukopis.

Hrabinská, M. a kol. (2015c). *Absolventi stredných odborných škôl na trhu práce. Výsledky dotazníkového prieskumu z roku 2015 - 1.časť.* Štátny inštitút odborného vzdelávania.

ILO. 2010*. A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth. A G20 Training Strategy.* Geneva: International Labour Office. Dostupné na: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_151966.pdf > [cit.2015-09-13].

ILO. 2012. *Global Employment Trends 2012. Preventing a deeper job crisis.* Geneva: Imternational Labour Office. Dostupné na: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_171571.pdf > [cit.2015-08-31].

ILO. 2013. *Enhancing Youth Employability: The Importance of Core Work Skills.* Geneva: Skills and Employability Department International Labour Office. Dostupné na: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_234467.pdf > [cit.2015-09-07].

Kostolná, Z. 2010. *Nezamestnanosť absolventov škôl a prístupy k jej riešeniu v členských štátoch EÚ v období globálnej ekonomickej krízy.* Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny. Dostupné na: <http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2010/Kostolna/VU_2146_Kostolna.pdf > [cit.2015-09-22].

Ministerstvo sociálnych vecí, práce a rodiny. 2015: Dostupné na: <http://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/zaruka-mladych-ludi-sr/vysledky-implementacie-zaruky-mladych-ludi-slovenskej-republike.html > [cit.2015-09-10].

OECD. 2012*. Better Skills Better Jobs Better Lives – OECD: A Strategic Approach to Skills Policies.* Paris: OECD Publishing. Dostupné na: <http://www.oecd-ilibrary.org/education/better-skills-better-jobsbetter-lives_9789264177338-en > [cit.2015-08-31].

OECD. 2013. *OECD Skills Outlouk. First results from the Survey of Adult Skills.* Paris: OECD Publishing. Dostupné na: < http://skills.oecd.org/OECD_Skills_Outlook_2013.pdf > [cit.2015-10-07].

OECD. 2014. *OECD Skills Outlouk 2015: Youth, Skills and Employability.* Paris: OECD Publishing. Dostupné na: < http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/oecd-skills-outlook-2015/summary/slovak_41415b20-sk#page31-3 > > [cit.2015-10-07].

Rami, L., Akhuemonkhan,I. A. 2014. Has Technical Vocational Education and Training (TVET) impaced on Employability and National Development? The Macrotheme review 3(2) Spring. Dostupné na: http://macrotheme.com/yahoo_site_admin/assets/docs/11MR31BRam.1353913.pdf [cit.2015-09-10].

ŠIOV. 2015. <http://www.rsov.sk/system_dualneho_vzdelavania > [cit.2015-09-25].

ŠÚ SR. 2015. <http://datacube.statistics.sk/TM1WebSK/TM1WebLogin.aspx> [cit.2015-09-10].

ŠÚ SR. 2015. *Výsledky výberového zisťovania pracovných síl za 1. štvrťrok 2015.* Bratislava: Štatistický úrad SR.

UKCES, 2009. *The Employability Challenge. Full Report.* London: UK Commisson for Employment and Skills of UKCES. Dostupné na: <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+/http:/www.ukces.org.uk/upload/pdf/EmployabilityChallengeFullReport.pdf > [cit.2015-09-07].

UKCES. 2014. UK Commission´s Employer Skills Survey 2013: UK Results. London: UK Commisson for Employment and Skills of UKCES. Dostupné na: <https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/327492/evidence-report-81-ukces-employer-skills-survey-13-full-report-final.pdf > [cit.2015-09-20].

UNESCO-UNEVOC, 2004. *Bonn Declaration on Learning for Work, Citizenship and Sustainability.* UNESCO International Meeting of Technical and Vocational Education and Training Experts. Bonn, Germany, 25 to 28 October 2004. Dostupné ná: <http://www.unevoc.unesco.org/fileadmin/user_upload/pubs/SD_BonnDeclaration_e.pdf > [cit.2015-09-07].

UNESCO. 2015. *Unleashing the Potential. Transforming Technical and Vocational Education and Training.* Paris: UNECO Publishing. Dostupné na: < http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002330/233030e.pdf > [cit.2015-09-10].

Výsledky z dotazníkového prieskumu, ktorý sa uskutočnil v roku 2014.

Výsledky z dotazníkových prieskumov, ktoré sa uskutočnili na rozmedzí rokov 2014 a 2015.

Zákon č. 61/2015 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Dostupné na: <https://www.minedu.sk/zakon-c-612015-zz-o-odbornom-vzdelavani-a-priprave-a-o-zmene-a-doplneni-niektorych-zakonov/ > [cit.2015-09-25].

ZOZNAM GRAFOV, OBRÁZKOV A TABULIEK

1. TEORETICKO-METODOLOGICKÉ VÝCHODISKÁ

Zoznam grafov:

Graf č. 1: Miera zamestnanosti vo vybraných krajinách podľa vekových skupín
Graf č. 2: Zamestnávatelia podľa sektoru pôsobenia (%)
Graf č. 3: Zamestnávatelia podľa druhu firmy (%)
Graf č. 4: Zamestnávatelia podľa hlavných oblastí pôsobenia firiem (%)
Graf č. 5: Zamestnávatelia podľa širších skupín odborov vzdelávania (%)
Graf č. 6: Zastúpenie zamestnávateľov v jednotlivých krajoch
Graf č. 7: Zamestnávatelia podľa veľkosti podniku (%)
Graf č. 8: Zamestnávatelia podľa veľkosti podniku bez fyzických osôb, ktorí nezamestnávajú žiadnych zamestnancov (%)
Graf č. 9: Zamestnávatelia podľa zastávanej pracovnej pozície (%)
Graf č. 10: Zástupcovia zamestnávateľov podľa najvyššieho ukončeného stupňa vzdelania (%)
Graf č. 11: Zástupcovia zamestnávateľov podľa veku (%)
Graf č. 12: Zástupcovia zamestnávateľov podľa pohlavia (%)
Graf č. 13: Porovnanie prieskumného súboru a základného súboru zamestnávateľov podľa sektoru pôsobenia (%)
Graf č. 14: Zamestnávatelia podľa kraja, v ktorom pôsobí firma (%) a porovnanie prieskumného súboru so základným súborom (%)
Graf č. 15: Porovnanie prieskumného súboru so základným súborom zamestnávateľov podľa počtu zamestnancov bez fyzických osôb
Graf č. 16: Zamestnávatelia podľa vlastníctva zahraničného kapitálu vo firme a porovnanie prieskumného súboru so základným súborom (%)

Zoznam obrázkov:

Obrázok č. 1: Heuristický model zamestnateľnosti
Obrázok č. 2: Tranzícia zo školy na trh práce

Zoznam tabuliek:

Tabuľka č. 1: Počet pracujúcich mladých ľudí vo vekovej kategórii 15 až 24 rokov za 1. štvrťrok 2015 v tis.
Tabuľka č. 2: Počet pracujúcich mladých ľudí vo vekovej kategórii 15 až 24 rokov za 1. štvrťrok 2015 podľa vzdelania v tis.
Tabuľka č. 3: Počet pracujúcich mladých mužov vo vekovej kategórii 15 až 24 rokov za 1. štvrťrok 2015 podľa vzdelania v tis.
Tabuľka č. 4: Počet pracujúcich mladých žien vo vekovej kategórii 15 až 24 rokov za 1. štvrťrok 2015 podľa vzdelania v tis.
Tabuľka č. 5: Pracujúci mladí v zahraničí v trvaní do 1 roku vo vekovej kategórii 15 až 24 rokov podľa kraja v tis.
Tabuľka č. 6: Počet pracujúcich mladých ľudí vo vekovej kategórii 15 až 24 rokov za 1. a 2. kvartál 2015 podľa kraja v tis.
Tabuľka č. 7: Počet nezamestnaných mladých ľudí vo vekovej kategórií 15 až 24 rokov za 1.a . kvartál 2015 podľa kraja
Tabuľka č. 8: Počet nezamestnaných mladých žien vo vekovej kategórií 15 až 24 rokov za 1.a 2. kvartál 2015 podľa kraja
Tabuľka č. 9: Kompetencie pre svet práce

Tabuľka č. 10: Prehľad kľúčových kompetencií zamestnateľnosti podľa jednotlivých kategórií zručností pre svet práce
Tabuľka č. 11: Kompetencie zamestnateľnosti
Tabuľka č. 12: Zastúpenie zamestnávateľov v jednotlivých krajoch podľa veľkosti podniku (%)
Tabuľka č. 13: Porovnanie prieskumného súboru so základným súborom zamestnávateľov podľa zastúpenia v jednotlivých krajoch a podľa veľkosti podniku bez fyzických osôb (%)

2. ATRAKTÍVNOSŤ STREDNÝCH ODBORNÝCH ŠKÔL Z POHĽADU ZAMESTNÁVATEĽOV A ŠPECIFIKÁ ZAMESTNÁVANIA ČERSTVÝCH ABSOLVENTOV

Zoznam grafov:

Graf č. 1: Atraktívnosť stredných odborných škôl v rámci kraja príslušného zamestnávateľa
Graf č. 2: Atraktívnosť stredných odborných škôl v porovnaní s gymnáziami z pohľadu slovenských zamestnávateľov
Graf č. 3: Atraktívnosť stredných odborných škôl oproti gymnáziám z pohľadu zamestnávateľov v jednotlivých krajoch SR
Graf č. 4: Dôvody zníženej atraktívnosti stredných odborných škôl oproti gymnáziám z pohľadu zamestnávateľov
Graf č. 5: Vnímanie dôvodov zníženej atraktívnosti stredných odborných škôl oproti gymnáziám podľa veľkosti firmy
Graf č. 6: Vnímanie dôvodov zníženej atraktívnosti stredných odborných škôl oproti gymnáziám podľa zastúpenia väčšinového zahraničného kapitálu vo firme
Graf č. 7: Dôvody zníženej atraktívnosti technických odborov z pohľadu zamestnávateľov
Graf č. 8: Dôvody zníženej atraktívnosti technických odborov z pohľadu zamestnávateľov
Graf č. 9: Zamestnávateľmi najčastejšie udávané spôsoby riešenia nezáujmu žiakov o nedostatkové odbory štúdia
Graf č. 10: Počet prijatých nových zamestnancov za posledné dva roky podľa veľkosti firmy
Graf č. 11: Počet prijatých nových zamestnancov za posledné dva roky podľa zastúpenia zahraničného kapitálu
Graf. č 12: Podiel firiem, ktoré neprijali žiadneho nového zamestnanca – regionálne rozdiely
Graf č. 13: Podiel firiem, ktoré prijali 1 až 4 zamestnancov – regionálne rozdiely
Graf č. 14: Podiel firiem, ktoré prijali 10 až 49 zamestnancov
Graf č. 15: Podiel firiem, ktoré prijali 50 a viac zamestnancov
Graf č. 16: Počet prijatých nových zamestnancov podľa veľkosti firmy
Graf č. 17: Zohľadňovanie praxe pri prijímaní absolventov stredných odborných škôl podľa sektora
Graf č. 18 : Význam praxe pri prijímaní zamestnancov podľa toho či je vo firme zastúpený zahraničný kapitál
Graf č. 19: Význam praxe pri prijímaní absolventov stredných odborných škôl podľa veľkosti firmy
Graf č. 20: Význam praxe u absolventov stredných odborných škôl
Graf č. 21: Význam praxe podľa toho či je firma zahraničná alebo nie
Graf č. 22: Podiel firiem, ktoré zamestnali čerstvých absolventov stredných odborných škôl v období posledných dvoch rokov
Graf č. 23: Podiel firiem, ktoré zamestnali čerstvých absolventov stredných odborných škôl v období posledných dvoch rokov, podľa veľkosti firmy
Graf č. 24: Podiel firiem, ktoré zamestnali čerstvých absolventov stredných odborných škôl v období posledných dvoch rokov, podľa zastúpenia zahraničného kapitálu
Graf č. 25 : Podiel firiem, ktoré zamestnali čerstvých absolventov stredných odborných škôl v období posledných dvoch rokov podľa kapitálu

Graf č. 26: Čerství absolventi vo vzťahu k potrebám a odborným požiadavkám zamestnávateľov
Graf č. 27: Najčastejšie uvádzané dôvody zamestnávateľov prečo neprijali čerstvého absolventa strednej odbornej školy
Graf č. 28: Porovnanie platových podmienok absolventov stredných odborných škôl s ponukou zamestnávateľov
Graf č. 29: Očakávaný plat absolventov podľa zastúpenia zahraničného kapitálu vo firme
Graf č. 30: Voľba zamestnávateľov v prípade rozhodovania medzi prijatím čerstvého absolventa strednej odbornej školy a uchádzača s požadovanou odbornou praxou
Graf č. 31: Rozhodovanie zamestnávateľov pri prijímaní uchádzačov o zamestnanie podľa zastúpenia kapitálu vo firme
Graf č. 32: Rozhodovanie zamestnávateľov pri prijímaní uchádzačov o zamestnanie podľa veľkosti firmy
Graf č. 33: Dôvody, pre ktoré zamestnávatelia uprednostnili čerstvého absolventa pred uchádzačom s praxou
Graf č. 34: Aktívne opatrenia trhu práce, ktoré využili zamestnávatelia pri zamestnávaní čerstvých absolventov
Graf č. 35: Aktívne opatrenia trhu práce, ktoré využili zamestnávatelia podľa zastúpenia zahraničného kapitálu vo firme

Zoznam obrázkov:

Obrázok č. 1: Podiel firiem, ktoré zamestnali čerstvých absolventov stredných odborných škôl v období posledných dvoch rokov, regionálne rozdiely

3. VEDOMOSTI, SCHOPNOSTI A ZRUČNOSTI ABSOLVENTOV STREDNÝCH ODBORNÝCH ŠKÔL Z POHĽADU ZAMESTNÁVATEĽOV

Zoznam grafov:

Graf č. 1: Celkové hodnotenie dôležitosti vedomostí, schopností a zručností
Graf č. 2: Hodnotenie dôležitosti všeobecných vedomostí, schopností a zručností absolventov podľa zastúpenia zahraničného kapitálu v podniku
Graf č. 3: Zmena významu všeobecných vedomostí, schopností a zručností u absolventov stredných odborných škôl v porovnaní s obdobím pred 5 rokmi (%)
Graf č. 4: Zmena významu odborných vedomostí, schopností a zručností u absolventov stredných odborných škôl v porovnaní s obdobím pred 5 rokmi (%)
Graf č. 5: Zmena významu osobnostných predpokladov u absolventov stredných odborných škôl v porovnaní s obdobím pred 5 rokmi (%)
Graf č. 6: Porovnanie celkového reálneho hodnotenia vedomostí, schopností a zručností čerstvých absolventov
Graf č. 7: Porovnanie celkového reálneho hodnotenia vedomostí, schopností a zručností čerstvých absolventov v jednotlivých krajoch
Graf č. 8: Porovnanie celkového reálneho hodnotenia vedomostí, schopností a zručností čerstvých absolventov podľa oblasti pôsobenia zamestnávateľa
Graf č. 9: Hodnotenie všeobecných vedomostí, schopností a zručností prijatých absolventov podľa zastúpenia zahraničného kapitálu v podniku
Graf č. 10: Porovnanie hodnotenia odborných vedomostí, schopností a zručností čerstvých absolventov podľa oblasti pôsobenia zamestnávateľa
Graf č. 11: Hodnotenie osobnostných predpokladov prijatých absolventov podľa zastúpenia zahraničného kapitálu v podniku

Graf č. 12: Porovnanie celkových očakávaní zamestnávateľov a reálnych hodnotení u prijatých absolventov
Graf č. 13: Porovnanie očakávaní zamestnávateľov a reálnych hodnotení všeobecných vedomostí, schopností a zručností u prijatých absolventov
Graf č. 14: Porovnanie očakávaní zamestnávateľov a reálnych hodnotení odborných vedomostí, schopností a zručností u absolventov
Graf č. 15: Porovnanie očakávaní zamestnávateľov, reálnych hodnotení osobnostných predpokladov u absolventov a hodnotenie prínosu školy absolventami

Zoznam obrázkov:

Obrázok č. 1: Celkové hodnotenie všetkých kompetencií čerstvých absolventov v jednotlivých krajoch

Zoznam tabuliek:

Tabuľka č. 1: Hodnotenie vedomostí, schopnosti a zručnosti absolventov podľa stupňa dosiahnutého vzdelania
Tabuľka č. 2: Hodnotenie celkových vedomostí, schopností a zručností absolventov podľa dosiahnutého vzdelania v jednotlivých krajoch
Tabuľka č. 3: Hodnotenie celkových vedomostí, schopností a zručností absolventov podľa dosiahnutého vzdelania a veľkosti podniku zamestnávateľa
Tabuľka č. 4: Hodnotenie celkových vedomostí, schopností a zručností absolventov podľa dosiahnutého vzdelania a pohlavia zamestnávateľa
Tabuľka č. 5: Hodnotenie dôležitosti osobnostných predpokladov u absolventov stredných odborných škôl
Tabuľka č. 6: Hodnotenie dôležitosti odborných vedomostí, schopností a zručností u absolventov stredných odborných škôl
Tabuľka č. 7: Hodnotenie dôležitosti všeobecných vedomostí, schopností a zručností u absolventov stredných odborných škôl
Tabuľka č. 8: Hodnotenie všeobecných vedomostí, schopností a zručností čerstvých absolventov prijatých do zamestnania
Tabuľka č. 9: Hodnotenie odborných vedomostí, schopností a zručností čerstvých absolventov prijatých do zamestnania
Tabuľka č. 10: Hodnotenie osobnostných predpokladov čerstvých absolventov prijatých do zamestnania

4. KOMPENZAČNÉ OPATRENIA FIRIEM ZAMERANÉ NA CHÝBAJÚCE VEDOMOSTI, SCHOPNOSTI A ZRUČNOSTI ČERSTVÝCH ABSOLVENTOV A ŤAŽKO OBSADITEĽNÉ PRACOVNÉ POZÍCIE

Zoznam grafov:

Graf č. 1: Poskytnuté školenia čerstvým absolventom stredných odborných škôl po ich nástupe do zamestnania
Graf č. 2: Poskytnuté školenia čerstvým absolventom stredných odborných škôl po ich nástupe do zamestnania podľa oblastí pôsobenia firiem
Graf č. 3: Poskytnuté školenia čerstvým absolventom stredných odborných škôl po ich nástupe do zamestnania podľa oblastí pôsobenia firiem
Graf č. 4: Poskytnuté školenia čerstvým absolventom stredných odborných škôl po ich nástupe do zamestnania podľa veľkosti firmy
Graf č. 5: Najčastejšie dôvody pre poskytnutie školení čerstvým absolventom
Graf č. 6: Najčastejšie dôvody pre poskytnutie školení čerstvým absolventom stredných odborných škôl po ich nástupe do zamestnania podľa oblasti pôsobenia firiem

Graf č. 7: Najčastejšie dôvody pre poskytnutie školení čerstvým absolventom stredných odborných škôl podľa veľkosti firmy
Graf č. 8: Prehľad oblastí, na ktoré boli zamerané školenia čerstvých absolventov po ich nástupe do zamestnania
Graf č. 9: Oblasti školení čerstvých absolventov stredných odborných škôl podľa oblasti pôsobenia firmy
Graf č. 10: Oblasti školení čerstvých absolventov stredných odborných škôl podľa veľkosti firmy
Graf č. 11: Priemerné finančné náklady na doškolenie jedného čerstvého absolventa strednej odbornej školy
Graf č. 12: Priemerné finančné náklady na doškolenie jedného čerstvého absolventa strednej odbornej školy podľa zastúpenia zahraničného kapitálu vo väčšinovom vlastníctve firmy
Graf č. 13: Zvyčajná dĺžka školení
Graf č. 14: Zvyčajná dĺžka školení podľa oblasti pôsobenia firmy
Graf č. 15: Zvyčajná dĺžka školení podľa kraja pôsobenia firmy
Graf č. 16: Dlhodobé problémy s obsadzovaním niektorých pracovných pozícií
Graf č. 17: Dlhodobé problémy s obsadzovaním niektorých pracovných pozícií podľa oblasti pôsobenia firmy
Graf č. 18: Dlhodobé problémy s obsadzovaním niektorých pracovných pozícií podľa zastúpenia zahraničného kapitálu vo väčšinovom vlastníctve firmy
Graf č. 19: Dlhodobé problémy s obsadzovaním niektorých pracovných pozícií podľa veľkosti firmy
Graf č. 20: Priemery hodnotenia dlhodobého problému nachádzania kvalifikovaných zamestnancov v jednotlivých vzdelanostných skupinách podľa zastúpenia zahraničného kapitálu vo väčšinovom vlastníctve firmy
Graf č. 21: Prehľad skupín odborov, v ktorých majú zamestnávatelia dlhodobé problémy nájsť kvalifikovaných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním
Graf č. 22: Oblasti skupín odborov, v ktorých majú zamestnávatelia dlhodobé problémy nájsť kvalifikovaných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním podľa kraja pôsobenia firmy
Graf č. 23: Hlavné dôvody, ktoré bránia zamestnávateľom nájsť na pracovné pozície vhodných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním
Graf č. 24: Hlavné dôvody problémov nájdenia vhodných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním na niektoré pracovné pozície podľa sektora pôsobenia firmy
Graf č. 25: Hlavné dôvody problémov nájdenia vhodných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním na niektoré pracovné pozície podľa oblasti pôsobenia firmy
Graf č. 26: Hlavné dôvody problémov nájdenia vhodných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním na niektoré pracovné pozície podľa zastúpenia zahraničného kapitálu vo väčšinovom vlastníctve firmy
Graf č. 27: Hlavné dôvody problémov nájdenia vhodných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním na niektoré pracovné pozície podľa veľkosti firmy

Zoznam obrázkov:

Obrázok č. 1: Škola ich na takýto druh práce nedostatočne pripravila podľa kraja
Obrázok č. 2: Najčastejšie oblastí školení podľa kraja – externé zaučenie
Obrázok č. 3: Najčastejšie oblastí školení podľa kraja – práca s novými technológiami
Obrázok č. 4: Dlhodobé problémy s obsadením niektorých pracovných pozícií - regionálne rozdiely
Obrázok č. 5: Priemery hodnotenia dlhodobého problému nachádzania kvalifikovaných zamestnancov vo vzdelanostnej skupine stredné odborné vzdelanie s výučným listom podľa kraja

Obrázok č. 6: Priemery hodnotenia dlhodobého problému nachádzania kvalifikovaných zamestnancov vo vzdelanostnej skupine úplné stredné odborné vzdelanie s maturitou podľa kraja
Obrázok č. 7: Podiel skupiny odborov *Strojárstvo a ostatná kovospracujúca výroba*, v ktorej majú zamestnávatelia dlhodobé problémy nájsť kvalifikovaných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním podľa kraja pôsobenia firmy
Obrázok č. 8: Podiel skupiny odborov *Hutníctvo*, v ktorej majú zamestnávatelia dlhodobé problémy nájsť kvalifikovaných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním podľa kraja pôsobenia firmy
Obrázok č. 9: Hlavné dôvody problémov nájdenia vhodných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním na niektoré pracovné pozície podľa kraja: *Stredné odborné školy nepripravujú dostatočný počet absolventov*
Obrázok č. 10: Hlavné dôvody problémov nájdenia vhodných zamestnancov so stredným odborným vzdelaním na niektoré pracovné pozície podľa kraja: *Malý počet uchádzačov s požadovanými vedomosťami, schopnosťami a zručnosťami*

Zoznam tabuliek:

Tabuľka č. 1: Priemery hodnotenia dlhodobého problému nachádzania kvalifikovaných zamestnancov podľa vzdelanostných skupín

5. SPOLUPRÁCA ZAMESTNÁVATEĽOV SO STREDNÝMI ODBORNÝMI ŠKOLAMI

Zoznam grafov:

Graf č. 1: Konkrétna absolvovaná stredná odborná škola ako faktor pre výber zamestnanca
Graf č. 2: Konkrétna absolvovaná stredná odborná škola ako faktor pre výber zamestnanca podľa veľkosti firmy
Graf č. 3: Spolupráca so strednými odbornými školami
Graf č. 4: Spolupráca so strednými odbornými školami podľa veľkosti firmy
Graf č. 5: Spolupráca so strednými odbornými školami: regionálne hľadisko
Graf č. 6: Problémy v spolupráci so strednými odbornými školami
Graf č. 7: Problémy v spolupráci so strednými odbornými školami podľa veľkosti firmy
Graf č. 8: Problémy v spolupráci so strednými odbornými školami: porovnanie technicky zameraných zamestnávateľov a všetkých zamestnávateľov
Graf č. 9: Druhy aktuálnej spolupráce alebo plánovanej spolupráce so strednými odbornými školami (%)
Graf č. 10: Exkurzie a iné návštevy žiakov na pracovisku firmy - aktuálna alebo plánovaná spolupráca so strednými odbornými školami podľa veľkosti firmy
Graf č. 11: Odborná prax žiakov - aktuálna alebo plánovaná spolupráca so strednými odbornými školami podľa veľkosti firmy
Graf č. 12: Využívanie priestorov firmy na praktické vyučovanie žiakov - aktuálna alebo plánovaná spolupráca so strednými odbornými školami podľa veľkosti firmy
Graf č. 13: Poskytovanie technického vybavenia, pomôcok, pracovných odevov a materiálov na praktické vyučovanie - aktuálna alebo plánovaná spolupráca so strednými odbornými školami podľa veľkosti firmy
Graf č. 14: Spolupráca so strednou odbornou školou pri nábore žiakov zo základných škôl - aktuálna alebo plánovaná spolupráca so strednými odbornými školami podľa veľkosti firmy
Graf č. 15: Spolupráca na tvorbe učebníc, učebných textov a učebných pomôcok - aktuálna alebo plánovaná spolupráca so strednými odbornými školami podľa veľkosti firmy

Graf č. 16: Garantovaná ponuka zamestnania absolventom - aktuálna alebo plánovaná spolupráca so strednými odbornými školami podľa veľkosti firmy
Graf č. 17: Počet stredných odborných škôl, s ktorými firmy spolupracujú
Graf č. 18: Počet stredných odborných škôl, s ktorými firmy spolupracujú podľa veľkosti firmy
Graf č. 19: Hodnotenie spolupráce so strednými odbornými školami
Graf č. 20: Hodnotenie spolupráce so strednými odbornými školami: regionálne hľadisko
Graf č. 21: Ochota zúčastniť sa duálneho vzdelávania za predpokladu vytvorenia vyhovujúcich legislatívnych podmienok
Graf č. 22: Dôvody odmietania zúčastnenia sa duálneho vzdelávania
Graf č. 23: Odbory, v ktorých sú firmy ochotné poskytnúť duálne vzdelávanie – 1. časť
Graf č. 24: Odbory, v ktorých sú firmy ochotné poskytnúť duálne vzdelávanie – 2. časť
Graf č. 25: Odbory, v ktorých sú technicky orientované firmy ochotné poskytnúť duálne vzdelávanie
Graf č. 26: Predpokladaný počet miest pre žiakov stredných odborných škôl (%)
Graf č. 27: Predpokladaný počet miest pre žiakov stredných odborných škôl podľa veľkosti firmy
Graf č. 28: Predpokladaný počet miest pre žiakov stredných odborných škôl poskytnutý technicky orientovanými firmami v porovnaní so všetkými zamestnávateľmi (%)

Zoznam obrázkov:

Obrázok č. 1: Konkrétna absolvovaná stredná odborná škola ako faktor pre výber zamestnanca: regionálne hľadisko
Obrázok č. 2: Ochota zúčastniť sa duálneho vzdelávania za predpokladu vytvorenia vyhovujúcich legislatívnych podmienok: regionálne hľadisko