

EDUCATION AS AN IMPORTANT FACTOR OF THE SITUATION OF YOUNG PEOPLE IN THE LABOR MARKET

[Vzdelanie ako dôležitý faktor postavenia mladých ľudí na trhu práce]

Tímea Kolláriková¹

¹*Ekonomická univerzita v Bratislave, Národohospodárska fakulta, Dolnozemská cesta 1, 85235 Bratislava 5,
e-mail: timea.kollarikova@gmail.com*

Abstract: The article focuses on the issue of education relating to employability of young people in the labor market, particularly in the Slovak Republic. It aims to analyze the current position of young people in the Slovak labor market using the method of comparison of unemployment rate with other countries of the European Union. In Slovakia, the situation of young people in the labor market is developing with negative trend, thus resulting in their prolonged high unemployment and the long duration of the transition from education to the labor market. The school system should be flexible and should also provide young people with some security. The paper sets out the main areas in improving formal education, based on the proposals for action of the European Commission. From the recommendations /May 2013/ for the Slovak Republic result the following proposals: to deal with the unfavorable situation of young through guarantees for young people, to take action to improve learning outcomes, to strengthen the provision of practical training directly in companies in vocational education and training, to support the effective transfer of knowledge by encouraging cooperation between universities, research community and the business sector.

Keywords: education, employability, labor market, unemployment.

JEL classification: E24, J01

Doručeno redakcii: 26.11.2013; Recenzováno: 13.4.2014; 13.5.2014; Schváleno k publikovaniu: 23.9.2014

Úvod

Ľudský kapitál je forma kapitálu, ktorý vlastní ľudia, tým že disponujú určitým súborom schopností, zručností, vedomostí, znalostí a múdrosťou. V podmienkach dnešnej znalostnej spoločnosti ide o kľúčový faktor k dosahovaniu konkurencieschopnosti a rozvoja ekonomík. Vzdelávanie je preto nesmierne dôležitou súčasťou celého procesu rozvoja ľudského kapitálu obzvlášť u mladých ľudí, ktorí predstavujú veľký potenciál jednotlivých ekonomík.

Pre európske trhy práce je stále charakteristická priepasť medzi požadovanými a ponúkanými zručnosťami. Do popredia sa dostáva potreba neustálej aktualizácie potrebných zručností v záujme zamestnateľnosti na podporu rastu a pracovných miest, čo by malo viesť k riešeniu pretrvávajúcej nezamestnanosti mladých ľudí a pomalého ekonomického rastu. Podľa Európskej komisie sa vytvorí do roku 2020 o 20% viac pracovných miest vyžadujúcich vyššiu úroveň zručností. V tejto súvislosti Komisia taktiež apeluje na podporenie prierezových zručností. (Európska komisia, 2012a)

Cieľom príspevku je poukázať na postavenie mladých ľudí na trhu práce v SR a zdôrazniť význam formálneho i neformálneho vzdelávania pri uplatňovaní mladých ľudí na trhu práce. Zvlášť dať do pozornosti možné riešenia, ktoré vychádzajú z politiky zamestnanosti Európskej únie a taktiež SR. Prvá kapitola je venovaná prehľadu teoretických a empirických prístupov vzťahu vzdelania a zamestnanosti, resp. nezamestnanosti. Druhá kapitola sa zameriava na vývoj situácie mladých ľudí na slovenskom trhu práce. Tretia kapitola popisuje význam vzdelávania pri uplatňovaní mladých ľudí na trhu práce a napokon štvrtá kapitola je zameraná na súčasné výzvy vo vzdelávaní mladých ľudí.

1 Teoretické a empirické prístupy k problematike vzdelania v kontexte zamestnanosti a nezamestnanosti

Ľudský kapitál je „súhrn schopností a vedomostí, ktorými ľudia disponujú.“ (Alexy, 2009, s.13) Friedman zaviedol pojem ľudský kapitál do ekonómie, pričom problematiku ďalej rozpracovali ekonómovia chicagskej ekonomickej školy. Kvalita ľudského kapitálu má priamy odraz vo vzdelaní a v procese učenia sa, pričom ekonomické subjekty očakávajú výnos z investície do ľudského kapitálu. Podľa chicagskej školy sa jedná o proces investovania do ľudských schopností, čiže do vzdelania. Výnos predstavuje súkromný úžitok z budúcich vyšších príjmov za kvalifikovanejšiu prácu, lepšie pracovné miesto, prístup k informáciám či spoločenské vzťahy. (Brožová, 2003, s. 29) Zhodnotením vzdelania je aktívna pracovná kariéra, ktorá je ale ohrozená v prípade nezamestnanosti, a to najmä dlhodobej, keď sa ekonomický subjekt dostáva do straty.

Viacero skorších prispievateľov k teórii ľudského kapitálu považovalo vzdelávanie spolu so skúsenosťami ako mechanizmy, ktoré by posilnili schopnosť jednotlivcov pre efektívne rozhodovanie v meniacich sa podmienkach. K týmto autorom patria napr. Schultz, Fullan, Loubser, Globerman, či Bartel. (Riddell, Song, 2011)

Brožová (2003, s. 44) vyzdvihuje vzdelanie ako prevenciu proti nezamestnanosti v kontexte vyššej adaptability na meniace sa požiadavky trhu práce. Vznik nových progresívnych odborov v kombinácii s technologickým pokrokom si vyžaduje špičkové znalosti a otvorenosť. Menej kvalifikovaní pracovníci sú vystavení vyššiemu riziku nezamestnanosti z dôvodu rastu dopytu po vysokokvalifikovaných pracovníkoch a zároveň nižšieho dopytu po menej kvalifikovanej práci. V súvislosti s nezamestnanosťou je dôležité konštatovanie, že vzdelaný človek vie reagovať na nové požiadavky trhu práce vo vyššej miere ako nevzdelaný, pričom vie zmysluplne využiť voľný čas. Vzdelanie by nemalo byť zamerané len na pracovné aktivity, ale aj ako ochrana pred nezamestnanosťou by malo byť rozvinuté k mimopracovnej seberealizácii.

Zvyšujúca sa závislosť ekonomiky na informáciách spôsobuje rastúci význam vzdelania pre zabezpečenie uspokojivého zamestnania. Mareš (2002, s. 42) konštatuje, že požiadavky na flexibilitu pracovníkov spolu s rastúcim významom vzdelania má dopad na samotný stav nezamestnanosti. Je potrebná reforma vzdelávacích systémov podporujúcich celoživotné vzdelávanie a rozvoj rekvalifikácie.

Quintini a Martin (2006) v súvislosti s ponímaním vzdelania ako dôležitého faktora výkonnosti jednotlivcov poznamenávajú, že pri viac vzdelaných pracovníkoch je dva až trikrát menšia pravdepodobnosť výskytu nezamestnanosti v porovnaní s osobami s nízkym vzdelaním.

Podľa teórie implicitných pracovných zmlúv, ktorej predstaviteľmi sú Okun, alebo Azariadis, firmy rozlišujú medzi kvalifikovanými a menej kvalifikovanými pracovníkmi. V súvislosti s ochranou miezd i v čase výkyvov dopytu a s perspektívou rastu príjmu i kariéry, týmto firmy motivujú kvalifikovanejších pracovníkov. Ako prvých tak prepúšťajú menej kvalifikovaných pracovníkov, o čom hovorí aj téza „menej kvalifikovaní pracovníci sú najímaní ako poslední a prepúšťaní ako prví“. (Brožová, 2003, s. 75)

Teória insider – outsider viažuca sa k dlhodobej nezamestnanosti hovorí o nákladoch na dodatočné vzdelanie a nerovnaké podmienky vo vyjednávajúcej sile súčasných zamestnancov a uchádzačov o zamestnanie. Insideri sú súčasní pracovníci, ktorí majú

výhodnejšie pracovné príležitosti ako outsidersi, ktorí sú mimo firmu z dôvodu nezamestnanosti. Ich nerovnosť v sile sa viaže na fluktuáciu pracovnej sily a vznik nákladov na nábor či zaškolenie pracovníkov.

Táto teória bola vyvinutá autormi Lindbeckom a Snowerom od roku 1984 a aplikovaná na nezamestnanosť autormi Blanchardom a Summersom v roku 1986. (Blanchard, 2006)

Štrukturálne zmeny si dnes vyžadujú získanie novej kvalifikácie, t. j. rekvalifikáciu a zmenu profesie, čo odzrkadľuje štrukturálnu nezamestnanosť v ekonomike. Brožová (2003, s. 83) uvádza, že v prípade takejto krátkodobej nezamestnanosti ide o tzv. dobrovoľnú nezamestnanosť.

Mareš (2002, s. 21) prináša ďalší pohľad na štrukturálnu nezamestnanosť a dáva do pozornosti paradox s ňou spojený. Technologické zmeny, či zmeny výroby spôsobili, že dnes i vysokokvalifikovaní pracovníci určitej profesie sa stali nepotrebnými, a to najmä v čase prechodu k post industriálnej spoločnosti.

Príprava mládeže pre vstup na pracovný trh spolu s rekvalifikáciou tých osôb, ktoré prišli o zamestnanie vytvára znalosti a zručnosti potrebné k flexibilita na trhu práce a tým ide o nástroj v boji proti nezamestnanosti. (Kotýnková, 2006, s. 31) Z vyššie uvedeného je zrejmé, že okrem formálneho dosiahnutého vzdelania má svoj význam na trhu práce i ďalšie odborné vzdelávanie a rekvalifikačné kurzy.

Z hľadiska dosiahnutého vzdelania tzv. signalizačná teória hovorí o vzťahu medzi úrovňou vzdelania a vrodennými schopnosťami človeka. Dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie tak signalizuje vyššie schopnosti, adaptabilitu, či motiváciu. Na druhej strane odporcovia tejto teórie uvádzajú, že zamestnávateľi by mali pri výbere pracovníkov používať testy schopností, a nie sa spoliehať na vysokoškolské diplomy považované za nákladný spôsob diferencovania pracovníkov na schopných a menej schopných. (Brožová, 2003, s. 39)

Nezamestnanosť v určitej miere negatívne ovplyvňuje aj nepružnosť trhu práce ako dôsledok právnych, zmluvných a inštitucionálnych podmienok. Medzi opatrenia na zníženie tejto nepružnosti patrí aj skvalitňovanie systému vzdelávania a prípravy na povolanie odpovedajúca potrebám trhu práce a vytvorenie systému celoživotného vzdelávania.

Na vzťah medzi vzdelaním a nezamestnanosťou, resp. zamestnanosťou poukazuje viacero empirických výskumov. Jedným z nich je štúdia prispievajúca k línii výskumov odzrkadľujúcich pozitívnu koreláciu medzi mierou opätovného zamestnania a dosiahnutým vzdelaním nezamestnaných osôb a taktiež negatívnu koreláciu medzi formálnym vzdelaním a výskytom nezamestnanosti. Autormi sú Riddell a Song (2011), pričom dáta ich štúdie pochádzajú z amerického trhu práce, konkrétne z prieskumu obyvateľov (1980–2005) a sčítania obyvateľov. Dôležitým aspektom štúdie je, že premenné majú vplyv na dosiahnuté vzdelanie na post-sekundárnej, ako aj sekundárnej úrovni. Záverom štúdie je, že vzdelanie signifikantne zvyšuje mieru opätovného úspešného zamestnania nezamestnaných osôb. Zároveň vzťah medzi dosiahnutým vzdelaním a výskytom nezamestnanosti je zmiešaný, nakoľko na sekundárnej úrovni daný kauzálny vzťah nie je, avšak je evidentný pri post – sekundárnom vzdelaní, ktoré znižuje výskyt nezamestnanosti.

Súvislosť medzi vzdelaním a nezamestnanosťou v Európe skúmali v štúdiu autori Biagi a Lucifora (2007). Okrem vzdelania skúmali aj faktor demografie. Vychádzali zo skutočnosti,

že Európske krajiny prešli významnými zmenami v dosiahnutom vzdelaní z hľadiska priemerného počtu rokov vzdelania, ako aj podielu jednotlivcov s vyšším vzdelaním.

Využitím panelových dát v období rokov 1975 – 2002 empiricky testovali edukačné šoky. Výsledky štúdie poukazujú na kvalitatívnu odlišnosť vzdelávacích šokov pre mladých a starších pracovníkov, a taktiež menej a viacej vzdelaných. Zmeny v štruktúre vzdelania znižujú nezamestnanosť viac vzdelaných osôb.

2 Vývoj situácie mladých ľudí na trhu práce v SR

Slovenská republika podobne ako ďalšie členské štáty Európskej únie čelia už dlhšiu dobu viacerým problémom v súvislosti s vysokou mierou nezamestnanosti mladých ľudí do 24 rokov a absolventov škôl. Prechod zo školy do zamestnania predstavuje pre túto rizikovú skupinu ľudí, najmä tých, ktorí sú nízko kvalifikovaní, často komplikovaný prelom v ich živote.

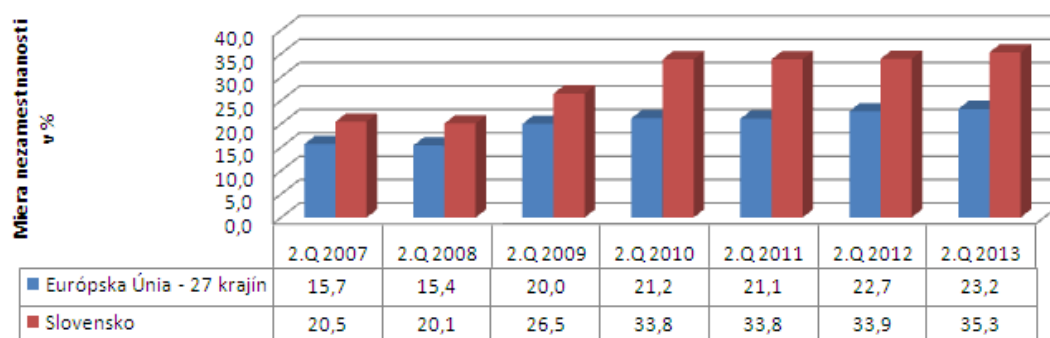
Podľa štúdie OECD za rok 2006 priemerná dĺžka trvania prechodu zo školy na trh práce je medzi krajinami EÚ odlišná. Medzi krajiny s najdlhším trvaním v roku 2006 patrilo Maďarsko (3,9 roka), Grécko (3,2 roka), Taliansko (3 roky), Slovensko (2,7 roka) a ďalšie. Naopak, mladým Dánom, Rakúšanom a Holanďanom nájdenie prvého zamestnania trvá v priemere rok až poldruha roka. (Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2011)

V treťom štvrtroku 2008, t.j. obdobie, kedy prepukla svetová hospodárska kríza, miera nezamestnanosti mladých ľudí v SR predstavovala 18,8%. Zhoršenie situácie začalo byť evidentné až v prvom štvrtroku 2009 ako dopad krízy, pričom od tohto obdobia sa neustále nezamestnanosť prehľbovala. V priemere sa situácia za celú Európsku úniu zhoršila už v poslednom kvartáli roka 2008, čo predstavovalo zvýšenie nezamestnanosti mladých ľudí na 17% oproti 15,9% dosiahnutým v treťom štvrtroku 2008.

Celkovo za obdobie rokov 2008 až 2013 sa miera nezamestnanosti mladých ľudí vyšplhala v druhom kvartáli roka 2013 na hodnotu 35,3%, čo je o 15,2 p. b. viac v porovnaní s druhým štvrtrokom 2008. Za priemer EÚ nezamestnanosť mladých ľudí vzrástla v roku 2013 o 7,8 p. b. v porovnaní s rokom 2008. Mladí ľudia na Slovensku sú postihnutí mierou nezamestnanosti o 12,1 p. b. vyššou v II. kvartáli roka 2013 ako je priemer EÚ.

Z obrázku 1 vyplýva, že pri porovnávaní údajov za druhý štvrtrok 2007 – 2013 najnižšiu mieru nezamestnanosti mladých ľudí v SR zaznamenávame v druhom kvartáli roka 2008 s hodnotou 20,1%, čo je zlepšenie o 0,4 p.b. oproti II. štvrtroku 2007.

Obrázok 1: Porovnanie miery nezamestnanosti mladých ľudí vo veku 15 – 24 rokov v SR s priemerom EÚ 27 v období 2. štvrtrokov 2007 až 2013



Zdroj: vlastné spracovanie podľa údajov z Eurostatu

Z hľadiska dosiahnutého stupňa vzdelania v SR bolo v prvom štvrtroku 2013 najviac nezamestnaných ľudí do 24 rokov so základným vzdelaním s mierou nezamestnanosti 59,7%. V porovnaní s ostatnými krajinami EÚ dosiahlo vyššie percento Španielsko a Chorvátsko, a približne rovnaké percento Grécko, konkrétne 59%.

Miera nezamestnanosti mladých so stredoškolským a pomaturitným kvalifikačným neterciárnym vzdelaním dosiahla úroveň 32,1%. Pri týchto osobách bola miera nezamestnanosti v prvom štvrtroku 2013 jednou z najvyšších v EÚ. Osoby 15 - 24 ročné s vysokoškolským vzdelaním dosiahli nezamestnanosť 27%, pričom sa jedná o pokles oproti poslednému štvrtroku 2012 o 8,7 p.b.

Tabuľka 1: Miera nezamestnanosti 15 - 24 ročných z hľadiska dosiahnutého vzdelania podľa európskeho hodnotenia vzdelania ISCED v členských štátoch EÚ v prvom štvrtroku 2013¹

Krajina/Stupeň vzdelania	Predprimárne, primárne a nižšie sekundárne vzdelanie /ISCED 0-2/	Vyššie sekundárne, post-sekundárne neterciárne vzdelanie /ISCED 3-4/	Prvý a druhý stupeň terciárneho vzdelania /ISCED 5-6/	Všetky stupne vzdelania
Belgicko	40,7	20,5	12,4	23,3
Bulharsko	54,4	26,6	:	29,5
Česká republika	45,4	16,5	10,9	19,2
Dánsko	15,6	11,3	:	13,5
Nemecko	10,8	6,2	:	7,8
Estónsko	:	24,0	:	23,1
Írsko	41,7	27,2	15,5	26,7
Grécko	59,0	62,7	51,1	60,0
Španielsko	65,0	51,6	44,8	57,2
Francúzsko	:	:	:	:
Taliansko	46,3	40,1	38,1	41,9
Cyprus	48,5	34,8	36,3	37,5
Lotyšsko	41,0	18,5	:	22,2
Litva	41	22,5	:	22,7
Luxembursko	25,3	12,0	:	19,6
Maďarsko	54,7	26,8	19,6	30,5
Malta	23,0	:	:	12,2
Holandsko	14,6	8,6	6,3	11,1
Rakúsko	12,9	7,7	:	9,3
Poľsko	37,9	28,5	25,3	29,2
Portugalsko	43,8	39,3	45,1	42,1
Krajina	/ISCED 0-2/	/ISCED 3-4/	/ISCED 5-6/	Spolu
Rumunsko	17,1	26,1	30,6	23,8
Slovinsko	30,8	21,2	25,7	23,3
Slovensko²	59,7	32,1	27,0	34,4
Fínsko	33,8	17,3	:	22,4
Švédsko	44,9	20,3	18,2	26,6
Spojené kráľovstvo	34,9	19,1	10,6	20,1
Chorvátsko	77,3	57,4	66,4	59,0

Zdroj: vlastné spracovanie využitím údajov z Eurostatu

¹ ISCED – skratka pre názov The International Standard Classification of Education

² V slovenskej školskej sústave ISCED 0 – materská škola, ISCED 1 - 1. stupeň základnej školy, ISCED 2- 2. stupeň základnej školy a nižšie ročníky osemročných gymnázií, ISCED 3 – stredné školy s maturitou, bez maturity, ISCED 4 - pomaturitné kvalifikačné vzdelanie, ISCED 5 - vyššie odborné vzdelanie, I. a II. Stupeň VŠ, ISCED 6 – Doktorandské štúdium

3 Význam vzdelávania pri uplatňovaní mladých ľudí na trhu práce

V súčasnosti sa čoraz viac prehlbuje dôležitosť vzdelávania v súvislosti s poskytovaním správnych zručností pre zamestnateľnosť, zvýšenie efektívnosti inštitúcií vzdelávania a odbornej prípravy, či zlepšenie spolupráce so zainteresovanými stranami. V SR neustále dlhodobo pretrváva problém neflexibilného prispôsobovania zručností pre požiadavky trhu práce. Vzdelávanie je jednou z oblastí, ktoré sa výrazne podieľa na budúcom uplatňovaní mladých ľudí, absolventov na trhu práce. Vo viacerých krajinách EÚ samotné vzdelávacie systémy sú súčasťou integrovanej stratégie pre zabezpečenie flexibility a istoty v rovnakom čase na trhu práce, t.j. flexiistoty.

Vzdelávanie sa v dnešnej znalostnej spoločnosti stáva **celoživotným procesom** i pre mladých ľudí, ktorí práve vo veku cca. 18 až 25 rokov prechádzajú zo školy na trh práce v závislosti od získania stredoškolského, resp. vysokoškolského vzdelávania. **Školské vzdelávanie** vo vzdelávacej sústave SR, podobne ako v ďalších krajinách, je súčasťou celoživotného vzdelávania. Podľa Eurostatu ide aj o tzv. **formálne vzdelávanie** definované ako „vzdelávanie poskytované v systéme škôl, vysokých škôl, univerzít a v ďalších formálnych vzdelávacích inštitúciách, ktoré normálne poskytujú denné vzdelávanie detí a mládeže všeobecne začínajúcich vo veku päť až sedem rokov a pokračujúcich až do veku 20 alebo 25 rokov.“ (Eurydice, 2011)

Potreba nepretržitého získavania nových vedomostí, zručností a znalostí však pokračuje i po získaní určitého stupňa vzdelania, resp. mnohokrát je potrebná i popri študovaní v systéme formálneho vzdelávania. Ide o ďalšie vzdelávanie ako súčasť celoživotného vzdelávania. Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní ho definuje ako vzdelávanie nadväzujúce na stupeň vzdelania dosiahnutý v školskom vzdelávaní.“ Uskutočňuje sa v inštitúciách ďalšieho vzdelávania, kde je možné získať čiastočnú alebo úplnú kvalifikáciu, doplniť, prehĺbiť obnoviť či rozšíriť existujúcu kvalifikáciu nadobudnutú v školskom vzdelávaní. Stupeň vzdelania nie je možné získať absolvovaním ďalšieho vzdelávania.³

Medzi druhy ďalšieho vzdelávania zaradíme nasledovné:⁴

- ďalšie odborné vzdelávanie v akreditovanom vzdelávacom programe,
- rekvalifikačné vzdelávanie, ktoré vedie k získaniu čiastočnej kvalifikácie alebo k získaniu úplnej kvalifikácie,
- kontinuálne vzdelávanie vo vzdelávacích programoch, ktorým si účastník ďalšieho vzdelávania dopĺňa, rozširuje, prehĺbuje alebo obnovuje kvalifikáciu,
- záujmové vzdelávanie, občianske vzdelávanie, vzdelávanie seniorov a iné vzdelávanie.

Ide o tzv. **neformálne vzdelávanie**, ktoré je definované ako „každá organizovaná a podporovaná vzdelávacia činnosť, ktorá presne nekorešponduje s definíciou formálneho vzdelávania.“ Môže sa konať vo vzdelávacích inštitúciách, aj mimo nich a môže byť poskytované osobám všetkých vekových skupín. (Eurydice, 2011)

4 Súčasný výzvy vo vzdelávaní mladých ľudí a potreba zvyšovania ich zamestnateľnosti a zamestnanosti

Na Slovensku je naďalej náročná tranzícia zo školy do zamestnania, pričom systém vzdelávania nereaguje pohotovo na požiadavky trhu práce, aj napriek reformným opatreniam

³Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

⁴Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

v roku 2012 zameraným na zlepšenie kvality a relevantnosti vzdelávania pre potreby trhu práce. Kvantita je uprednostňovaná pred kvalitou financovania vzdelávania, ktoré je nastavené v prepočte na jedného študenta a zároveň sa vynakladá menej prostriedkov na samotných pedagógov, materiály a vybavenie pre výučbu. Nie úplne vyhovujúca je spolupráca medzi vysokými školami a súkromným sektorom. (Európska komisia, 2013)

V novembri 2012 Európska Komisia vydala oznámenie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a výboru regiónov, zamerané na potrebu prehodnotenia vzdelávania. Medzi hlavné oblasti a výzvy zabezpečenia investícií do zručností patria nasledovné: (Európska komisia, 2012a)

- rozvíjanie prierezových zručností, nadobudnutie základných poznatkov a zručností, osobitná pozornosť pri učení jazykov, zvyšovanie kvality odborných zručností,
- intenzívnejšia spolupráca na európskej úrovni, podporovanie európskej mobility a cezhraničné uznávanie kvalifikácií,
- prijatie opatrení na podporu nových postupov vo výučbe a v štúdiu, zlepšenie kvality vysokoškolského vzdelávania,
- posilnenie partnerstva škôl a súkromného sektora,
- intenzívnejšie využívanie informačných a komunikačných technológií vo vzdelávaní.

Ďalším dôležitým krokom Európskej komisie bola v decembri roka 2012 reakcia na žiadosť Európskej rady a parlamentu návrhom opatrení na riešenie situácie mladých ľudí **v balíku opatrení**. Balík opatrení zahŕňa odporúčania pre členské štáty EÚ pre zavedenie **záruk pre mladých ľudí** s cieľom zabezpečiť, aby všetci ľudia vo veku do 25 rokov mohli získať kvalitnú ponuku zamestnania, ďalšie vzdelávanie, vyučenie alebo stáže v lehote štyroch mesiacov od ukončenia formálneho vzdelávania alebo od straty zamestnania. Je potrebné, aby členské štáty nadviazali silnú spoluprácu s firmami a ostatnými partnermi, ktorí podporujú mladých, zabezpečili skoré intervencie, týkajúce sa služieb zamestnanosti, prijali podporné opatrenia zabezpečujúce pracovné začlenenie, plne využívali na tento účel Európsky sociálny fond a ďalšie štrukturálne fondy, hodnotili a zlepšovali systémy záruk pre mladých a rýchlo implementovali navrhované schémy.

Je dôležité vyzdvihnúť, že pre možnosti získavania vysoko kvalitných pracovných skúseností formou pracovných stáží budú uskutočňované konzultácie s *Európskymi sociálnymi partnermi*. V súvislosti s učebnými odbormi bude ich kvalitu vylepšovať Európska aliancia pre učňovské odbory, čo taktiež pomôže v odstraňovaní prekážok mobility mladých ľudí.

V oznámení Európskej Komisie z decembra 2012 pod názvom **„Dostať mladých do zamestnania“** sa okrem *systému záruk* vzhľadom na pretrvávajúce problémy situácie mladých v EÚ zaraďujú nasledovné opatrenia: (Európska komisia, 2012b)

- prijatie odporúčaní pre jednotlivé krajiny v rámci európskeho semestra,
- posilniť finančné nástroje EÚ na mobilitu mladých v rámci Únie – konzultácie o programe pracovných miest EURES pre mladých ľudí,
- prijatie krokov pre podporu kvalitných stáží a učňovskej prípravy - Komisia začína druhú fázu konzultácií so sociálnymi partnermi, založí Európske združenie učňovskej prípravy. Stáže sa čoraz viac javia ako potrebné získanie odborných skúseností v praxi a mladými ľuďmi sú považované za súčasť ich pracovnej kariéry. Prinášajú veľké množstvo výhod

tak pre študentov, resp. absolventov, ako aj samotné firmy. Veľký význam majú i medzinárodné stáže, pri ktorých ich účastníci zdokonaľujú i cudzí jazyk, čo im následne otvára nové možnosti pri ich budúcom stálom zamestnaní v rámci Európskej únie, či ďalších krajín. V súčasnosti však chýbajú usmernenia pre kvalitu rozvoja medzinárodných stáží.

V prípade **učňovského vzdelávania**, inak nazvaným **duálnym vzdelávaním** prostredníctvom pracovných skúseností v podniku na základe pracovnej zmluvy a zároveň prepojených teoretických vedomostí prostredníctvom vzdelávacej inštitúcie, tieto systémy pomáhajú uľahčiť prechod zo školy do zamestnania.

Vhodným príkladom učňovského vzdelávania je Rakúsko, kde vzdelávanie učňov zabezpečované podnikmi je doplnené o povinnú účasť na odbornom vzdelávaní v školách. Uční môžu byť vyškolení v rozsahu právne uznávaných učňovských remesiel. Po ukončení povinnej školskej dochádzky začne v súčasnosti 40% mladých ľudí učňovské vzdelávanie. 40% učňov v týchto školách zostane po získaní vzdelania pracovať u daného zamestnávateľa a zhruba 40 000 podnikov zaškolí 120 000 učňov.

Učňovské vzdelávanie trvá od dvoch po štyri roky. Spoločnosti poskytujúce vzdelávanie pre učňov sú povinné poskytovať zručnosti a know - how v rámci odborného profilu, čo zaisťuje jednotný minimálny štandard vzdelávania. Na druhú stranu najmä malé podniky, ktoré nie sú schopné zabezpečiť celý odborný profil, môžu poskytovať doplnkové vzdelávanie a tréningy, čím aj svojím dielom prispievajú k učňovskému vzdelávaniu. Štúdium v reálnom prostredí má mnoho výhod, napríklad získavanie sociálnych schopností, či schopností riešiť problémy. Hlavnou výhodou, ktorá priamo súvisí so zamestnanosťou mladých ľudí je skutočnosť, že študent môže byť po ukončení učňovského vzdelávania zamestnaný ďalej v spoločnosti na trvalý pracovný pomer. (Bundesministerium für bildung und frauen, 2014)

Ďalším medzníkom pri riešení nezamestnanosti mladých bolo oznámenie s názvom **„Spoločne pre mladých ľudí Európy“** vydané Európskou komisiou v júni 2013, ktoré predstavuje výzvu na prijatie opatrení proti nezamestnanosti mládeže.

V **odporúčaní pre SR** z mája 2013, ktoré sa týka národného programu reforiem Slovenska na rok 2013, a ktorým sa predkladá stanovisko Rady k programu stability Slovenska na roky 2012 – 2016 sa zdôrazňujú viaceré skutočnosti týkajúce sa trhu práce a mladých ľudí v predchádzajúcom období.

Aktivity, ktoré majú prispieť k riešeniu nezamestnanosti mladých ľudí a absolventov škôl sú naplánované v rámci **akčného plánu reforiem**, ktorý je súčasťou národného programu reforiem. Zaradujeme sem tieto opatrenia: (Vláda SR, 2013)

- Národný projekt **„Rozvoj stredného odborného vzdelávania“** z prostriedkov štrukturálnych fondov EÚ, ktorým sa má zabezpečiť spolupráca so zamestnávateľmi a zamestnávateľskými zväzmi v rámci systému odborného vzdelávania a prípravy. Žiaci by mali vykonávať odbornú prax priamo vo firmách.
- Národný projekt **„Národná sústava kvalifikácií“** z prostriedkov štrukturálnych fondov EÚ- úlohou je posilniť kvalitu odborného vzdelávania v odboroch, v odboroch, ktoré sú požadované trhom práce definovaním výsledkov vzdelávania a zaradením do úrovni kvalifikačného rámca. Projekt sa nachádza v štádiu realizácie, pričom termín splnenia je október 2015.

- Národný projekt „**Dielne praktického výcviku**“ z prostriedkov štrukturálnych fondov EÚ – cieľom je podporovanie nadobudnutia odborného vzdelania a praxe vo vybraných odboroch.
- **Reforma normatívneho financovania** pre regionálne školstvo s cieľom dať dôraz na uplatnenie absolventov na trhu práce a na náročnosť štúdia. Termín splnenia reformnej úlohy je december 2013.
- „**Tvorba vnútorných systémov zabezpečovania kvality** poskytovaného vysokoškolského vzdelávania, reforma akreditácie a sprísnenie kritérií pre získanie titulov profesor a docent. Úloha je čiastočne splnená s termínom do decembra 2013.“
- Legislatívna **úprava uznávania výsledkov neformálneho vzdelávania**, ktorá umožní nadobudnutie novej kvalifikácie prostredníctvom predošlej praxe alebo ďalšieho vzdelávania. Úloha je čiastočne splnená s termínom do decembra 2014.
- **Podpora kariérového poradenstva** pre dospelých v rámci národného projektu „Ďalšie vzdelávanie a poradenstvo pre dospelých“.
- **Rozvoj technických odborov** na VŠ so zameraním na zvýšenie kvality týchto odborov a adekvátne technické vybavenie s predpokladaným ukončením na jeseň 2014.
- **Podpora zamestnanosti mladých** prostredníctvom projektov na podporu vzniku pracovných miest vo verejnom aj súkromnom sektore.
- **Akčný plán pre mládež** na roky 2012-2013 prijatý v októbri 2012. Obsahuje 7 opatrení zameraných najmä na kvalitu a význam vzdelávania vrátane odborného vzdelávania a prípravy.
- **Zavedenie modifikácie absolventskej praxe** novelou zákona o službách zamestnanosti prijatou v marci roka 2013 s cieľom posilniť odbornosť absolventov škôl pri praktických skúsenostiach.
- **Systém stimulov** pre mladých je súčasťou novely zákona o službách zamestnanosti. Je určený pre mladých ľudí s nízkou kvalifikáciou, ktorého zámerom je zvýšenie vlastnej iniciatívy mladých ľudí zúčastňovať sa vzdelávania a prípravy pre trh práce.
- **Prepojenie vzdelania a trhu práce**, ktoré zdôrazňuje novela zákona o službách zamestnanosti. V rámci tejto úlohy sú naplánované národné a dopytovo orientované projekty.
- Príprava a prijatie **systému záruk** pre mladých ľudí do 25 rokov do konca roku 2013.
- **Národná sústava povolaní** pre „identifikáciu sektorovej potreby zručností na trhu práce a dopytu po kvalifikovanej pracovnej sile“. Predpokladaný plán ukončenia úlohy je koniec roka 2014.
- Opatrenia na zlepšenie **podnikateľského prostredia** a MSP.

Záver

Viacero ekonómov sa v teórii, ako aj v empirických výskumoch zaoberajú vzťahom medzi vzdelaním a nezamestnanosťou, resp. zamestnanosťou a konštatujú pozitívny vplyv vyššieho vzdelania na postavenie subjektov na trhu práce.

V Slovenskej republike sa situácia mladých ľudí na trhu práce vyvíja nepriaznivým trendom, čomu zodpovedá aj dlhotrvajúca vysoká nezamestnanosť mladých ľudí. Celkovo za obdobie rokov 2008 až 2013 sa miera nezamestnanosti mladých ľudí vyšplhala v druhom kvartáli roka 2013 na hodnotu 35,3%, čo je o 15,2 p. b. viac v porovnaní s druhým štvrtýrom 2008.

Slovensko patrí taktiež ku krajinám s najdlhším trvaním prechodu zo školy na trh práce, pričom podľa OECD prechod trval v roku 2006 až 2,7 roka.

Pre uľahčenie prechodu zo školy do zamestnania, získanie kvalitného zamestnania v rámci vyštudovaného odboru, či možnosti uplatniť sa v zahraničí je v súčasnom turbulentnom prostredí je dôležitá aktuálnosť ponúkaných zručností, vedomostí a znalostí. Školský systém by mal byť flexibilný a zároveň by mal zabezpečovať mladým ľuďom určité istoty.

Medzi strategické smery a ciele v oblasti vzdelávania vytýčené Európskou úniou patria „zvýšenie kvality a efektivity vzdelávacích systémov členských štátov, uľahčenie všetkým občanom prístup k vzdelávaniu a otvorenie vzdelávacích systémov širšiemu svetu.“

Z odporúčaní pre SR z mája 2013 vyplývajú pre Slovenskú republiku návrhy ako riešiť nepriaznivú situáciu mladých prostredníctvom **Záruk pre mladých**, prijať opatrenia s cieľom zlepšiť výsledky vzdelávania, v odbornom vzdelávaní a príprave posilniť poskytovanie praktickej výučby priamo v podnikoch, či podporiť účinné odovzdávanie znalostí podporou spolupráce medzi vysokými školami, výskumnou komunitou a podnikateľských sektorom.

V súčasnosti v SR vystupuje do popredia potreba veľkej novely odborného vzdelávania, ktorá by mala byť pripravená v prvom polroku 2014. Prvé kroky vedúce k zmene v odbornom vzdelávaní boli iniciované v rámci medzinárodnej konferencie na tému *Odborné vzdelávanie – možnosti transferu a implementácie prvkov duálneho vzdelávacieho systému*, kde svoje skúsenosti z fungovania duálneho systému vzdelávania priniesli zástupcovia Nemecka, Rakúska, ale aj Českej republiky a Maďarska. Úspešné duálne systémy odbornej prípravy, najmä v Rakúsku a Nemecku, sú vhodnou inšpiráciou aj pre slovenský trh práce.

Podakovanie

Príspevok vznikol v rámci riešenia projektu VEGA č. 1/0112/13 „Etablovanie a perspektívy rozvoja konceptu sociálnej ekonomiky v kontexte prebiehajúcich sociálno-ekonomických zmien na Slovensku“.

Literatúra

- [1] Akčný plán národného programu reforiem. *Vláda SR* [online]. [vid. 10. 08. 2013] Dostupné na: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrpactplan2013_slovakia_sk.pdf.
- [2] ALEXY, J., 2009. *Trh práce a manažment ľudských zdrojov*. Bratislava: Ekonóm. ISBN 978-80-1728-6.
- [3] BIAGI, F. and C. LUCIFORA, 2007. Demographic and education effects on unemployment in Europe. *Labour Economics* [online]. 2. 10. 2007 [vid. 31.5.2014]. Dostupné na: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537107000929>
- [4] BLANCHARD, O., 2006. European unemployment: the evolution of facts and ideas. *Economic Policy*, **45**(21), 5–59. ISSN 1468-0327.
- [5] BROŽOVÁ, D., 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-86429-16-4.
- [6] BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FRAUEN, 2014. *Apprenticeship Training in Austria, The Dual System* [online]. 26.05.2014 [vid. 3. 09. 2014] Dostupné na: <https://www.bmbf.gv.at/enfr/school/secon/app.html>

- [7] Dospelí vo formálnom vzdelávaní: politika a prax v Európe, 2011. Brusel: Eurydice. ISBN 978-92-9201-174-1
- [8] Dostať mladých do zamestnania, 2012. *Európska komisia* [online]. [vid. 14.08. 2013] Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0727:FIN:SK:HTML>
- [9] KOTÝNKOVÁ, M., 2006. *Trh práce na prelomu tisíciletí*. Praha: Nakladatelství Oeconomica. ISBN 80-245-1149-5.
- [10] MAREŠ, P., 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-86429-08-3.
- [11] Odporúčania rady, ktoré sa týka národného programu reforiem Slovenska na rok 2013 a ktorým sa predkladá stanovisko Rady k programu stability Slovenska na roky 2012–2016, 2013. *Európska komisia* [online]. 29. 05. 2013 [vid. 11. 08. 2013]. Dostupné na: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/csr2013_slovakia_sk.pdf
- [12] Prehodnotenie vzdelávania: investície do zručností na dosiahnutie lepších sociálnoekonomických výsledkov, 2012. *Európska komisia* [online]. 20.11.2012 [vid. 25. 08. 2013]. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0669:FIN:EN:PDF>
- [13] Prechod zo školy na trh práce: konceptuálny rámec a indikátory, 2011. *Inštitút pre výskum práce a rodiny* [online]. Jún 2011 [vid. 13. 08. 2013]. Dostupné na: <http://www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/bulletin/Bulletin-3-2011.pdf>
- [14] QUINTINI, G. and S. MARTIN, 2006. Starting Well or Losing their way? The Position of Youth in the Labour Market in OECD countries. *DELSA Working Paper OECD* [online]. OECD [vid. 22. 02. 2013]. Dostupné na: <http://www.oecd.org/employment/emp/37805131.pdf>
- [15] RIDDELL, C. W. and X. SONG, 2011. The impact of education on unemployment incidence and reemployment success: Evidence from the U.S. labour market. *Labour Economics* [online]. 22.1.2011. [vid. 30.5.2014]. Dostupné na: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537111000054>
- [16] Zákon č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov [online]. [vid. 10. 09. 2013] Dostupné na: http://jaspi.justice.gov.sk/jaspiw1/htm_zak/jaspiw_mini_zak_zobraz_clanok1.asp?kotva=k1&skupina=1