

Návrh

Politika zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2035

*materiál na rokovanie Pracovnej skupiny pre oblasť zamestnanosti, aktívnej politiky trhu práce,
Záruky pre mladých a sociálnej ekonomiky*

Obsah

Manažérske zhrnutie.....	5
1. Úvod.....	7
1.1. Zdôvodnenie vypracovania stratégie	7
1.2. Súvisiace strategické materiály	8
1.3. Hlavné trendy na trhu práce v členských štátoch EÚ	11
2. Súčasný stav na trhu práce v SR.....	16
2.1. Makroekonomické ukazovatele.....	16
2.2. Regionálne rozdiely a ich vplyv na ekonomiku a trh práce.....	17
2.3. Aktuálna demografická situácia.....	19
2.3.1 Vývoj počtu obyvateľov	19
2.3.2 Urbanizačné trendy a vplyv na trh práce.....	20
2.3.3 Regionálne disparity.....	20
2.3.4 Veková štruktúra obyvateľstva	21
2.3.5 Štruktúra pracovnej sily	22
2.3.6 Migrácia a jej vplyv na populáciu a trh práce	22
2.4 Vzdelanostná úroveň	22
2.5. Vývoj hlavných ukazovateľov trhu práce	26
2.6. Vekový manažment.....	27
2.7. Flexibilné formy práce, flexibilné formy zamestnania	31
2.8. Pracovná sila zo zahraničia	33
2.9. Nové a rozvíjajúce sa odvetvia v oblasti zelenej ekonomiky, digitálnej transformácie a umelej inteligencie	37
3. Predpokladaný vývoj zamestnanosti do roku 2035	39
3.1. Predikcia vývoja makroekonomických ukazovateľov v SR	39
3.2. Prognózy vývoja trhu práce	41
3.3. Výzvy na trhu práce	42
4. Strategické priority na podporu politiky zamestnanosti do roku 2035	45
4.1. Investície do ľudského kapitálu	46
4.2. Zmierňovanie regionálnych rozdielov	48
4.3. Rozvoj vzdelávania dospelých	51
4.4. Vekový manažment.....	53
4.5. Digitálna transformácia	54
4.6. Zelená transformácia	57
4.7. Umelá inteligencia a automatizácia	58
4.8. Sociálna ekonomika a sociálne inovácie	59

4.9. Zamedzenie úniku talentov, udržanie zahraničných študentov škôl v SR, odliv kvalifikovanej pracovnej sily do zahraničia.....	65
4.10. Efektívne riadenie pracovnej mobility a integrácie zahraničných pracovníkov	71
5. Strategické okruhy a ciele politiky zamestnanosti do roku 2035	72
5.1. Investície do ľudského kapitálu	73
5.2. Zmierňovanie regionálnych rozdielov	73
5.3. Rozvoj vzdelávania dospelých	74
5.4. Vekový manažment.....	75
5.5. Digitálna transformácia	75
5.6. Zelená transformácia	76
5.7. Umelá inteligencia	77
5.8. Sociálna ekonomika a sociálne inovácie	78
5.9. Únik talentov	78
5.10. Efektívne riadenie pracovnej mobility a integrácie zahraničných pracovníkov	79
6. Implementácia stratégie a monitorovanie	79
7. Záver.....	80
Zoznam použitých zdrojov:	81

Zoznam skratiek

AI - umelá inteligencia
AOTP - aktívne opatrenia na trhu práce
AFTP - aktívna politika trhu práce
APDN 2030 – Akčný plán na ďalšie posilnenie integrácie dlhodobo nezamestnaných na trh práce v Slovenskej republike s výhľadom do roku 2030
APSE 2030 – Akčný plán rozvoja sociálnej ekonomiky na Slovensku do roku 2030
ASR – Aliancia sektorových rád
BOZP - bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
CŽV - celoživotné vzdelávanie
ČR - Česká republika
DNO – dlhodobo nezamestnané osoby
DPH - daň z pridanej hodnoty
ECB - Európska centrálna banka
EHP - Európsky hospodársky priestor
EÚ – Európska únia
FST – Fond na spravodlivú transformáciu
HPH - hrubá pridaná hodnota
IFP – Inštitút finančnej politiky
IKT - informačné a komunikačné technológie
IoT – internet vecí (z angl. internet of things)
IP – Inšpektorát práce
IS ECU - Informačný systém evidencie cudzincov
IVPR – Inštitút pre výskum práce a rodiny
IVU - individuálne vzdelávacie účty
IT - informačné technológie
MD SR – Ministerstvo dopravy Slovenskej republiky
MEN – miera evidovanej nezamestnanosti
MF SR – Ministerstvo financií Slovenskej republiky
MH SR – Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky
MIRRI SR – Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie Slovenskej republiky
MNO – Mimovládne neziskové organizácie
MPSVR SR – Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
MRK - marginalizované rómske komunity
MSP - malé a stredné podniky
MŠVVM SR – Ministerstvo školstva, výskumu, vývoja a mládeže Slovenskej republiky
MV SR – Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky
MVO – Mimovládna organizácia
MZ SR – Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky
MZVaEZ SR – Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky
nariadenie vlády č. 281/2006 Z. z. - nariadenie vlády č. 281/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami
NBS – Národná banka Slovenska
NEET – mladí ľudia do 30 rokov, ktorí nie sú zamestnaní, nepokračujú v procese vzdelávania, ani sa nezúčastňujú na odbornej príprave (z ang. not in employment, education or training)
NIP – Národný inšpektorát práce
NPP ZM 2030 – Národný plán posilnenia Záruky pre mladých ľudí v Slovenskej republike s výhľadom do roku 2030
NRS - Národná rámcová stratégia podpory sociálneho začlenenia a boja proti chudobe

NUTS - Nomenklatúra štatistických územných jednotiek
 OECD - Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj
 OZE - obnoviteľné zdroje energie
 OVP - odborné vzdelávanie a príprava
 PDU – podiel disponibilných uchádzačov o zamestnanie v produktívnom veku na počte obyvateľov v produktívnom veku
 RSP - registrovaný sociálny podnik
 RÚZ - Republiková únia zamestnávateľov
 SE – sociálna ekonomika
 SNSLP – Slovenské národné stredisko pre ľudské práva
 SPRZ 2030 – Strategické priority rozvoja zamestnanosti v Slovenskej republike s výhľadom do roku 2030
 SR – Slovenská republika
 STEM - vzdelávací prístup, ktorý integruje vedu (Science), technológiu (Technology), inžinierstvo (Engineering) a matematiku (Mathematics).
 TREX - sofistikovaný bezdrôtový signalizačný systém
 UHP – Útvar hodnoty za peniaze
 UoZ – uchádzač o zamestnanie
 ÚPSVR – Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny
 ÚPSVaR – úrad práce, sociálnych vecí a rodiny
 ÚPVS - Ústredný portál verejnej správy
 ÚSVRK – Úrad splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity
 ÚSZZ - Úrad pre Slovákov žijúcich v zahraničí
 VAIA - Výskumná a inovačná autorita
 VPDD SR - Vnútroštátny plán Digitálnej dekády SR
 VÚC - vyšší územný celok
 VZPS – Výberové zisťovanie pracovných síl
 zákon č. 112/2018 Z. z. - zákon č. 112/2018 Z. z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov
 zákon o službách zamestnanosti – zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov
 ZoZ – záujemca o zamestnanie
 ZUoZ – znevýhodnený uchádzač o zamestnanie

Manažérske zhrnutie

Politika zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2035 je nadrezortný strategický dokument, ktorý určuje dlhodobé smerovanie podpory trhu práce na najbližšie desaťročie. Vznikol v reakcii na zásadné spoločenské, ekonomické a technologické zmeny, ktoré ovplyvňujú dostupnosť pracovnej sily, konkurencieschopnosť ekonomiky a udržateľnosť trhu práce. Dokument bol vypracovaný MPSVR SR v úzkej spolupráci s rezortmi, sociálnymi partnermi a odbornými inštitúciami.

Príčiny vzniku strategického dokumentu a spoločenská potreba

Stratégia vznikla ako reakcia na kombináciu megatrendov, ktoré zásadne menia podmienky fungovania trhu práce:

- **Demografické zmeny** – starnutie populácie, pokles pracovnej sily a nedostatok kvalifikovaných pracovníkov v kľúčových odvetviach.
- **Digitálna a dátová transformácia** – zrýchľujúci sa technologický pokrok, automatizácia a nástup umelej inteligencie menia štruktúru pracovných miest.
- **Zelená transformácia** – tlak na prechod k nízkouhlíkovej ekonomike vytvára nové odvetvia a dopyt po nových zručnostiach.
- **Regionálne disparity** – pretrvávajúce rozdiely v nezamestnanosti a rozvoji regiónov ohrozujú sociálnu kohéziu a hospodársky rast.
- **Národohospodárske priority** – potreba posilniť konkurencieschopnosť SR, modernizovať hospodárstvo a zabezpečiť reálnu konvergenciu k priemeru EÚ.

Stratégia zároveň vychádza z **Programového vyhlásenia vlády SR 2023 – 2027**, ktoré akcentuje potrebu stabilného podnikateľského prostredia, rozvoja zručností, flexibility trhu práce a efektívneho reagovania na nové výzvy.

Účel a význam stratégie

Cieľom dokumentu je vytvoriť jednotný strategický rámec, ktorý umožní:

- **dlhodobý, koordinovaný a udržateľný rozvoj zamestnanosti,**
- **adaptáciu trhu práce na meniace sa technologické, demografické a environmentálne podmienky,**
- **posilnenie ľudského kapitálu a inovačného potenciálu krajiny,**
- **integrované rozhodovanie naprieč rezortmi v oblasti trhu práce, vzdelávania a rozvoja zručností.**

Stratégia nadväzuje na doterajšie strategické dokumenty SR v oblasti zamestnanosti a Európsky pilier sociálnych práv a jeho Akčný plán.

Hlavné strategické ciele do roku 2035

- **Udržať mieru zamestnanosti populácie vo veku 20 – 64 rokov na úrovni min. 76 %.**
- **Zvýšiť účasť dospelých na vzdelávaní a odbornej príprave na 60 % (priemer EÚ).**
- **Zvýšiť počet absolventov VŠ v odboroch STEM o 15 %.**
- **Znížiť podiel evidovaných dlhodobo nezamestnaných občanov na celkovom počte nezamestnaných pod úroveň 30%.**
- **Znížiť počet mladých ľudí v situácii NEET na úroveň očakávaného priemeru EÚ (9 %).**

Kľúčové strategické okruhy

Stratégia identifikuje desať oblastí, ktoré predstavujú hlavné páky pre dlhodobý rozvoj zamestnanosti:

1. **Investície do ľudského kapitálu**
2. **Zmierňovanie regionálnych rozdielov**

- 3. Rozvoj vzdelávania dospelých**
- 4. Vekový manažment**
- 5. Digitálna transformácia**
- 6. Zelená transformácia**
- 7. Umelá inteligencia**
- 8. Sociálna ekonomika a sociálne inovácie**
- 9. Únik talentov**
- 10. Efektívne riadenie pracovnej mobility a integrácie zahraničných pracovníkov**

Rozhodujúcim faktorom naprieč oblasťami je vzdelávanie dospelých, s dôrazom na zručnosti potrebné v budúcnosti.

1. Úvod

1.1. Zdôvodnenie vypracovania stratégie

Základné informácie o strategickom dokumente

Politika zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2035 je nadrezortným strategickým dokumentom, ktorý svojimi strategickými prioritami určuje smerovanie podpory trhu práce na najbližších desať rokov. Strategický dokument vypracovalo MPSVR SR v spolupráci s ústrednými orgánmi štátnej správy a relevantnými partnermi, vrátane sociálnych partnerov.

Kontext vzniku a existencie strategického dokumentu

Politika zamestnanosti SR do roku 2035 vychádza zo záväzkov definovaných v **Programovom vyhlásení vlády Slovenskej republiky na roky 2023 – 2027**, ktoré zdôrazňuje potrebu vytvárať stabilné a motivujúce podnikateľské prostredie a zároveň flexibilný, moderný trh práce. Tento trh musí byť schopný efektívne reagovať na demografické zmeny a meniace sa národohospodárske priority, najmä v súvislosti s digitálnou transformáciou, rozvojom dátovej ekonomiky a prechodom na zelenú ekonomiku.

Základným cieľom hospodárskej politiky je vytvorenie podmienok pre udržateľný hospodársky rast, nízku mieru nezamestnanosti so zvyšovaním zamestnanosti, čo umožní opätovne naštartovať reálnu konvergenciu slovenskej ekonomiky k priemeru EÚ.

Aktualizáciou politiky zamestnanosti sa urýchlene zareaguje na civilizačné megatrendy, ktoré ovplyvňujú aj konkurenčnú schopnosť SR v globálnom a európskom prostredí. Takými sú technologické zmeny, prejavujúce sa ako inovácie v zelených a digitálnych transformáciách, ktoré sú vyjadrené v hospodárskej politike SR. Ďalej sú to demografické zmeny, ako kvantitatívny a kvalitatívny prvok ovplyvňujúci trh práce v súčasnosti a v budúcnosti, ktoré sú vyjadrené v sociálnej politike SR. Tieto strategické priority vyústili do spracovania prierezového nadrezortného strategického dokumentu Politika zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2035.

Strategický dokument „Politika zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2035“ priamo nadväzuje na strategické dokumenty, ako sú Národná stratégia zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020, Strategické priority rozvoja zamestnanosti v Slovenskej republike s výhľadom do roku 2030, Akčný plán na ďalšie posilnenie integrácie dlhodobo nezamestnaných na trh práce v Slovenskej republike s výhľadom do roku 2030 a Národný plán posilnenia Záruky pre mladých ľudí v Slovenskej republike s výhľadom do roku 2030.

Uznesením vlády Slovenskej republiky č. 561 z 19. novembra 2025 vláda schválila dokument „Východiská a postup vypracovania Vízie a stratégie rozvoja Slovenska do roku 2040 – Slovensko 2040 v zmysle bodu B.1 uznesenia vlády SR č. 358 zo 4. júla 2025. Z hľadiska postupnosti sa plánuje vypracovanie dvoch na seba nadväzujúcich dokumentov. Prvým je „Vízia rozvoja SR do roku 2040 – Slovensko 2040“ a následne druhým je „Stratégia rozvoja SR do roku 2040 – Slovensko 2040“. Vízia a stratégia majú byť prognostickými a strategickými dokumentmi, ktoré majú svoju logickú výstavbu od spracovania situačnej analýzy skúmaného objektu - SR, určenia stratégie, postupnej realizácie strategických priorít a cieľov a systému kontroly napĺňania stratégie. Prvý strategický dokument „Vízia rozvoja SR do roku 2040 – Slovensko 2040“ by mal byť vypracovaný v termíne do 30. júna 2026, druhý strategický

dokument „Stratégia rozvoja Slovenska do roku 2040 – Slovensko 2040“ v termíne do 31. januára 2027.

Účel strategického dokumentu

Účelom strategického dokumentu „**Politika zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2035**“ je vytvoriť jednotný rámec pre dlhodobý, udržateľný a systematický rozvoj zamestnanosti v SR. Strategický dokument je teda nástrojom, ktorý umožňuje SR pripraviť sa na budúci vývoj trhu práce a zabezpečiť, aby rozvoj zamestnanosti prebiehal v súlade s princípmi inkluzívneho, inovatívneho a udržateľného hospodárskeho rastu.

1.2. Súvisiace strategické materiály

Politika zamestnanosti SR do roku 2035 nadväzuje na nasledovné nižšie uvedené národné strategické dokumenty:

Strategické priority rozvoja zamestnanosti v Slovenskej republike s výhľadom do roku 2030¹

- dokument uvádza kľúčové výzvy pre rozvoj zamestnanosti a strategické priority v nasledujúcich oblastiach: podpora trhu práce v SR v kontexte stabilného a odolného hospodárstva; zelená a digitálna transformácia – alternatívne dopady priemyslu 4.0 a štrukturálne zmeny v ekonomike; zlepšenie služieb zamestnanosti; vzdelávanie pre potreby trhu práce a znevýhodnené osoby na trhu práce.

Akčný plán na ďalšie posilnenie integrácie dlhodobo nezamestnaných na trh práce v Slovenskej republike s výhľadom do roku 2030² - prostredníctvom kľúčových reforiem a iniciatív/akcií obsiahnutých v APDN 2030 sa týmto dokumentom vymedzuje legislatíva a aktivity všetkých zainteresovaných inštitúcií na programové obdobie 2021 – 2027 s výhľadom do roku 2030 s cieľom zabezpečiť komplexný prístup k riešeniu dlhodobej nezamestnanosti a zlepšenie postavenia DNO na trhu práce.

Národný plán posilnenia Záruky pre mladých ľudí v Slovenskej republike s výhľadom do roku 2030³ - cieľovou skupinou sú mladí ľudia do 30 rokov v situácii NEET alebo ohrození situáciou NEET, ktorým sa prostredníctvom opatrení rozčlenených do 5 kľúčových fáz poskytnú cielené opatrenia zamerané na podporu ich aktívneho vyhľadávania, informačnú kampaň, poskytovanie poradenstva, rozvoj zručností a integráciu na trh práce.

Akčný plán rozvoja sociálnej ekonomiky na Slovensku do roku 2030 - dokument predstavuje strategický rámec, ktorý má systematicky podporiť rozvoj SE ako nástroja pre inkluzívny rast, zamestnanosť a regionálny rozvoj. Formuluje priority v oblasti legislatívy, financovania, vzdelávania a medziodvetvovej spolupráce, pričom reflektuje európske politiky a odporúčania

¹ MPSVR SR. *Strategické priority rozvoja zamestnanosti v Slovenskej republike s výhľadom do roku 2030* [online], 2024. Dostupné na internete: <<https://www.employment.gov.sk/files/sk/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/strategicke-dokumenty-oblasti-zamestnanosti-do-roku-2030/strategicke-priority-rozvoja-zamestnanosti-2030.pdf>> [strategicke-priority-rozvoja-zamestnanosti-2030.pdf](https://www.employment.gov.sk/files/sk/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/strategicke-dokumenty-oblasti-zamestnanosti-do-roku-2030/strategicke-priority-rozvoja-zamestnanosti-2030.pdf)>

² MPSVR SR. *Akčný plán na ďalšie posilnenie integrácie dlhodobo nezamestnaných na trh práce v Slovenskej republike s výhľadom do roku 2030* [online]. 2024. Dostupné na internete <[apdn.pdf](#)>

³ MPSVR SR. *Národný plán posilnenia Záruky pre mladých ľudí v Slovenskej republike s výhľadom do roku 2030* [online], 2024. Dostupné na internete: <[np_posilnenia-zaruky-mladych.pdf](#)>

v oblasti SE. Osobitnú pozornosť venuje podpore RSP a ich úlohe pri zamestnávaní znevýhodnených osôb a/alebo zraniteľných osôb.

Národná rámcová stratégia podpory sociálneho začlenenia a boja proti chudobe - základný rámcový strategický dokument štátu pre oblasť chudoby a podporu sociálneho začlenenia. NRS vychádza z existujúceho súboru politík a opatrení vyplývajúcich zo strategických, koncepčných a legislatívnych úloh jednotlivých rezortov. Práca a zabezpečenie pravidelného príjmu je dôležitým nástrojom pre možné vymanenie sa z chudoby a sociálneho vylúčenia. Z uvedeného dôvodu sa viaceré kľúčové opatrenia NRS zameriavajú na podporu zamestnatelnosti znevýhodnených skupín prostredníctvom aktívnych politík trhu práce, podpory integrácie dlhodobo nezamestnaných, podpory zamestnanosti mladých ľudí, vzdelávania, ako aj zvyšovanie cieleného a individualizovaného poskytovania verejných služieb zamestnanosti⁴.

Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021-2027⁵ a Akčný plán rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021-2027⁶ - cieľom materiálov je dosiahnuť spravodlivú spoločnosť, kde je dosiahnutá rovnosť žien a mužov, bez všetkých foriem diskriminácie, násilia a akýchkoľvek škodlivých praktík voči ženám a dievčatám. Stratégia vytvára rámec pre činnosť orgánov štátnej a verejnej správy, ako aj ďalšie spolupracujúce subjekty v oblasti rovnosti žien a mužov a nastavuje kľúčové politické ciele a opatrenia na dosiahnutie rovnosti medzi ženami a mužmi s osobitným zameraním o. i. aj na oblasť vzdelávania, vedy a výskumu a oblasť rovnosti príležitostí a prístupu na trh práce, ekonomickej závislosti a chudoby žien.

Národný akčný plán zamestnanosti žien na roky 2022-2030⁷ - opatrenia navrhované v národnom akčnom pláne smerujú k zmierneniu nerovností medzi ženami a mužmi, k posilneniu ekonomickej nezávislosti a ekonomického postavenia žien, k zmierneniu príjmových rozdielov medzi ženami a mužmi.

Národný program rozvoja životných podmienok osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021–2030⁸ - základným cieľom materiálu bolo prostredníctvom definovaných úloh a opatrení zabezpečiť dosahovanie pokroku v oblasti ochrany práv osôb so zdravotným postihnutím uznaných Dohovorom OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím a pokroku pri ich používaní.

⁴ MPSVR SR. *Národná rámcová stratégia podpory sociálneho začlenenia a boja proti chudobe*. [online], 2020. Dostupné na internete: <[narodna-ramcova-stratogia-podpory-socialneho-zaclenenia-boja-proti-chudobe_aktualizacia.pdf](#)>

⁵ MPSVR SR. *Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021 – 2027*. [online], 2021. Dostupné na internete: <[strategia-rovnosti-z-m-2021-27.pdf](#)>

⁶ MPSVR SR. *Akčný plán rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021 – 2027* [online], Dostupné na internete: <[ap-rovnosti-zien-muzov-rovnosti-prilezitosti-2021-27.pdf](#)>

⁷ MPSVR SR. *Národný akčný plán zamestnanosti žien na roky 2022 – 2030* [online], 2022. Dostupné na internete <[Microsoft Word - NAP zamestnanost_zien_111022_FV](#)>

⁸ MPSVR SR. *Národný program rozvoja životných podmienok osôb so zdravotným postihnutím n roky 2021-2030* [online], 2021. Dostupné na internete: <[Národný program rozvoja životných podmienok osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021 – 2030](#)>

Národný program aktívneho starnutia na roky 2021–2030⁹ - tento dokument stanovuje úlohy pre vytvorenie predpokladov pre aplikáciu vybraných opatrení vekového manažmentu a ich postupné zavádzanie v podnikoch a organizáciách naprieč celým národným hospodárstvom.

Stratégia celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2021–2030¹⁰. Cieľom strategického materiálu v SR je zvýšenie adaptability a flexibility občanov SR na nové podmienky na trhu práce, ktorým je v rámci individuálnej vzdelávacej cesty jednotlivca v 21. storočí aj výzva uplatnenia sa na trhu práce v sektoroch, ktoré majú rozvojový potenciál, s dôrazom na Priemyselnú revolúciu 4.0, digitalizáciu a automatizáciu, ktorej musí celá krajina čeliť. Kľúčové opatrenia sú rozdelené do troch tematických oblastí. Prvá je oblasť kvalifikácií, druhá je zameraná na okruh základných zručností a občianskeho vzdelávania a tretia časť rieši nadrezortný charakter ČŽV a poradenstva a motiváciu občanov k ČŽV.

Akčný plán k Stratégii celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2025–2027¹¹ stanovuje detaily implementácie opatrení uvedených v Stratégii celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2021 – 2030.

Stratégia digitálnej transformácie Slovenska 2030¹² je rámcovou nadrezortnou vládou stratégiou, ktorá definuje politiku a konkrétne priority Slovenska v kontexte prebiehajúcej digitálnej transformácie hospodárstva a spoločnosti pod vplyvom inovatívnych technológií a globálnych megatrendov digitálnej doby.

Akčný plán digitálnej transformácie Slovenska na roky 2023 - 2026¹³ kladie dôraz najmä na podporu digitalizácie podnikov a širšej ekonomiky, vývoj a nasadenie top digitálnych technológií a **budovanie odolnej spoločnosti**. Definuje základný rámec pre podporu produktivity, znalostnej ekonomiky, zameriava sa na **segmenty s vyššou pridanou hodnotou**, konkurencieschopnejšie hospodárstvo, udržateľný rozvoj. Rovnako podporuje aj spoločnosť, ktorá sa v digitálnej dobe úspešne rozvíja, ale učí sa aj odolnosti voči negatívnym vplyvom digitálnych technológií.

Vnútroštátny plán Digitálnej dekády SR vznikol na základe rozhodnutia Európskeho parlamentu a Rady, ktorým sa zriaďuje politický program Cesta k digitálnemu desaťročiu do roku 2030. VPDD SR predstavuje súhrnný dokument sumarizujúci súčasný stav a plánovaný vývoj Slovenska do roku 2030 v dimenziách digitálnych zručností, digitálnej infraštruktúry, digitálnej transformácie podnikov a digitalizácie verejných služieb.

⁹ MPSVR SR. *Národný program aktívneho starnutia na roky 2021 – 2030* [online], 2021. Dostupné na internete: <[Detail materiálu | Portal OV](#)>

¹⁰ MŠVV SR. *Stratégia celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2021 – 2030* [online], 2021. Dostupné na internete: <[11044_strategia-celozivotneho-vzdelavania-a-poradenstva-na-roky-2021-2030.pdf](#)>

¹¹ MŠVV SR. *Akčný plán k Stratégii celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2025 - 2027* [online], 2025. Dostupné na internete: <[Detail materiálu | Portal OV](#)>

¹² MIRRI SR. *Stratégia digitálnej transformácie Slovenska* [online], 2019. Dostupné na internete: <[Strategia-digitalnej-transformacie-Slovenska-2030.pdf](#)>

¹³ MIRRI SR. *Akčný plán digitálnej transformácie Slovenska na roky 2023 – 2026* [online], 2022. Dostupné na internete: <<https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/27932/1>>

*Národná stratégia digitálnych zručností Slovenskej republiky a Akčný plán na roky 2023–2026*¹⁴ reflektuje narastajúcu potrebu rozšírenia základných gramotností pracovnej sily o nové digitálne zručnosti a kompetencie.

*Stratégia rovnosti, inklúzie a participácie Rómov do roku 2030*¹⁵. Tento rámcový strategický dokument je záväzkom vlády Slovenskej republiky, ktorý na úrovni priorít definuje smerovanie verejných politík za účelom dosiahnutia viditeľnej zmeny v oblasti rovnosti a začleňovania Rómov.

*Akčné plány k Stratégii rovnosti, inklúzie a participácie Rómov do roku 2030 na roky 2025 – 2027*¹⁶ materiál na úrovni priorít definuje smerovanie verejných politík za účelom dosiahnutia viditeľnej zmeny v oblasti rovnosti a začleňovania Rómov a Rómok. Dokument obsahuje päť prioritných oblastí – zamestnanosť, vzdelávanie, zdravie, bývanie, a boj s protirómskym rasizmom a podpora participácie.

*Národná stratégia výskumu, vývoja a inovácií 2030*¹⁷ - predmetná stratégia sa zameriava na rozvoj v troch kľúčových oblastiach: investovanie do kvalitného systému prerozdelenia a čerpania finančných prostriedkov; rozvoj talentu domáceho talentu, lákanie a udržanie existujúceho talentu a talentu zo zahraničia; budovanie komplexného rámca pre prioritáciu v podpore výskumu, vývoja a inovácií.

1.3. Hlavné trendy na trhu práce v členských štátoch EÚ

Spoločná správa o zamestnanosti 2025¹⁸ Európskej komisie a Rady (ďalej aj "správa") monitoruje situáciu v oblasti zamestnanosti v Európskej únii (ďalej aj "únia") a vykonávanie usmernení pre politiky zamestnanosti v súlade s článkom 148 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ).

Správa poskytuje ročný prehľad kľúčového vývoja v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v únii a nedávnych politických opatrení členských štátov v súlade s usmerneniami pre politiky zamestnanosti členských štátov. Taktiež identifikuje súvisiace kľúčové prioritné oblasti pre politické opatrenia.

Riešenie výziev identifikovaných v správe prispeje k dosiahnutiu vzostupnej sociálnej konvergenencie, posilní úsilie Únie o spravodlivú zelenú a digitálnu transformáciu a prispeje k zvládnutiu demografických zmien, ako aj k dosiahnutiu cieľov udržateľného rozvoja a implementácii stratégií Únie rovnosti.

Napriek náročnej hospodárskej situácii v roku 2023 zamestnanosť v Európskej únii vo väčšine odvetví naďalej rástla, aj keď miernejším tempom než v predchádzajúcom roku, ktorý zaznamenal výrazné oživenie. **Celkový počet zamestnaných sa zvýšil o 2,4 milióna, čím**

¹⁴ MIRRI SR. *Národná stratégia digitálnych zručností Slovenskej republiky a Akčný plán na roky 2023 - 2026* [online]. Dostupné na internete: <[NSDZ-a-AP.pdf](#)>

¹⁵ USVRK. *Stratégia rovnosti, inklúzie a participácie Rómov do roku 2030* [online], 2021. Dostupné na internete: <[Detail uznesenia | Portal OV](#)>

¹⁶ USVRK. *Akčné plány k Stratégii rovnosti, inklúzie a participácie Rómov do roku 2030 na roky 2025 - 2027* [online], 2025. Dostupné na internete: <[akcne_plany_k_strategii_rovnosti-inkluzie_a_participacie_romov_do_roku_2030_na_roky_2025-2027_-_aktualizacia.pdf](#)>

¹⁷ VAIA. *Národná stratégia výskumu, vývoja a inovácií 2030* [online], 2023. Dostupné na internete: <<https://vaia.gov.sk/sk/narodna-strategia-vyskumu-vyvoja-a-inovacii-2/>>

¹⁸ [Joint Employment Report 2025](#) – JER 2025

dosiahol celkovo 217,5 milióna osôb. Miera zamestnanosti v EÚ vo vekovej skupine 20 – 64 rokov dosiahla rekordných 75,3 % a v druhom štvrtroku 2024 sa ďalej zvýšila na 75,8 % (na porovnanie Slovensko dosiahlo 78,1% - Tabuľka 1). Ročný rast na úrovni 1,1 % signalizuje návrat k predpandemickým priemerom z rokov 2013 až 2019, po silnom náraste o 2,3 % v roku 2022, ktorý nasledoval po pandémie COVID-19. Rast zamestnanosti bol rozložený pomerne rovnomerne naprieč sektormi, pričom sa väčšinou pohyboval medzi 0,9 % a 1,7 %, s niekoľkými výnimkami. Odvetvie informačných a komunikačných technológií (IKT) vzrástlo o 4,3 %, čo poukazuje na pokračujúci dlhodobý trend rastu podporený digitálnou transformáciou. Naopak, zamestnanosť v priemysle zostala prakticky nezmenená, so zanedbateľným nárastom o 0,1 %. Poľnohospodársky sektor zaznamenal najvýraznejší pokles o 1,9 %, čo je v súlade s jeho dlhodobým smerovaním. Odvetvie ubytovacích a stravovacích služieb, ktoré počas pandémie prišlo takmer o 18 % pracovných miest, sa v roku 2023 zotavilo rastom o 5,6 %, čím prvýkrát prekročilo úroveň zamestnanosti pred pandémiu. Na druhej strane sektor stavebníctva sa ešte stále nedostal na úroveň pred finančnej krízy, napriek zvýšenému záujmu o bytovú výstavbu a ekologickú obnovu.

V prostredí historicky nízkej nezamestnanosti a klesajúceho počtu ľudí v produktívnom veku bol rast zamestnanosti podporený najmä **rastom pracovnej sily**, pričom významnú úlohu zohrali **štátni príslušníci tretích krajín a starší pracovníci**. Po rekordne nízkej miere nezamestnanosti v roku 2022 sa táto v EÚ medziročne znížila o 0,1 percentuálneho bodu na 6,1 % a v septembri 2024 klesla na 5,9 %. V roku 2023 sa približne 92 % prírastku zamestnanosti vo vekovej skupine 15 – 64 rokov pripisuje nárastu pracovnej sily, zatiaľ čo menej než 8 % je výsledkom poklesu počtu nezamestnaných. Tento vývoj bol do veľkej miery spôsobený vstupom pracovníkov vo veku 25 – 54 rokov s terciárnym vzdelaním na trh práce, z ktorých mnohí pochádzali z tretích krajín. Významne prispeli aj starší pracovníci vo veku 55 – 64 rokov so stredoškolským alebo vysokoškolským vzdelaním. Tento trend je v súlade so zvyšujúcou sa profesionalizáciou pracovnej sily a presunom zamestnania smerom k vysokokvalifikovaným pozíciám. Napriek celkovému rastu však medzi členskými štátmi pretrvávajú výrazné regionálne rozdiely.

Výsledky na trhu práce sa v prípade nedostatočne zastúpených skupín neustále zlepšujú, no stále existuje výrazný priestor na ďalší pokrok. Starší pracovníci, mladí ľudia, osoby s nízkou kvalifikáciou, ženy, štátni príslušníci tretích krajín a osoby so zdravotným postihnutím naďalej vykazujú výrazne nižšiu mieru zamestnanosti a účasti na trhu práce (vo vekovej skupine 15 – 64 rokov) v porovnaní s priemerom EÚ, ktoré v roku 2023 dosiahli 75,3 % a 75,0 %. Navyše, miera nezamestnanosti medzi mladými ľuďmi, nízko kvalifikovanými osobami a štátnymi príslušníkmi tretích krajín je zhruba dvojnásobne vyššia než priemer EÚ. Napriek tomu sú zlepšenia badateľné takmer vo všetkých skupinách. Skupina obyvateľov vo veku 55 – 64 rokov, ktorej podiel na populácii v posledných dvoch desaťročiach rástol najrýchlejšie, zaznamenala výrazné zvýšenie účasti na trhu práce, ktorá v roku 2023 dosiahla 67,0 %. **Tento vývoj je výsledkom viacerých faktorov, ako sú predĺženie strednej dĺžky života, lepšia zdravotná starostlivosť a nárast veku odchodu do dôchodku.** Mladí ľudia vo veku 15 – 24 rokov sa taktiež vo väčšej miere zapojili na trh práce – ich účasť dosiahla 41,2 % a miera zamestnanosti 35,2 %, čo zodpovedá úrovni z obdobia pred finančnou krízou v roku 2008. Zároveň miera mladých ľudí vo veku 15 – 29 rokov, ktorí nie sú zamestnaní, ani sa nevzdelávajú alebo nezúčastňujú odbornej prípravy (NEET) klesla na rekordne nízku úroveň 11,2 %. Pokles rozdielov medzi pohlaviami v oblasti zamestnanosti a účasti na trhu práce pokračoval aj v roku 2023, keď dosiahol 10,4 p. b. pri účasti a 10,2 p. b. pri zamestnanosti (vo vekovej skupine 20 – 64 rokov). V posledných dvoch rokoch výrazne narástol počet štátnych príslušníkov tretích

krajín na trhu práce EÚ. Takmer tri štvrtiny z nich boli Ukrajinci, pričom 40 % z tejto skupiny tvorili vysoko kvalifikovaní pracovníci.

Podiel dočasných zamestnancov a zamestnancov pracujúcich na kratší pracovný čas zostáva naďalej výrazne nižší ako pred pandémiou, rovnako ako aj počet odpracovaných hodín na osobu. V roku 2023 sa celkový objem odpracovaných hodín zvýšil o 0,9 %, čo mierne zaostalo za rastom celkovej zamestnanosti na úrovni 1,1 %. Tento vývoj potvrdzuje dlhodobý pokles počtu odpracovaných hodín na jednu zamestnanú osobu, s výnimkou sektora poľnohospodárstva, lesného hospodárstva a rybolovu, kde bol trend odlišný. Hlavným dôvodom tohto poklesu je znižovanie počtu hodín odpracovaných v rámci plného úväzku. Podiel zamestnancov pracujúcich na kratší pracovný čas (vo veku 20 – 64 rokov) sa v roku 2023 síce mierne zvýšil na 17,1 %, no aj tak zostáva na historicky nízkej úrovni. Zmluvy na kratší pracovný čas naďalej výrazne častejšie využívajú ženy – ich výskyt je u žien 3,6-krát vyšší ako u mužov (27,9 % v porovnaní so 7,7 %). Zároveň je však pravdepodobnosť, že ženy budú na kratší pracovný čas zamestnané dobrovoľne, nižšia (13,3 % v porovnaní s 20,8 % u mužov v roku 2023). **Nedostatok pracovnej sily ako aj zručností potrebných pre trh práce** (najmä digitálne zručnosti, zručnosti spojené so zelenou transformáciou) **naďalej pretrvávajú a predstavujú prekážku pre rast produktivity a konkurencieschopnosti.** Hoci k určitému zmierneniu tohto problému prispelo hospodárske spomalenie, lepšie zosúladenie ponuky a dopytu po zručnostiach, ako aj zvýšený prílev štátnych príslušníkov tretích krajín v produktívnom veku, výzva pretrváva. V roku 2022 uviedla viac ako tretina podnikov v EÚ nedostatok pracovnej sily ako faktor obmedzujúci výrobu. Tento podiel síce v roku 2023 klesol, no v októbri 2024 sa stále držal na úrovni 18 %, čo znamená, že ide o pretrvávajúci problém ovplyvňujúci európsku konkurencieschopnosť. Tento vývoj môže byť podporený znižovaním nesúladu medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami (napr. nižšia nadmerná kvalifikácia) a znižovaním rozdielov medzi odvetviami (napr. rovnomernejšia distribúcia voľných pracovných miest). V roku 2023 zaznamenali najväčší pokles miery voľných pracovných miest odvetvia, ktoré ich predtým vykazovali nadpriemerne – najmä ubytovacie a stravovacie služby, informačné a komunikačné technológie, stavebníctvo, administratívna podpora a odborné, vedecké a technické činnosti. Naopak, ťažobné a energetické sektory si udržali najnižšiu mieru voľných pracovných miest. Prílev štátnych príslušníkov tretích krajín v produktívnom veku pomohol v roku 2023 dočasne zmierniť nedostatok pracovnej sily a zručností. Mnohé z týchto nedostatkov sú však štrukturálne – spôsobené zmenami v dopyte po práci v súvislosti s dvojakou (digitálnou a ekologickou) transformáciou a starnutím obyvateľstva. Riešenie si preto vyžaduje dlhodobé politiky zamerané na rozvoj zručností, aktiváciu pracovnej sily, podporu mobility a riadenú migráciu.

Pokrok v hlavných cieľových hodnotách EÚ a národných cieľových hodnotách do 2030

Ciele EÚ v oblasti zamestnanosti, zručností a znižovania chudoby, stanovené v rámci *Akčného plánu na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv* z marca 2021, predstavujú kľúčový rámec pre formovanie politik na úrovni EÚ aj členských štátov. Tieto ciele slúžia ako orientačné body pre tvorbu opatrení zameraných na zlepšenie životných podmienok a posilnenie sociálnej súdržnosti v Európe.

Do roku 2030 sú definované tri hlavné ciele:

1. **Zvýšiť mieru zamestnanosti obyvateľstva v produktívnom veku (20 – 64 rokov) na aspoň 78 %.** Tento cieľ má podporiť aktiváciu pracovnej sily, lepšie využitie dostupného potenciálu vrátane znevýhodnených skupín a zároveň reagovať na demografické výzvy a rastúci dopyt po pracovnej sile v kontexte digitálnej a zelenej transformácie.

2. **Zvýšiť mieru účasti dospelých na vzdelávaní a odbornej príprave na najmenej 60 % ročne.** Tento cieľ reflektuje potrebu kontinuálneho rozvoja zručností u dospelých v súvislosti s rýchlo sa meniacimi požiadavkami trhu práce. Zdôrazňuje význam kontinuálneho vzdelávania ako nástroja adaptácie, konkurencieschopnosti a inklúzie.
3. **Zníženie počtu ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením o najmenej 15 miliónov oproti roku 2019, z čoho aspoň 5 miliónov by mali tvoriť deti.** Tento cieľ sa zameriava na zlepšenie životnej úrovne najzraniteľnejších skupín obyvateľstva, najmä detí, a na prevenciu generáčného prenosu chudoby prostredníctvom sociálnych investícií a inkluzívnych politík.

Tieto ambiciózne, ale realistické ciele sú základom pre spoločné úsilie EÚ a jej členských štátov pri budovaní spravodlivejšej a inkluzívnejšej Európy do roku 2030.

Členské štáty oficiálne podporili hlavné ciele EÚ v oblasti zamestnanosti, zručností a znižovania chudoby na sociálnom samite v Porte v máji 2021, ako aj v záveroch Európskej rady z júna 2021. V nadväznosti na túto politickú podporu všetky členské štáty predložili svoje vlastné národné ciele v týchto troch oblastiach, čím vyjadrili záväzok prispieť k spoločným ambíciám EÚ do roku 2030. Okrem hlavných cieľov boli v rámci *Akčného plánu pre mladých ľudí mimo zamestnania, vzdelávania alebo odbornej prípravy* stanovené aj doplňujúce ciele na úrovni EÚ, ktoré reflektujú širší zámer podporiť sociálne začlenenie, rodovú rovnosť a zručnosti budúcnosti. Medzi tieto ciele patrí:

- zníženie rozdielu v zamestnanosti medzi ženami a mužmi,
- zrýchlenie poskytovania formálneho vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve,
- zníženie podielu mladých ľudí NEET,
- zvýšenie podielu dospelých s aspoň základnými digitálnymi zručnosťami,
- zníženie predčasného ukončenia vzdelávania a odbornej prípravy,
- zníženie miery chudoby detí.

Väčšina členských štátov si zároveň stanovila **d ďalšie doplnkové vnútroštátne ciele**, a to buď v týchto prioritných oblastiach, alebo v ďalších oblastiach relevantných pre ich národné podmienky a politické priority. V tomto kontexte sa **priebežne monitoruje pokrok** nielen pri dosahovaní **troch hlavných cieľov EÚ**, ale aj pokrok **smerom k národným cieľovým hodnotám na rok 2030**, čo umožňuje transparentné hodnotenie a vzájomné učenie sa medzi členskými štátmi. Tento systematický prístup má za cieľ zabezpečiť, aby spoločné úsilie prinášalo merateľné výsledky pre ľudí v celej EÚ.

Napriek spomaleniu hospodárskeho rastu zostával **rast zamestnanosti v roku 2023** silný, pričom EÚ sa naďalej nachádza na dobrej ceste k naplneniu cieľa celkovej miery zamestnanosti do roku 2030. Po dosiahnutí úrovne **75,8 % v roku 2024** je EÚ od cieľovej hodnoty **78 %** vzdialená už len o 2,2 percentuálneho bodu. Vzhľadom na tieto pozitívne trendy možno konštatovať, že **EÚ v súčasnosti napreduje priaznivým tempom smerom k naplneniu cieľa v oblasti zamestnanosti do roku 2030.**

Väčšina členských štátov zaznamenala v roku 2023 **d ďalší pokrok v plnení svojich národných cieľov týkajúcich sa zamestnanosti**. Slovensko dosiahlo svoj národný cieľ do roku 2030 v oblasti zamestnanosti **76,5 % v roku 2022**, keď miera zamestnanosti vo veku 20 - 64 rokov dosiahla **76,7 %**. Naďalej pokračovala v pozitívnom vývoji a v roku 2024 dosiahla úroveň **78,1 %** (Tabuľka 1).

Viac než polovica členských štátov dosiahla v roku 2023 rast zamestnanosti pod úrovňou predpandemického priemeru z rokov 2013 – 2019, čo je aj dôsledok vyšších súčasných mier zamestnanosti a klesajúceho počtu obyvateľov v produktívnom veku.

V prípade väčšiny krajín (20) sa však ročný rast zamestnanosti nachádza na úrovni potrebnej na splnenie cieľa zamestnanosti, alebo ju prekračuje. Len Česko, Rumunsko, Bulharsko, Belgicko, Maďarsko a Fínsko v roku 2023 zaostali za oboma mierami – predpandemickým priemerom aj potrebným tempom rastu. Napriek tomu je Fínsko veľmi blízko k obom úrovňam a Česko svoj cieľ takmer dosiahlo.

Pokrok pri dosahovaní hlavného cieľa v **oblasti vzdelávania dospelých** je nedostatočný, a preto je na jeho dosiahnutie do roku 2030 potrebné výrazné a zrýchlené úsilie. Podľa nových údajov z prieskumu vzdelávania dospelých (AES) vzrástla miera účasti dospelých na vzdelávaní za posledných 12 mesiacov (okrem usmerňovanej odbornej prípravy na pracovisku) v EÚ z 37,4 % v roku 2016 na 39,5 % v roku 2022. Slovensko v roku 2022 dosiahlo hodnotu 49,5%, ktorá je o 0.5 p.b. nižšia ako cieľ stanovený do roku 2030 vo výške 50%. Tento veľmi mierny vzostup bude musieť byť značne zrýchlený, aby sa dosiahol cieľ EÚ v oblasti zručností na úrovni 60 % do roku 2030. Tento cieľ je kľúčový, pretože Európa potrebuje pracovnú silu, ktorá sa prispôbobi meniacim sa potrebám zručností, zníži nedostatok zručností a pracovnej sily a zostane konkurencieschopná, inovatívna a inkluzívna v kontexte zelenej a digitálnej transformácie a demografických zmien.

Väčšina členských štátov stále zaostáva pri plnení svojich národných cieľov v oblasti vzdelávania dospelých do roku 2030. V roku 2022 už Švédsko, Maďarsko a Rumunsko prekročili svoje národné ciele, pričom Slovensko sa priblížilo, ale stále zostalo pod úrovňou cieľa. Rumunsko, ktoré malo najnižšiu úroveň účasti na vzdelávaní dospelých v EÚ, si stanovilo relatívne nízky, ale ambiciózny cieľ do roku 2030, pričom v roku 2022 zaznamenalo najväčší nárast v EÚ (+229 %), hoci tento nárast môže byť spôsobený aj zmenou metodiky. Naopak, v 24 krajinách ostal podiel dospelých účastníkov vzdelávania pod úrovňou ich cieľov do roku 2030, pričom najväčšie rozdiely sa zaznamenali v Slovinsku, Cypre, Chorvátsku, Poľsku a Taliansku (viac ako 31 percentuálnych bodov). Z týchto 24 krajín len 10 dosiahlo pokrok v plnení svojich cieľov v porovnaní s rokom 2016, najmä Estónsko (+23 %), Malta (+22 %), Slovensko (+16 %), Nemecko (+16 %) a Španielsko (+12 %). Miera účasti na vzdelávaní a odbornej príprave je tiež často nižšia v odľahlých a vidieckych regiónoch.

V **oblasti chudoby**, ktorá klesla napriek náročnému sociálno-ekologickému kontextu (kríza spôsobená COVID-19, vysoké náklady na energie a inflácia), sa v roku 2023 počet osôb čeliacich riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia znížil o 703 000 v porovnaní s rokom 2022 a o 1 571 000 v porovnaní s rokom 2019. Tento pokles predstavuje druhý po sebe nasledujúci rok zníženia po období stability v rokoch 2018 – 2021. Dosiahnutie hlavného cieľa EÚ znížiť chudobu do roku 2030 o aspoň 15 miliónov bude však vyžadovať výrazné zrýchlenie počas zostávajúceho desaťročia. Pokrok pri dosahovaní národných cieľov v oblasti chudoby sa v jednotlivých členských štátoch líši. Od roku 2019 približne polovica členských štátov zaznamenala pokrok smerom k dosiahnutiu svojich národných cieľov na rok 2030, pričom tretina krajín (Belgicko, Bulharsko, Cyprus, Česko, Grécko, Taliansko, Lotyšsko, Poľsko a Rumunsko) je na dobrej ceste a dosiahla aspoň jednu tretinu pokroku. Na druhej strane takmer polovica krajín (Rakúsko, Dánsko, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Nemecko, Luxembursko, Malta, Holandsko, Slovensko, Slovinsko, Španielsko a Švédsko) zaznamenala negatívny vývoj. V období rokov 2019 – 2023 sa zvýšil počet detí vystavených riziku chudoby alebo sociálneho vylúčenia o 583 000. Pozitívny vývoj bol zaznamenaný v 13 krajinách (Belgicko, Bulharsko, Estónsko, Írsko, Grécko, Chorvátsko, Cyprus, Malta, Portugalsko, Rumunsko, Slovinsko, Fínsko a Švédsko), ktoré si stanovili doplnkové ciele v oblasti znižovania chudoby detí, zatiaľ čo opačný trend bol zaznamenaný v Rakúsku, Česku, Francúzsku, Nemecku, Luxembursku, Poľsku, na Slovensku a v Španielsku.

2. Súčasný stav na trhu práce v SR

Situácia na trhu práce v SR zaznamenala pozitívny vývoj vďaka zahraničným investorom, podpore zamestnávania znevýhodnených skupín a rozvoju ďalšieho vzdelávania. Trh práce je naďalej negatívne ovplyvnený regionálnymi rozdielmi a čelí zásadnej výzve v podobe demografických zmien, starnutia populácie a úbytku pracovnej sily, s čím súvisí aj potreba rozvoja vekového manažmentu. Zároveň pretrváva problém nesúlady medzi vzdelaním a potrebami trhu práce. Podpora flexibilných foriem zamestnávania môže pomôcť zvýšiť účasť vybraných skupín na trhu práce. Trh práce čaká taktiež obdobie výrazných zmien v podobe nástupu zelenej ekonomiky, rozmach digitálnych technológií a umelej inteligencie.

Z pohľadu sektorovej štruktúry zamestnanosti je potrebné primerane zohľadniť aj oblasť sociálnych služieb, ktorá dlhodobo zamestnáva približne 50 tisíc osôb. Demografický vývoj, najmä starnutie obyvateľstva, bude mať na tento sektor zásadný vplyv – podľa dostupných demografických projekcií sa populácia vo veku 80 a viac rokov do roku 2040 takmer zdvojnásobí, čo povedie k nárastu dopytu po sociálnych službách odhadom o 30–40 %. Uvedený vývoj bude mať dopad na trh práce a vyžiada si systematické investície do vzdelávania, rekvalifikácie a riadenia pracovnej sily v sektore sociálnych služieb s cieľom zabezpečiť dostatočné personálne kapacity a udržateľnosť poskytovania sociálnych služieb v dlhodobom horizonte.

2.1. Makroekonomické ukazovatele

V období rokov 2015 až 2024 Slovensko prešlo výraznými makroekonomickými výkyvmi. Hrubý domáci produkt (HDP) vykazoval kolísavý vývoj, pričom po dynamickom raste v rokoch 2015 a 2018 nastal pokles počas pandémie COVID-19 a následné pomalšie zotavenie v porovnaní s priemerom Európskej únie (EÚ). V posledných rokoch sa však tempo rastu stabilizovalo a stále sa nachádza nad priemerom EÚ.

Miera nezamestnanosti, podľa údajov Eurostatu, klesla z 11,5 % v roku 2015 na 5,3 % v roku 2024, čo svedčí o postupnom zlepšovaní situácie na trhu práce. Tento trend je výsledkom viacerých faktorov, vrátane prítomnosti významných zahraničných investorov, najmä v automobilovom a technologickom sektore, ako aj zavedenia programov zameraných na podporu zamestnávania mladých, dlhodobo nezamestnaných a znevýhodnených skupín. Okrem toho sa výrazne rozvíjajú vzdelávacie a rekvalifikačné iniciatívy. Časť poklesu nezamestnanosti je však ovplyvnená aj demografickými faktormi, ako je starnutie populácie a odchod pracovnej sily do zahraničia.

Po období deflácie v rokoch 2015 a 2016 sa inflácia postupne zvyšovala, čo bolo ovplyvnené turbulentnou situáciou na globálnych trhoch, najmä v dôsledku vojny na Ukrajine a amerických ciel. V rokoch 2022 a 2023 dosiahla miera inflácie na Slovensku jednu z najvyšších hodnôt v rámci EÚ. V súčasnosti sa inflácia stabilizovala, avšak zostáva nad priemerom únie.

Slovensko zaznamenalo výrazné výkyvy v reálnej produktivite práce na odpracovanú hodinu. Najvýraznejší rast nastal počas pandémie v rokoch 2020 (6,9 %) a 2021 (5,7 %), čo súviselo s pandemickými stimulmi. V roku 2022 došlo k poklesu produktivity o –3,1 %, čo predstavuje návrat k rovnovážnym úrovňam. V poslednom období sa produktivita práce stabilizovala a v roku 2024 rástla o 2,0 % oproti predchádzajúcemu roku, pričom je mierne nad priemerom EÚ.

Miera participácie pracovnej sily zaznamenala prevažne pozitívny vývoj, s najvýraznejším nárastom v rokoch 2017 a 2024. Po miernom spomalení rastu počas rokov 2020 až 2022, kedy boli zaznamenané najnižšie hodnoty, nastalo v posledných dvoch rokoch oživenie. Tento trend naznačuje zotavovanie trhu práce a zvýšený záujem obyvateľstva o ekonomickú aktivitu.

2.2. Regionálne rozdiely a ich vplyv na ekonomiku a trh práce

Súčasný trh práce v SR je ovplyvnený kombináciou globálnych ekonomických trendov, demografických zmien a špecifických domácich faktorov. Kľúčové aspekty, ako sú infraštruktúra, mzdové podmienky, situácia marginalizovaných komunít a prehľad dominantných odvetví hospodárstva vrátane ich detailného porovnania v regionálnej dimenzii, predstavujú bázu pre pochopenie týchto rozdielov, ktoré je nevyhnutné pre formulovanie efektívnych a cielených politík, ktoré budú schopné reagovať na výzvy a príležitosti v nasledujúcom desaťročí.

Regionálne disparity v nezamestnanosti a zamestnanosti

Trh práce na Slovensku je charakterizovaný výraznými regionálnymi rozdielmi, ktoré sú často označované ako "dvojfarebné Slovensko". Kým celková disponibilná miera nezamestnanosti v marci 2024 dosahovala 5 %, v niektorých okresoch s horšou výkonnosťou trhu práce bola táto miera až dvojnásobne vyššia. Východné a južné regióny krajiny vykazujú mieru nezamestnanosti v priemere stále nad 7,5 %. K okresom s najvyšším podielom nezamestnaného obyvateľstva v produktívnom veku patria Rimavská Sobota, Revúca a Kežmarok¹⁶

Naopak, v oblasti zamestnanosti vykazuje Slovensko celkovo pozitívne výsledky. Miera zamestnanosti v SR bola podľa údajov Eurostatu v roku 2024 na úrovni 78,1 %. Regionálne rozdiely v miere zamestnanosti sú však značné. V roku 2024 v rámci jednotlivých regiónov dosiahol najvyššiu mieru zamestnanosti obyvateľov vo veku 20 - 64 rokov Bratislavský kraj (85,4 %). Na druhej strane jej najnižšia úroveň bola v Prešovskom kraji (72,2 %). V roku 2024 bol v rámci regiónov rozdiel medzi najnižšou a najvyššou mierou zamestnanosti obyvateľov vo veku 20 - 64 rokov na úrovni 13,2 p. b. Miera zamestnanosti obyvateľov vo veku 20 - 64 sa zvýšila takmer vo všetkých regiónoch (s výnimkou Bratislavského, Nitrianskeho a Prešovského kraja) v rozsahu od 0,7 p. b. (v Žilinskom kraji) do 1,7 p.b. (v Košickom kraji). Napriek poklesu miery zamestnanosti v niektorých regiónoch sa medziregionálny rozdiel v úrovni miery zamestnanosti obyvateľov vo veku 20 - 64 rokov v porovnaní s rokom 2023 znížil. Keď v roku 2023 bol rozdiel medzi najnižšou a najvyššou mierou zamestnanosti obyvateľov vo veku 20 - 64 rokov na úrovni 14,7 p. b., v roku 2024 to bolo 13,2 p. b.¹⁹

Mzda a regionálne rozdiely v mzdách

Minimálna mzda pre rok 2026 bola stanovená na 915 eur za mesiac pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou, alebo 5,259 eura za každú odpracovanú hodinu.²⁰

¹⁹ MPSVR SR. *Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2024*. [online], 2025. Dostupné na internete <[Správa o sociálnej situácii obyvateľstva SR za rok 2023](#)>

²⁰ MPSVR SR. *Historický nárast minimálnej mzdy je realitou. V roku 2026 je minimálna mzda vo výške 915 eur*. [online], 2026. Dostupné na internete <<https://www.employment.gov.sk/sk/uvodna-stranka/informacie-media/aktuality/historicky-narast-minimalnej-mzdy-je-realitou-roku-2026-je-minimalna-mzda-vo-vyske-915-eur.html>>

V roku 2024 dosiahla priemerná nominálna mesačná mzda zamestnanca v hospodárstve SR podľa údajov ŠÚ SR hodnotu 1 524 eur, ktorá sa v porovnaní s predchádzajúcim rokom zvýšila o 94 eur pri medziročnom raste o 6,6 %. Tempo jej rastu sa v porovnaní s predchádzajúcim rokom spomalilo o 3,1 p. b. Priemerná reálna mesačná mzda zamestnanca v hospodárstve SR v roku 2024 sa medziročne zvýšila o 3,7 %. Rovnako ako v predchádzajúcich rokoch, aj v roku 2024 v mzdovom vývoji pretrvávali výrazné regionálne rozdiely, keď sa v jednotlivých krajoch priemerná nominálna mesačná mzda pohybovala v rozpätí od 1 195 eur (Prešovský kraj) do 1 858 eur (Bratislavský kraj) s rozdielom 663 eur (v roku 2023 to bolo 640 eur). Vyššia ako v priemere za celé hospodárstvo SR bola priemerná nominálna mesačná mzda len v Bratislavskom kraji, v ostatných krajoch bola pod priemerom SR. Vo všetkých krajoch úroveň priemernej nominálnej mzdy zamestnancov presiahla úroveň roku 2023, najvýraznejšie vzrástla v Banskobystrickom kraji (o 8,1 %), najmenej v Nitrianskom kraji (o 3,7 %). Reálna mzda medziročne vzrástla, najviac v Banskobystrickom kraji (o 5,2 %), najmenej v Nitrianskom kraji (o 0,9 %).

Podľa odvetví najvyššiu priemernú nominálnu mesačnú mzdu dosiahli zamestnanci vo finančných a poisťovacích činnostiach (2 644 eur) a dodávka elektriny, plynu a pary (2 610 eur) a naopak najnižšiu mzdu mali zamestnanci v ubytovacích a stravovacích službách (889 eur). V porovnaní s rokom 2023 sa priemerná nominálna mesačná mzda zvýšila v takmer všetkých sledovaných odvetviach (s výnimkou činností v oblasti nehnuteľností), relatívne najrýchlejšie rástla v činnostiach dodávky elektriny, plynu a pary (o 11,3 %). V ostatných odvetviach rástla priemerná nominálna mesačná mzda v rozmedzí od 4,5 % (stavebníctvo) do 9,5 % (vzdelávanie). Reálne mzdy v priemere za rok 2024 medziročne vzrástli najvýraznejšie v činnostiach dodávky elektriny, plynu a pary (o 8,3 %) a vo vzdelávaní (o 6,5 %). Naopak, v porovnaní s predchádzajúcim rokom klesli v činnostiach v oblasti nehnuteľností (o 2,9 %)²¹.

Dominantné odvetvia hospodárstva a ich regionálna špecifikácia

Relatívne najviac sa zvýšila HPH v skupinách finančné a poisťovacie činnosti (o 16,1 %). S veľkým odstupom nasledujú odborné, vedecké a technické činnosti; administratívne služby (o 5,2 %) a poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov (o 1,9 %). Rýchlosť rastu sa znížila v šiestich skupinách a to sa týka aj veľkoobchodu (z 12,2 % na 0,9 %). Na druhej strane, pokles výkonnosti vykázali činnosti v oblasti nehnuteľností (-0,01 %), stavebníctvo (-0,2 %) a umenie, zábava a rekreácia; ostatné činnosti (- 1 %). Pokiaľ ide o priemysel, vyššie uvedená zmena referenčného roka celkom zmenila jeho predchádzajúce čísla, a to najmä v roku 2023. Kým v starej edícii výkonnosť kľúčového odvetvia vzrástla o 20,8 %, čo bol najväčší vzostup od vzniku Slovenskej republiky, po novom klesla (-0,2 %). V roku 2024, na ktorý sa už vzťahuje nová metodika, sa pridaná hodnota priemyslu mierne zvýšila (o 0,5 %). Rast zaznamenal prvý raz po štyroch rokoch poklesu.

Zamestnanosť, ktorá zahŕňa zamestnancov a SZČO, vzrástla v deviatich z 18 odvetví ekonomiky v roku 2024. Najväčšie zmeny nastali v sektore služieb. Absolútne najviac pracujúcich pribudlo v informáciách a komunikácii (o 12,8 tis.), potom v odvetví umenie, zábava a rekreácia (o 6,1 tis.). Naopak, najväčší úbytok vykázali finančné a poisťovacie činnosti (-8,3 tis.) a administratívne služby (-7,3 tis.). Vývoj zamestnanosti vo väčšine odvetví sprevádza nestabilita. Napríklad v rokoch 2022 a 2023 sa počet pracujúcich plynulo zvýšil v piatich odvetviach a, naopak, plynulo znížil v troch odvetviach. K obratu – z poklesu k rastu a z rastu k poklesu alebo naopak – došlo až v 10 prípadoch a to sa týka aj dvoch najväčších

²¹ MPSVR SR. *Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2024*. [online], 2025. Dostupné na internete <[Správa o sociálnej situácii obyvateľstva SR za rok 2023](#)>

odvetví – priemysel a veľkoobchod a maloobchod. V priemysle v roku 2023 ubudlo 33,6 tis. pracujúcich a v roku 2024 pribudlo 3,6 tis. Vo veľkoobchode a maloobchode zasa najprv pribudlo 14,9 tis. pracujúcich a potom ubudlo 1,2 tis.²².

Marginalizované komunity a ich integrácia na trhu práce

Integrácia marginalizovaných komunit, najmä rómskych komunit, na trhu práce predstavuje jednu z najvýznamnejších sociálno-ekonomických výziev SR. Tieto komunity čelia mnohým štrukturálnym bariéram, ktoré bránia ich plnohodnotnému zapojeniu do spoločenského a ekonomického života. Osoby z MRK majú dlhodobo nízku mieru účasti na trhu práce, hoci miera zamestnanosti osôb z MRK má stúpajúcu tendenciu. Podľa zisťovania EU SILC_MRK 2020 je miera zamestnanosti osôb z MRK v produktívnom veku iba na úrovni 33 %, čo je výrazne menej ako v prípade zamestnanosti celkovej populácie SR. Zamestnanosť v tejto skupine je často príležitostná a na kratší pracovný úväzok. Najčastejšími typmi zamestnania u osôb z MRK aj u integrované bývajúcich Rómov sú v oblasti stavebníctva, výroby, upratovania a opatrovateľstva, čo sú odvetvia citlivé na hospodárske zmeny a s nižšou stabilitou. Vplyv na nízku mieru zamestnanosti má aj nízke dosiahnuté vzdelanie, ktoré je častým problémom vyskytujúcim sa v MRK. Aj v prípade rovnakého vzdelania majú osoby z MRK nižšiu zamestnanosť v porovnaní s integrované žijúcimi Rómami a celkovou populáciou, čo súvisí s ich väčším sociálnym a priestorovým vylúčením. Toto vylúčenie zhoršuje ich prístup k pracovným príležitostiam a zvyšuje riziko neformálnej a nepravidelnej práce. Hoci s rastúcou úrovňou vzdelania stúpa aj zamestnanosť, rast u osôb z MRK je výrazne nižší ako u ostatných skupín²³.

2.3. Aktuálna demografická situácia

Demografický vývoj na Slovensku predstavuje jednu z najzásadnejších výziev pre dlhodobú udržateľnosť trhu práce, dôchodkového systému a sociálnej politiky. SR čelí akcelerujúcemu starnutiu populácie, stagnujúcej pôrodnosti a miernemu úbytku obyvateľov. Tieto procesy zásadne ovplyvňujú ponuku pracovnej sily, regionálnu štruktúru zamestnanosti aj potrebu prispôbenia verejných politík. Pochopenie demografických zmien a ich prepojenia s trhom práce je preto kľúčové pre tvorbu efektívnych stratégií zamestnanosti do roku 2035.

2.3.1 Vývoj počtu obyvateľov

Počet obyvateľov Slovenska sa v poslednom desaťročí mierne znížil – z 5 421 349 v roku 2014 na 5 419 451 v roku 2024, čo predstavuje pokles o 1 898 osôb (-0,04 %). Aj keď sa tento pokles na prvý pohľad javí ako zanedbateľný, poukazuje na nástup demografickej stagnácie, resp. poklesu, čo je fenomén charakteristický pre mnohé európske krajiny v dôsledku kombinácie nízkej pôrodnosti a starnutia populácie. Po roku 2020 sa začal trend dlhodobejšieho úbytku, ktorý podľa projekcií Eurostatu bude pokračovať až do druhej polovice 21. storočia. Hlavnými príčinami sú nízka pôrodnosť, starnutie populácie a odliv mladších vekových skupín do zahraničia. Tieto trendy sa prejavia postupným znižovaním ponuky pracovnej sily, najmä v produktívnom veku, čo bude mať priamy vplyv na udržateľnosť dôchodkového a sociálneho systému.

²² MPSVR SR. *Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2024*. [online], 2025.

Dostupné na internete <[Správa o sociálnej situácii obyvateľstva SR za rok 2023](#)>

²³ MARKOVIČ, F. a PLACHÁ, E. 2022. *Príjmy a životné podmienky v marginalizovaných rómskych komunitách: Vybrané ukazovatele zo zisťovania EU SILC_MRK 2020*. Bratislava: Úrad vlády SR.

2.3.2 Urbanizačné trendy a vplyv na trh práce

Urbanizačná dynamika vykazuje zmenu smerom k suburbanizácii. Počet obyvateľov miest klesol z 2,92 mil. (2014) na 2,83 mil. (2024), kým vidiecke oblasti zaznamenali nárast o takmer 92 tis. obyvateľov (+3,7 %). V kontexte globálnych trendov urbanizácie tento nárast na vidieku, sprevádzaný poklesom v mestách, silne naznačuje proces suburbanizácie alebo peri-urbanizácie, kedy dochádza k sťahovaniu z preľudnených a drahých mestských centier do okrajových častí miest alebo do okolitých obcí, ktoré ponúkajú lepšiu kvalitu života (viac zelene, menej hluku, často lacnejšie bývanie) pri zachovaní relatívne dobrej dostupnosti pracovných príležitostí a služieb v blízkych mestách (najmä v okolí Bratislavy, Trnavy alebo Žiliny). Rozdiely vo vývoji medzi mestami a vidiekom majú zásadné dôsledky pre trh práce. Z hľadiska ponuky pracovnej sily tak prebiehajúci proces suburbanizácie má za následok, že hoci populácia v administratívnych hraniciach miest klesá, ich funkčné metropolitné oblasti (vrátane okolitých vidieckych obcí) si môžu udržiavať alebo dokonca zvyšovať celkový počet obyvateľov, a tým aj potenciálnej pracovnej sily. To však zároveň znamená, že narastá počet dochádzajúcich za prácou, čo kladie nároky na dopravnú infraštruktúru a časové náklady. Dôležitým aspektom je taktiež štruktúra trhu práce. Vidiecke oblasti, ktoré zaznamenávajú prírastok obyvateľstva, tak môžu postupne meniť svoju sociálno-ekonomickú štruktúru. Z tradične poľnohospodárskych alebo rezidenčných oblastí sa stávajú oblasti s vyšším podielom obyvateľov dochádzajúcich za prácou do priemyselných a služobných centier, čo môže v konečnom dôsledku viesť k zvyšovaniu požiadaviek na služby vo vidieckych oblastiach (školy, obchody), zatiaľ čo mestá môžu čeliť úbytku „tradičných“ obyvateľov, najmä mladých rodín. Tento jav je typický pre rozvinuté ekonomiky, kde zlepšenie infraštruktúry a automobilová doprava uľahčujú dochádzanie za prácou. Proces suburbanizácie tak prináša nové výzvy pre infraštruktúru, dopravu a regionálny rozvoj. Napriek tomu, že mestá strácajú rezidentov, ich metropolitné zázemie naďalej rastie, čím sa mení priestorové rozloženie pracovnej sily a zvyšujú sa požiadavky na dochádzkovú mobilitu.

2.3.3 Regionálne disparity

Demografický vývoj na Slovensku je výrazne nerovnomerný a odhaľuje prehlbujúce sa regionálne rozdiely, ktoré majú priamy dopad na ponuku pracovnej sily, kvalifikačnú štruktúru a ekonomickú aktivitu jednotlivých regiónov. Kým západné Slovensko, najmä Bratislavský kraj a jeho zázemie, zaznamenáva rast populácie a vysokú mieru urbanizačnej dynamiky, centrálna a východná regióny čelia dlhodobému úbytku obyvateľstva, starnutiu a odlivu mladých ľudí. Tento demografický kontrast sa premieta do nerovnováh v trhu práce, investičnej atraktivity, aj sociálno-ekonomickej stabilite krajiny.

Bratislavský kraj je dominantným rastovým pólom Slovenska. Počet obyvateľov vzrástol v období 2014 – 2024 z 625 tisíc na viac ako 736 tisíc (+17,8 %), čo predstavuje najvyšší regionálny prírastok v krajine. Rast je koncentrovaný najmä v okresoch Senec (+42,6 %), Pezinok (+15,9 %) a Malacky (+14,2 %), ktoré sa stali typickým príkladom suburbanizačných zón v okolí metropoly. Tieto územia profitujú z blízkosti Bratislavy, dobrej dopravnej dostupnosti a intenzívnej výstavby bývania. Z hľadiska trhu práce ide o priestor s vysokou mobilitou obyvateľov – mnohí dochádzajú za prácou do Bratislavy, zatiaľ čo lokálne služby a menší priemysel absorbujú časť pracovnej sily priamo v regióne. Silný populačný rast vytvára tlak na dopravnú infraštruktúru, verejné služby a ceny bývania, ale zároveň podporuje rozvoj nových pracovných sektorov – IT, výskum, služby a logistika.

Západné Slovensko bez Bratislavského kraja (Trnavský, Nitriansky a Trenčiansky kraj) vykazuje zmiešaný, no celkovo stagnujúci trend. Počet obyvateľov v regióne klesol o približne 2 % medzi rokmi 2014 a 2024. Rast je sústredený len v niektorých okresoch s väzbou na Bratislavu (napr. Dunajská Streda +7,9 %), zatiaľ čo väčšina ostatných oblastí zaznamenáva mierny pokles. V Nitrianskom a Trenčianskom kraji sa úbytok obyvateľstva spája s odchodom mladých ľudí do väčších centier a zahraničia. Najvýraznejšie poklesy sú v okresoch Myjava, Prievidza a Partizánske. Tieto regióny sú charakteristické vysokým podielom staršej pracovnej sily a klesajúcou atraktivitou pre nové investície, čo znižuje ich schopnosť udržať mladých a kvalifikovaných pracovníkov. Zároveň hrozí zhoršenie kvalifikačnej štruktúry pracovnej sily a nárast regionálnych rozdielov v mzdových úrovniach.

Stredné Slovensko, zahŕňajúce Žilinský a Banskobystrický kraj, stratilo v rokoch 2014 - 2024 približne 3,6 % populácie. Kým Žilinský kraj vykazuje relatívnu stabilitu vďaka silnému priemyselnému a dopravnému zázemiu (automobilový priemysel, strojárstvo, logistika), Banskobystrický kraj čelí jednej z najhlbších depopulačných kríz na Slovensku (-6,8 %). Odliv obyvateľstva zasahuje prakticky všetky okresy, pričom najvýraznejší pokles nastal v okresoch Veľký Krtíš, Žiar nad Hronom a Poltár. Tento vývoj signalizuje zmenšovanie pracovného potenciálu a zvyšovanie podielu starších vekových skupín, čo predstavuje riziko pre udržateľnosť regionálnej ekonomiky. Odchod mladých a kvalifikovaných pracovníkov zároveň vedie k strate inovačného potenciálu a k tzv. „demografickému starnutiu zvnútra“ – teda situácii, keď zostávajúca populácia je prevažne staršia a menej mobilná.

Východné Slovensko (Prešovský a Košický kraj) dlhodobo čelí stagnácii a miernemu poklesu počtu obyvateľov (-1,6 %). V rámci Prešovského kraja mierne rastú len okresy Prešov, Sabinov a Kežmarok, zatiaľ čo periférne okresy ako Medzilaborce či Snina zaznamenali pokles o viac ako 10 %. Košický kraj, napriek postaveniu krajského mesta Košice, ako druhého najväčšieho mestského centra Slovenska, stratil 2,1 % populácie, pričom samotné mesto Košice prišlo o 6,6 % obyvateľov. Poukazuje to tak najmä na ekonomickú a demografickú slabosť regiónu, ktorého pracovné miesta nedokážu konkurovať príležitostiam v Bratislave alebo v zahraničí. Dôsledkom je potom odliv mladých ľudí, nízka miera investícií a zvyšujúca sa záťaž sociálneho systému.

2.3.4 Veková štruktúra obyvateľstva

Veková štruktúra obyvateľstva sa v poslednom desaťročí výrazne posunula smerom k vyšším vekovým kategóriám. *Predproduktívna populácia (0–14 r.)* mierne narástla o 3,2 %, no od roku 2022 opäť klesá. Tento pokles môže signalizovať znižujúcu sa pôrodnosť, prípadne odliv mladých rodín do zahraničia, čo sú faktory, ktoré priamo ovplyvňujú budúcu ponuku pracovnej sily a indikujú možné zrýchlenie starnutia populácie v budúcnosti. *Produktívna populácia (15–64 r.)* klesla o 7,6 %, čo predstavuje najväčšiu výzvu pre trh práce a ekonomický rast, nakoľko tento trend je najvýraznejší a má priamy dopad na trh práce. Pokles produktívnej populácie je výsledkom kombinácie viacerých faktorov. Na trh práce vstupujú slabšie ročníky narodené po demografickom prepade v 90. rokoch, ktoré sú početne menšie. Do poproduktívneho veku sa presúvajú silné ročníky, čo vedie k ich úbytku z produktívnej vekovej skupiny. Dochádza tak k odchodu silnejších ročníkov do dôchodku. Nemenej dôležitým faktorom je migrácia. Odliv časti produktívnej populácie za prácou a štúdiom do zahraničia prispieva k znižovaniu domácej ponuky pracovnej sily. Konštantný pokles v tejto kategórii tak priamo ovplyvňuje ekonomický potenciál krajiny. *Poproduktívna populácia (65+)* naopak vzrástla až o 34,6 %. Index starnutia za desať rokov stúpol z 91 na 119, čo znamená, že počet seniorov už prevyšuje počet detí. Je zrejmé, že SR prechádza intenzívnym procesom starnutia. Je to priamy dôsledok najmä dvoch

faktorov: pokračujúceho nárastu počtu seniorov a stagnácie, resp. mierneho poklesu počtu detí v posledných rokoch. Tento trend je obzvlášť dôležitý pre budúcnosť, pretože detská populácia (dnešné deti) predstavuje budúcu produktívnu silu. Očakáva sa, že do roku 2070 sa index závislosti starých ľudí zdvojnásobí na takmer 60 %. Rast tejto skupiny má zásadné implikácie pre dôchodkový systém, zdravotníctvo a sociálne služby.

2.3.5 Štruktúra pracovnej sily

Starnutie populácie sa odráža aj v zložení pracovnej sily. Podiel osôb nad 45 rokov neustále rastie, zatiaľ čo mladí (15–24 r.) tvoria len 5 % ekonomicky aktívnych. Miera zamestnanosti v roku 2023 dosiahla 75,5 % u mužov a 68,4 % u žien, pričom rast bol mierne rýchlejší u žien. Až 74 % ekonomicky aktívnych osôb má stredoškolské alebo vysokoškolské vzdelanie, no kvalitatívna štruktúra zručností nezodpovedá potrebám trhu práce. Slovensko tak v súčasnosti čelí dôležitým výzvam v oblasti kvality a relevantnosti vzdelávania pre potreby trhu práce. Spomedzi krajín EÚ patrí SR ku krajinám, v ktorých je vysoký podiel pracovných miest potenciálne ohrozených robotizáciou a automatizáciou. Zvyšovanie vzdelanostnej úrovne a zručností obyvateľstva na adaptabilitu trhu práce je jedným z trendov, ktoré môžu v budúcnosti tlačiť nezamestnanosť nadol. Podiel dospelých, ktorí sa zúčastňujú na vzdelávaní, je jedným z najnižších v EÚ, čo obmedzuje schopnosť pracovnej sily prispôbiť sa zmenám. Medzinárodné porovnania ukazujú nízke a klesajúce úrovne zručností a vedomostí u mladých ľudí (PIAAC, PISA) a podiel predčasne ukončujúcich školskú dochádzku sa za posledné desaťročie výrazne zvýšil. Tieto faktory tak zdôrazňujú potrebu systematických programov rekvalifikácie, zvyšovania digitálnej gramotnosti a flexibilných foriem zamestnávania.

2.3.6 Migrácia a jej vplyv na populáciu a trh práce

Migrácia zohráva významnú úlohu pri formovaní štruktúry populácie a dostupnej pracovnej sily. Zahraniční pracovníci prispievajú k doplneniu pracovnej sily v niektorých sektoroch, avšak dynamika migrácie neodráža úplne všetky tlaky na trhu práce. Okrem zahraničnej migrácie je potrebné zohľadniť aj vnútorné pohyby zamestnancov a ich fluktuáciu, ktorá môže významne ovplyvniť stabilitu sektorov, najmä sociálnych služieb.

Migrácia má potenciál zmierniť negatívne demografické trendy, no jej objem je zatiaľ v tomto kontexte nedostatočný. V rokoch 2014 – 2024 vzrástol počet prisťahovalcov na trvalý pobyt z 5 357 na 6 824 (+27 %). Napriek tomu ide o nízky prírastok vzhľadom na úbytok populácie v produktívnom veku. V roku 2022 pracovalo mimo SR približne 116 tisíc osôb (4,5 % zamestnaných), najmä z východných regiónov. Návratová migrácia a cieľavedomé prilákajúce zahraničných pracovníkov predstavujú kľúčový nástroj stabilizácie pracovnej sily v nasledujúcom desaťročí.

2.4 Vzdelanostná úroveň

Na Slovensku pretrvávajú na trhu práce **nesúlad medzi vzdelaním absolventov, ich kvalifikačnou štruktúrou a požiadavkami trhu práce**. Významná časť absolventov pochádza z odborov, ktoré neposkytujú praktickú prípravu pre konkrétne profesie, pričom dlhodobo chýbajú absolventi technických a odborných smerov. Typický je prebytok absolventov niektorých odborov (napr. ekonomické, spoločenské vedy), ktoré majú obmedzené uplatnenie; nedostatok absolventov technických, IT, zdravotníckych a pedagogických odborov; slabá prepojenosť škôl s praxou – nedostatok stáží, praktického vzdelávania a spätných väzieb

od zamestnávateľov; regionálne rozdiely – v niektorých regiónoch nie je dostupné vyššie odborné vzdelanie v odboroch, ktoré sú tam zároveň dopytované.

Vzdelanie má výrazný vplyv na úroveň zručností, no rozdiely medzi skupinami sa na Slovensku znižujú. Dospelí so stupňom vysokoškolského vzdelania na Slovensku dosiahli v gramotnosti o 34 bodov vyššie skóre ako tí so stredoškolským vzdelaním s maturitou, pričom rozdiel medzi stredoškolským a nižším ako stredoškolským vzdelaním bol 17 bodov. Tieto rozdiely sú nižšie ako priemer OECD. Na rozdiel od väčšiny krajín OECD sa na Slovensku neprejavili významné rozdiely v zručnostiach medzi mužmi a ženami v žiadnej zo sledovaných oblastí.

Nesúlad medzi zručnosťami a požiadavkami trhu práce je na Slovensku značný, no v porovnaní s priemerom OECD má špecifické črty. Na Slovensku je približne 18 % pracovníkov prekvalifikovaných, čo znamená, že ich vzdelanie je vyššie, než si ich pracovná pozícia vyžaduje (OECD priemer 23 %). Ďalšie 4 % pracovníkov sú podkvalifikovaní (OECD priemer 9 %). Asi 5 % zamestnancov uvádza, že ich zručnosti sú nižšie, ako vyžaduje ich aktuálna práca. Naopak 30 % zamestnancov uvádza, že ich zručnosti sú vyššie ako vyžaduje ich zamestnanie (OECD priemer 28 %).

Podľa výpočtov *Inštitútu sociálnej politiky* mali v roku 2023 najvyššiu mieru prekvalifikovanosti absolventi vysokoškolských odborov v oblasti *služieb* a najnižšiu v oblasti *informačno-komunikačných technológií*, pričom vyššiu pravdepodobnosť prekvalifikovanosti mali ženy. V prípade nesúladu medzi odborom vzdelania a profesiou boli rizikovní vysokoškolskí absolventi odborov *umenie a humanitné vedy, prírodné vedy, matematika a štatistika* a *poľnohospodárstvo a veterinárna*.

Tretina pracovníkov pracuje mimo svojho odboru, čo môže znižovať návratnosť vzdelávania a produktivitu. Na Slovensku pracuje 36 % dospelých vo veku 25–65 rokov na pozíciách, ktoré nezodpovedajú ich vyštudovanému odboru (OECD priemer 38 %).

Aliancia sektorových rád pripravuje prostredníctvom Národného projektu ASR (2023–2028, alokácia ~30 mil. €) systémové prognózovanie potrieb trhu práce a aktualizáciu Národnej sústavy povolání a kvalifikácií, aby reflektovala aktuálne a budúce zručnosti. Cieľom je zosúladiť obsah štátnych vzdelávacích programov s reálnym dopytom, vrátane digitalizácie informačných systémov, flexibilných modulov a prepojenia škola-prax-zamestnávateľ. ASR pravidelne aktualizuje **Barometer pracovných pozícií s najviac nedostatkovými profesiami**, ktorý sa využíva na zosúladenie vzdelávacích programov a rekvalifikácií. Budúcnosť trhu práce sa rieši cez prognózy dopytu, systém národných sústav kvalifikácií s cieľom vyrovnať medzery v súčasných a budúcich kvalifikáciách.

Ak chce Slovensko reagovať na výzvy digitálnej transformácie, zelenej ekonomiky a rýchlo meniaceho sa trhu práce a odstraňovať disparity na trhu práce, je nutné transformovať obsah vzdelávania smerom k zručnostiam, aktívne prepojiť vzdelávanie s praxou a posilniť kompetencie učiteľov a žiakov v súlade s európskymi rámcami. Vzdelávacia politika SR musí preto cielene smerovať ku kvalitnejšiemu prepojeniu vzdelávania s trhom práce. Kľúčové je posilnenie spolupráce škôl so zamestnávateľmi, využívanie dátových nástrojov a systematickú reformu obsahu a štruktúry štátnych vzdelávacích programov.

Kľúčové zistenia z analýzy vzdelanostnej úrovne

Takmer každý piaty obyvateľ Slovenska má vysokoškolské vzdelanie. V roku 2023 malo vysokoškolské vzdelanie 19 % obyvateľov a stredoškolské vzdelanie s maturitou 30 %. Stredné vzdelanie bez maturity malo 18 % obyvateľov, základné vzdelanie 11 % a bez vzdelania bolo 18 % obyvateľov. Úroveň vzdelania nepoznáme pri 4 % obyvateľov.

Ženy majú častejšie vysokoškolské vzdelanie. V prípade obyvateľov vo veku 30-39 rokov má vyštudovanú vysokú školu až 47 % žien, zatiaľ čo pri mužoch je to iba 29 % (Graf č. 1) . Iba v prípade obyvateľov SR vo veku 65 a viac rokov majú muži vyšší podiel vysokoškolsky vzdelaných.

Mladší obyvatelia majú častejšie vyššie vzdelanie. Ako pri mužoch, tak aj pri ženách sú to ľudia vo veku 20-29 rokov a 30-39 rokov, ktorí sú najviac vzdelaní, teda majú vyšší podiel ľudí s buď vysokoškolským vzdelaním, alebo stredoškolské maturitné vzdelanie. V starších vekových ročníkoch (40-49-roční a 50-64-roční) častejšie pozorujeme stredoškolské vzdelanie bez maturity.

Bratislavský kraj má výrazne vyšší podiel vysokoškolsky vzdelaných ľudí. Až každý tretí obyvateľ Bratislavského kraja má ukončenú vysokú školu, zatiaľ čo pri ostatných krajoch je to zhruba každý šiesty (Graf č. 2). V ostatných krajoch je vzdelanostná úroveň porovnateľná. Mierne vyčnievajú iba Prešovský a Košický kraj, kde je vyšší podiel ľudí bez vzdelania a so základným vzdelaním.

V roku 2023 úspešne ukončilo stredoškolské štúdium viac ako 43 000 žiakov. Najpočetnejšiu skupinu predstavovali absolventi odborného vzdelávania s maturitou, ktorí tvorili 54 % zo všetkých absolventov. Gymnázia absolvovalo 31 % žiakov a zvyšných 15 % tvorili absolventi odborných škôl bez maturity.

Dievčatá častejšie volia všeobecné vzdelanie v podobe gymnázií, zatiaľ čo chlapci uprednostňujú odborné vzdelanie, vrátane štúdia bez maturitnej skúšky. V roku 2023 štúdium na gymnázium absolvovalo 5 581 chlapcov a 8 078 dievčat, čo predstavuje 41 % chlapcov a 59 % dievčat. Naopak, odborné školy bez maturity ukončilo 3 835 chlapcov a 2 579 dievčat, teda 60 % chlapcov a 40 % dievčat. U odborných škôl s maturitou bol podiel chlapcov a dievčat najvyrovnanejší s miernou prevahou chlapcov. (Graf č. 3)

Výrazne najvyšší podiel absolventov gymnázií bol zaznamenaný v Bratislavskom kraji, kde gymnázia ukončilo až 45 % všetkých absolventov. V ostatných krajoch sa podiel gymnaziálnych absolventov pohyboval v rozpätí od 31 % do 26 %, čo poukazuje na značný rozdiel v preferencii typu stredoškolského vzdelávania medzi regiónmi. (Graf č. 4)

Naopak, najvyšší podiel absolventov odborného vzdelávania bez maturity bol zaznamenaný v Prešovskom kraji.

Vo všetkých šiestich najpočetnejších odboroch (gymnázium, gymnázium - bilingválne štúdium, obchodná akadémia, učiteľstvo pre materské školy a vychovávateľstvo, praktická sestra a hotelová akadémia) výrazne prevažovali dievčatá nad chlapcami, čo naznačuje výrazné rodové rozdiely v oblasti študijných preferencií. Najvyšší počet absolventov mali gymnázia, ktoré v roku 2023 ukončilo 10 405 žiakov. Ďalších 2 645 žiakov absolvovalo bilingválne gymnázia. Tretím najčastejšie voleným študijným odborom bola obchodná akadémia s počtom 1 970 absolventov. Rovnaký počet žiakov – 1 970 – ukončilo štúdium v odbore učiteľstvo pre materské školy a vychovávateľstvo. Nasleduje odbor praktická sestra, ktorý absolvovalo 1 944 žiakov.

Naopak, medzi chlapcami na stredných odborných školách dominujú technické a remeselné odbory. Najčastejšie študovali v odboroch ako elektronika, mechanika, elektronika, kuchár a autoopravár, ktoré tradične patria medzi preferované voľby u chlapcov. (Graf č. 5)

Vysokoškolské štúdium vo všetkých študijných programoch v akademickom roku 2022/2023 ukončilo 37 172 absolventov, z toho bolo 19 526 žien (61,6 %) a 12 195 mužov (38,4 %). Na prvom stupni štúdia bolo možné identifikovať 14 939 absolventov, na druhom stupni 13 069 absolventov a na treťom stupni 1 072 absolventov. Okrem toho ukončilo profesijne orientovaný bakalársky stupeň 1 562 študentov a spojený prvý a druhý stupeň štúdia 1 079 študentov. Ženy dominovali na všetkých stupňoch štúdia, pričom najnižší podiel dosiahli na treťom stupni štúdia (50,1 %) a najvyšší na profesijne orientovanom bakalárskom stupni (82,5 %). (Graf č. 6 a 7)

Na troch najväčších vysokých školách na Slovensku, ktoré majú zároveň sídlo v Bratislave, ukončilo štúdium 9 552 študentov (30,1 % všetkých absolventov). Počet absolventov Univerzity Komenského bol 4 843, z toho bolo 3 351 žien (69,2 %). Slovenskú technickú univerzitu absolvovalo 2 444 študentov. Z tohto počtu tvorili ženy len približne tretinu (807 študentov, t. j. 33,0 %). Počet absolventov Ekonomickej univerzity bol podobný ako v prípade Slovenskej technickej univerzity, a to 2 265. Avšak pomer žien a mužov bol opačný, keďže žien bolo 1398 (61,7 %). (Graf č. 8 a 9)

Medzi najviac zastúpené študijné odbory medzi absolventmi vysokoškolského štúdia patrili ekonómia a manažment (19,2 % z celkového počtu absolventov), učiteľstvo a pedagogické vedy (15,4 % z celkového počtu absolventov) a informatika (5,5 % z celkového počtu absolventov). Zatiaľ čo v prvých dvoch spomínaných odboroch, z ktorých pochádzal približne každý tretí absolvent, dominovali ženy, v odbore informatika tvorili ženy menej ako pätinu absolventov. (Graf č. 10 a 11)

Na Slovensku evidujeme niekoľko skupín obyvateľstva s nízkou kvalifikáciou a obmedzeným prístupom k vzdelávaniu a zamestnaniu. Väčšina osôb žijúcich v prostredí MRK na Slovensku má len základné vzdelanie, často nadobudnuté v špecializovaných školách. Podiel osôb s vyšším vzdelaním v skupine MRK je nízky a väčšinou ide len o osoby so stredoškolským vzdelaním.

V roku 2024 podiel **mladých ľudí (vek 15–29) na Slovensku v situácii NEET**, dosiahol 10,4 % vo 4. štvrtroku 2024. Pre porovnanie, priemer celej Európskej únie (15–29 rokov) bol v tom istom období na úrovni približne **11,0 %**. V roku 2024 sa v evidencii UoZ nachádzalo 37 905 osôb vo veku do 30 rokov, z toho 210 mladých do 30 rokov bolo evidovaných ako DNO.

Záujem o štúdium

Prioritný záujem žiakov o štúdium na stredných školách sa najviac sústreďuje na gymnaziálne štúdium, ktoré výrazne prevyšuje všetky ostatné odbory. Z odborného vzdelávania nasledujú ekonomické odbory, elektrotechnika a zdravotnícke odbory. Najnižší záujem je o odbory ako baníctvo, technická chémia, či spracúvanie kože. (Graf č. 12)

Celkový počet podaných prihlášok slovenských občanov na štúdium prvého stupňa a spojeného prvého a druhého VŠ stupňa štúdia v roku 2024 bol 72 343. Počet fyzických osôb, ktoré si ich podali bol 40 981, z toho tvorili ženy 23 514 osôb, t. j. 57,4 %.

Najvyšší počet prihlášok (36 495) bol podaný v skupine odborov patriacich do spoločenských vied, čo predstavuje viac ako polovicu všetkých podaných prihlášok (50,4 %). Za ním nasleduje skupina lekárske vedy a zdravotnícke vedy tvoriace 12 764 prihlášok (17,6 %) a prírodné vedy, matematické vedy, informatické vedy a kybernetické vedy, na ktoré

bolo podaných 9 672 prihlášok (13,4 %). Najnižší počet prihlášok bol podaný do pôdohospodárskych vied, lesníckych vied a veterinárskych vied tvoriacich 1865 prihlášok s 2,6 %-ným podielom na celkovom počte podaných prihlášok a umeleckých vied a vied o umení, na ktoré bolo podaných 1 782 prihlášok (2,5 %).

Najviac prihlášok bolo podaných na odbor ekonómia a manažment (10 532 prihlášok), učiteľstvo a pedagogické vedy (8 899 prihlášok) a psychológiu (5 538 prihlášok). Všetky tri spomínané odbory patria do skupiny najzastúpenejšej skupiny študijných odborov – spoločenské vedy.

Najmenej podaných prihlášok bolo v odboroch drevárstvo (80 prihlášok), chemické inžinierstvo a technológie (68 prihlášok) a priestorové plánovanie (43 prihlášok). Tieto tri odbory patria do skupiny študijných odborov – technické vedy. (Graf č. 13)

2.5. Vývoj hlavných ukazovateľov trhu práce

K decembru 2025 možno situáciu na trhu práce charakterizovať ako stabilizovanú, pričom v medzimesačnom aj medzročnom porovnaní bol zaznamenaný mierny nárast miery evidovanej nezamestnanosti. Regionálne rozdiely však naďalej pretrvávajú, pričom dlhodobo znevýhodnené okresy vykazujú vyššiu intenzitu problémov s nezamestnanosťou.

Vývoj miery nezamestnanosti

MEN dosiahla k 31.12.2025 hodnotu 5,31 %, čo predstavuje medzimesačný nárast o 0,27 percentuálneho bodu a medzročný nárast o 0,35 p. b. Celkový počet UoZ predstavoval 172 707 osôb, čo je o 6 254 osôb viac ako v novembri 2025 a o 8 501 osôb viac ako pred rokom.

Z regionálneho pohľadu najnižšia MEN bola zaznamenaná v Bratislavskom kraji (3,46 %), najvyššia v Prešovskom kraji (8,34 %). Z pohľadu okresov bol najnižší podiel disponibilných UoZ v produktívnom veku na počte obyvateľov v produktívnom veku (PDU) zaznamenaný v okrese Piešťany (2,11 %), najvyšší v okrese Rimavská Sobota (10,55 %)²⁴.

Štruktúra UoZ

K 31.12.2025 bolo v evidencii ÚPSVaR 172 707 UoZ, z čoho 136 042 osôb (78,77 %) patrilo do kategórie znevýhodnených. Najpočetnejšie skupiny UoZ predstavovali:

- **UoZ bez plateného zamestnania najmenej 12 mesiacov:** 92 474 osôb (53,5 %),
- **DNO:** 62 386 osôb (36,1 %),
- **Osoby so vzdelaním nižším ako stredné odborné vzdelanie:** 51 788 osôb (30,0 %),
- **UoZ nad 50 rokov:** 50 017 osôb (29,0 %),
- **Absolventi:** 8 619 osôb (5,0 %),
- **Osoby so zdravotným postihnutím:** 5 352 osôb (3,1 %).

Z vekového hľadiska najpočetnejšou skupinou boli osoby vo veku 35 – 44 rokov (42 603 osôb), nasledované skupinami 45 – 54 rokov (41 176 osôb) a 25 – 34 rokov (35 840 osôb). Najväčší počet mladých UoZ bol evidovaný v Prešovskom a Košickom kraji.

Mladí UoZ do 29 rokov predstavovali 39 614 osôb, teda 22,9 % zo všetkých evidovaných²⁵.

²⁴ ÚPSVR, *Nezamestnanosť - mesačné štatistiky* [online], december 2025. Dostupné na internete: <https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky/2025.html?page_id=1419219>

²⁵ ÚPSVR, *Nezamestnanosť - mesačné štatistiky* [online], december 2025. Dostupné na internete: <https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky/2025.html?page_id=1419219>

Miera zamestnanosti a ekonomicky aktívne obyvateľstvo

Podľa údajov zo Štatistickej správy o hospodárstve SR za 3. štvrťrok 2025 sa počet pracujúcich na Slovensku pohyboval na úrovni približne 2,6 milióna osôb, pričom oproti rovnakému obdobiu predchádzajúceho roka nedošlo k výraznej zmene. Po sezónnom očistení bol vývoj zamestnanosti medzikvartálne prevažne stabilný.

Miera zamestnanosti sa v 3. štvrťroku 2025 udržala na relatívne vysokej úrovni, blízkej 78 %, čo potvrdzuje pokračujúcu stabilizáciu trhu práce. K jej udržaniu prispieval predovšetkým sektor služieb, ktorý dlhodobo zamestnáva najvyšší podiel pracujúcich osôb v hospodárstve SR, zatiaľ čo vo výrobných odvetviach pretrvávali tlaky vyplývajúce zo spomalenia ekonomickej aktivity.

Z hľadiska odvetvovej štruktúry zostáva zamestnanosť koncentrovaná najmä v sektore služieb, pričom výrobný sektor a stavebníctvo čelili v priebehu roka kolísaniu počtu pracujúcich.

Z pohľadu vekovej štruktúry pracujúcich sa dlhodobo prejavujú demografické vplyvy, najmä rastúci podiel starších vekových skupín na celkovej zamestnanosti, zatiaľ čo v mladších vekových kategóriách pretrváva vyššia volatilita vývoja.

Regionálne rozdiely v zamestnanosti pretrvávajú aj v 3. štvrťroku 2025, pričom vyššia miera zamestnanosti je dlhodobo dosahovaná v ekonomicky výkonnejších regiónoch západného Slovenska.

Počet voľných pracovných miest

Napriek miernemu poklesu oproti novembru 2025, SR v decembri 2025 opäť zaznamenala vysoký počet voľných pracovných miest – 117 271. Ide o medzimesačný pokles o 1 988 miest (119 259). Najvyšší počet voľných pracovných miest bol v Bratislavskom kraji – 51 384, najmenej ich bolo v Prešovskom kraji – 2 371²⁶.

2.6. Vekový manažment

Starnutie populácie

Hlavné výzvy pre trh práce, ktoré vyplývajú zo súčasného a očakávaného **demografického vývoja**, sú **úbytok pracovnej sily** a jej **starnutie**. Najmä starnutie pracovnej sily bude intenzívne a zasiahne všetky sektory národného hospodárstva počas najbližších troch až štyroch desaťročí.

Podľa realizovaných prognóz do roku 2035 vypracovaných ASR sa očakáva prirodzený úbytok počtu pracovníkov **vo všetkých sektoroch** národného hospodárstva, pričom vo väčšine sektorov pretrvá úbytok pracovníkov **aj po roku 2035**.

V súčasnosti je priemerný vek pracovníkov v národnom hospodárstve zhruba **44,7 roka**. Najstarší pracovníci sú v sektore Voda, odpad a životné prostredie (priemerný vek 48,2 roka). Priemerný vek viac ako 47 rokov majú aj pracovníci v sektoroch Zdravotníctvo a sociálne služby (47,9 roka), Energetika, plyn a elektrina (47,9 roka), Ťažba a úprava surovín, geológia (47,7 roka) a Poľnohospodárstvo, veterinárstvo a rybolov (47,3 roka). Do skupiny sektorov s priemerným vekom pracovníkov nižším ako 43,3 roka patria sektory Administratíva, ekonomika a manažment (42,9 roka), Obchod, marketing, gastronómia a cestovný ruch (43

²⁶ UPSVR, *Nezamestnanosť - mesačné štatistiky* [online], december 2025. Dostupné na internete: <
https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky/2025.html?page_id=1419219 >

rokov) a Hutníctvo, zlievarenstvo, kováčstvo (43,2 roka). Sektor s najnižším priemerným vekom zamestnancov je v súčasnosti sektor Informačné technológie a telekomunikácie, v ktorom je priemerný vek pracovníkov necelých 40 rokov. Rozdiel medzi sektorom s najväčším a najmenším zvýšením priemerného veku pracovníkov do roku 2035 bude len jeden rok. (Tabuľka č. 5 - Očakávaný priemerný vek pracovníkov v sektoroch v roku 2035)

Najväčšie zvýšenie priemerného veku pracovníkov sa očakáva v sektore Verejné služby a správa (o 2,6 roka), nasledovať by mal sektor Vzdelanie, výchova a šport (zvýšenie o 2,4 roka) a sektory Zdravotníctvo, sociálne služby, Bankovníctvo, finančné služby, poisťovníctvo a Doprava, logistika, poštové služby (zvýšenie o 2,2 roka).

Popri **opatreniach smerujúcich k zmierneniu intenzity** následkov starnutia populácie a posilneniu celého procesu a prípravy systémov zdravotného a sociálneho poistenia je potrebné pripraviť aj opatrenia smerujúce k **trhu práce**. V tomto kontexte je nevyhnutné sa sústrediť najmä na problematiku **prispôsobovania pracovných miest a výkonu práce starnúcej pracovnej sily**. To znamená, realizovať také opatrenia, ktoré podporia ochotu a schopnosť starších pracovníkov dlhšie zotrvať na trhu práce.

Uznesením vlády Slovenskej republiky č. 657 z 16. novembra 2021 vláda schválila **Národný program aktívneho starnutia na roky 2021 – 2030 (NPAS)**. Tento materiál obsahovo nadväzuje na predchádzajúci dokument Národný program aktívneho starnutia na roky 2014 – 2020. Správa o plnení opatrení sa predkladá každé dva roky. NPAS na roky 2021 – 2030 sa zaoberá všetkými oblasťami života ľudí v procese ich starnutia a jeho víziou je podporiť budovanie udržateľnej spoločnosti, kde súčasné i budúce generácie majú šance na kvalitné podmienky života.

Úmyslom NPAS na roky 2021 – 2030 je venovať sa otázkam aktívneho starnutia ako trvalej priority, ktorá presahuje politické cykly a volebné obdobia. Dokument bol vypracovaný participatívnym spôsobom spoluprácou so zástupcami štátnej správy, územnej samosprávy, občianskeho sektora a nezávislých odborníkov. Cieľová skupina NPAS na roky 2021 – 2030 nie je vymedzená vekovou hranicou alebo životnou situáciou. Dokument sa zameriava na všetky osoby aktívne sa pripravujúce na starnutie, vrátane starších osôb, ktoré by z dôvodu veku mohli byť akýmkoľvek spôsobom znevýhodňované v prístupe k verejným službám či inej podpore. Obsahuje viac ako 80 opatrení v deviatich doménach - oblastiach podpory aktívneho starnutia. Ich realizácia je financovaná najmä zo štátneho rozpočtu, ale aj z Plánu obnovy a odolnosti a Partnerskej dohody na roky 2021 – 2027.

Vekový manažment

Optimálnym nástrojom, ktorý by mal (pri správnej aplikácii) vytvárať vhodné podmienky pre jednotlivé vekové skupiny pracovníkov, je aj **vekový manažment (age management)**. Samotný vekový manažment predstavuje proaktívny prístup pri riadení ľudských zdrojov. Ide o súbor nástrojov a opatrení zameraných na podporu pracovnej sily s **ohľadom na jej vek a konkrétne potreby**, ktoré z tohto veku vyplývajú. V širšom zmysle môžeme vekový manažment charakterizovať ako **manažment pracovnej schopnosti ľudí**. Chápeme ho ako komplexný systémový prístup k pracovnej sile, t. j. ako každodenný manažment organizácie práce **so zreteľom na priebeh života a zdroje ľudí, či už v dôsledku zmien spôsobených procesom starnutia alebo inými faktormi súvisiacimi s vekom**. Kým mladí ľudia potrebujú manažment podporujúci a zlepšujúci ich možnosti participovať na trhu práce, seniori potrebujú podporu a podmienky pre udržanie ich pracovnej schopnosti a motivácie. Potreby a ciele práce

s ľuďmi rôznych vekových kategórií sa s vekom menia. A vyžadujú skĺbenie s potrebami a možnosťami podnikov, či inštitúcií, v ktorých ľudia pracujú²⁷.

Na základe analýz súčasného stavu implementácie vekového manažmentu v praxi je nutné konštatovať, že **globálne vo všetkých sektoroch absentuje sofistikovaný vekový manažment**. U zamestnávateľov nie sú vytvorené ani špecializované pozície v rámci personálnych oddelení zamerané na vekový manažment zamestnancov. Nejde o komplexný prístup, ale väčšinou o „ad hoc“ opatrenia bez poznania východiskového stavu, komplexného zamerania, merania a vyhodnocovania výsledkov.

Slovensko má okrem veľmi dynamického procesu starnutia populácie aj veľmi nízky priemerný vek dožitia v zdraví (u mužov ide o druhý najnižší v EÚ). V reálnych číslach ide o 58 rokov u žien a len 56,6 roka u mužov, teda výrazne skôr, ako je vek potrebný pre odchod do starobného dôchodku. To môže indikovať dosť výrazné problémy v pracovnej schopnosti u pracovníkov v produktívnom veku. Je preto potrebné tento stav bližšie analyzovať.

Slovensko pripravuje prostredníctvom ASR národný projekt Vekový manažment: Práca prispôbena životným etapám / AgeWISE. Prostredníctvom projektu bude uskutočnené prvé rozsiahle meranie indexu pracovnej schopnosti prostredníctvom dotazníka WAI (Work Ability Index). Bude prebiehať zisťovanie stavu, rozsahu, foriem a nástrojov implementácie vekového manažmentu v podnikoch jednotlivých sektorov, vytvorí sa metodická podpora sektorov v aplikovaní vekového manažmentu a zrealizuje sa analýza legislatívneho rámca. Bližšie informácie viď. časť 4.4. Vekový manažment.

Prieskum podnikových kolektívnych zmlúv. Diverzifikácia podpory firemných benefitov pre zamestnancov z hľadiska veku zamestnancov:

Nástroje vekového manažmentu by mali byť opatrenia, ktoré umožňujú zamestnancovi plnohodnotne **pracovať pri zohľadnení jeho životnej situácie a obmedzení, ktoré z nej vyplývajú**. Súčasne poskytované benefity zamestnávateľov svojim zamestnancom by nemali byť vnímané ako nástroje vekového manažmentu.

Na základe analýzy 69 podnikových kolektívnych zmlúv²⁸ boli identifikované dve rôzne povahy ustanovení, ktoré zakladali nárok pre zamestnancov na rôzne benefity:

- priama adresnosť na vekové skupiny,
- nepriama adresnosť na isté vekové skupiny zamestnancov.

Ustanovenia podnikových kolektívnych zmlúv, ktoré sú priamo či nepriamo smerované na isté vekové skupiny zamestnancov, je v súčasnosti možné rozdeliť do nasledovných oblastí:

1. Ustanovenia týkajúce sa pracovného pomeru. Ide najmä o **ochranu pracovného pomeru**, kedy vekovo starší zamestnanci, najmä v pred dôchodkovom veku prípadne dlhšie pracujúci zamestnanci sú kolektívnou zmluvou vyňatí z realizácie organizačných zmien alebo z procesu skončenia pracovného pomeru. Podobná ochrana je poskytovaná aj niektorým ďalším skupinám zamestnancov (osamelí rodičia, zamestnanec, ktorého životný partner je na materskej dovolenke, a podobne).
2. Mzdové plnenia a nemzdové plnenia v súvislosti s pracovným pomerom. Táto skupina zahŕňa **finančné odmeny alebo iné benefity** (napríklad platené voľno) **v súvislosti so**

²⁷ ILMARINEN, 2008, s. 233

²⁸ NĚMEC a kolektív, Bratislava, (2023) Analýza realizovaná v rámci spracovania analytického výstupu: Zásady vekového manažmentu v praxi a možnosti uplatnenia zásad v kolektívnom vyjednávaní,

životnými jubileami alebo počtom odpracovaných rokov u konkrétneho zamestnávateľa, prípadne kombináciu oboch faktorov.

3. **Pracovné voľno a pracovný čas.** V tejto skupine je uvedený napríklad dost' rozšírený „Sick day“ (voľno v čase choroby bez potreby dokladovať potvrdenie od lekára), pružný pracovný čas alebo možnosť dohodnúť pracovný pomer na kratší pracovný čas, napríklad z dôvodu zlého zdravotného stavu.
4. **Ochrana a podpora zdravia zamestnancov.** Do tejto skupiny je možné zahrnúť benefity zamerané na podporu fyzickej aktivity, lepšej lekárskej starostlivosti (nielen vo vzťahu k práci), vitamínové balíčky a podobne.
5. **Peňažné plnenia v sociálnej oblasti.** Najviac identifikovaným benefitom v tejto oblasti je príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie, zvýšenie náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, ďalej príspevky pri dlhodobej pracovnej neschopnosti, prípadne príspevky na zdravotné pomôcky alebo kúpeľnú liečbu. Viac menej pre mladších zamestnancov sú určené príspevky na detskú rekreáciu. Osobitnou časťou v tejto oblasti je odstupné pri skončení pracovného pomeru, ktorého výška nad zákonom stanovený rámec je vo väčšine prípadov viazaná na počet odpracovaných rokov.

Podrobnejšiu analýzu bude možné poskytnúť na základe výsledkov národného projektu Vekový manažment: Práca prispôbená vekovým etapám, ktorý realizuje Aliancia sektorových rád.

Prispôbenie opatrení BOZP podľa veku zamestnancov. Analýza stavu.

Vo všeobecnosti je možné konštatovať, že zamestnávateľa na Slovensku nevyužívajú potenciál vyššieho štandardu ochrany starších zamestnancov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. To vyplýva okrem iného aj z vyššie uvedeného prieskumu podnikových kolektívnych zmlúv. Konkrétnym príkladom je dokument hodnotenia rizík, v ktorom nie je zamestnávateľ povinný explicitne zohľadňovať vek zamestnancov.

Z pohľadu legislatívy je vo všeobecnosti ochrana starších zamestnancov vyžadovaná len v deklaratórnej rovine, a to v § 6 ods. 1 písm. o) **zákona o BOZP**. Podľa tohto paragrafu je zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci povinný „*zaradovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnosti, na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a nedovoliť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu, najmä výsledku posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnostiam, na ktoré nemajú vek, kvalifikačné predpoklady a doklad o odbornej spôsobilosti podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.*“

Osobitná ochrana starších zamestnancov je definovaná pri ručnej manipulácii s bremenami. Nariadenie vlády č. 281/2006 Z. z. (v čase tvorby dokumentu je jeho novela v MPK), ktoré stanovuje smerné hmotnostné hodnoty bremien v závislosti od veku a pohlavia a zohľadňuje navyše aj podmienky práce, ich priaznivosť alebo nepriaznivosť – poskytuje údaje pre rozhodovanie o prípustnom zaťažovaní zamestnanca pri ručnej manipulácii s bremenom.

Príloha č. 2 nariadenia vlády č. 281/2006 Z. z. uvádza smerné hmotnostné hodnoty oboma rukami zdvíhaných a prenášaných bremien, maximálnu hmotnosť bremena a maximálnu celozmenovú hmotnosť za zmenu pre mužov a ženy rôznych vekových kategórií v základnej polohe postojacky a pri priaznivých a nepriaznivých podmienkach v trvaní maximálne jednu hodinu za zmenu.

Ďalším z predpisov v danej oblasti je vyhláška MZ SR č. 542/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci, ktorá ustanovuje o. i. prípustné hodnoty celkovej fyzickej záťaže s ohľadom na pohlavie, aj vek v rozpätí od 18 do 65 rokov.

Vekové rozpätie je členené na viac skupín, v ktorých je zohľadnený vplyv veku na fyzickú funkčnú kapacitu človeka – stanovenou prípustnou hodnotou energetického výdaja. Psychická pracovná záťaž sa hodnotí nepriamo prostredníctvom charakteristík práce a pracovného prostredia z hľadiska psychickej pracovnej záťaže a charakteristík subjektívnej odozvy zamestnanca na záťaž. V rámci zisťovania subjektívnej odozvy sa vykonáva aj test koncentrácie pozornosti. V metódach sa však neuvádza možný vplyv veku.

Predlžovanie pracovnej aktivity človeka z hľadiska veku, ako aj nové trendy v oblasti pracovných podmienok a z nich vyplývajúce nároky, najmä nároky na kognitívne procesy, si vyžadujú, aby aj odborníci (pracovní lekári a psychológovia) na Slovensku venovali väčšiu pozornosť problematike zmien mentálnej a psychickej funkčnej kapacity vo vzťahu k starším vekovým kategóriám zamestnancov. Táto úloha je o to naliehavejšia, že s predlžovaním veku odchodu do dôchodku zostáva na trhu práce čoraz viac pracovníkov vo veku nad šesťdesiat rokov. Ide o skupinu výrazne náchylnejšiu k závažným pracovným úrazom a chorobám z povolania.

Na základe identifikácie zmien súvisiacich s procesom starnutia možno definovať pracovné podmienky, ktoré výrazne vplývajú na zvyšovanie hodnoty rizika pri práci.

Pre zamestnávanie starších ľudí a výkon ich práce môže výrazným spôsobom prispievať zvyšovanie ergonómie pracovísk a výkonu práce.

2.7. Flexibilné formy práce, flexibilné formy zamestnania

Za flexibilné formy zamestnania možno považovať všetky pracovnoprávne vzťahy, ktoré nie sú pracovným pomerom na ustanovený týždenný pracovný čas a na neurčitý čas. Pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas na neurčitý čas stále zostáva ako hlavná forma zamestnania. **Flexibilné, tzv. atypické pracovné formy zamestnania** si zmluvné strany volia, najmä keď z rôznych dôvodov nie je možné založiť pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas na neurčitý čas. **Flexibilné formy práce a rozvrhnutie pracovného času** upravuje **Zákoník práce**.

Zamestnanci sú postupom času v čoraz väčšej miere ochotní využívať flexibilné formy zamestnávania.

Pracovný pomer na kratší pracovný čas

Jednou z foriem je možnosť uzatvoriť **pracovný pomer na kratší pracovný čas** (§ 49 Zákoníka práce). Zároveň je ustanovený zákaz porušenia zásady rovnakého zaobchádzania zamestnancov pracujúcich na kratší pracovný čas oproti porovnateľným zamestnancom pracujúcim na ustanovený týždenný pracovný čas. Už v čase uzatvárania pracovného pomeru sa môžu zmluvné strany dohodnúť, že napr. Budúci zamestnanec nemá záujem pracovať na ustanovený týždenný pracovný čas, ale uprednostňuje vykonávanie práce na kratší pracovný čas.

Konto pracovného času

Konto pracovného času (§ 87a Zákoníka práce) je spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktorý zamestnávateľ môže zaviesť len kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov. Dohoda o zavedení konta pracovného času musí byť písomná

a nemožno ju nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Konto pracovného času spočíva v tom, že v prípade väčšej potreby práce zamestnanec odpracuje viac hodín, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas a v prípade menšej potreby práce zamestnanec odpracuje menej, ako je jeho ustanovený týždenný pracovný čas alebo nebude pracovať vôbec. Zároveň však platí, že priemerný týždenný pracovný čas vrátane kladného konta pracovného času a práce nadčas nesmie presiahnuť 48 hodín v období najviac 12 mesiacov.

Pružný pracovný čas

Najvyužívanejšou flexibilnou formou práce je pružný pracovný čas (§ 88 a § 89 Zákonníka práce). Pružný pracovný čas predstavuje buď rovnomerné, alebo nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času. Pružný pracovný čas umožňuje skombinovať pracovné povinnosti zamestnanca s jeho osobnými záujmami, čo je pre neho výhodné. Pružný pracovný čas môže zamestnávateľ zaviesť kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov, ktorí u neho pôsobia. Pružný pracovný čas zamestnanca sa obvykle skladá z voliteľného pracovného času a základného pracovného času. Pričom voliteľný pracovný čas a základný pracovný čas predstavuje celkový pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v pružnom pracovnom období zvolenom zamestnávateľom.

Delené pracovné miesto

Delené pracovné miesto (§ 49a Zákonníka práce) je miesto rozdelené medzi zamestnancami v pracovnom pomere na kratší pracovný čas a ktorí si medzi sebou rozvrhnú pracovný čas a pracovnú náplň pripadajúcu na toto pracovné miesto. Ak sa zamestnanci nedohodnú, rozhodne zamestnávateľ rozhodnutím.

Domácka práca a telepráca

Domácka práca a telepráca (§ 52 Zákonníka práce) sú práce, ktoré vykonáva zamestnanec pravidelne pre zamestnávateľa v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času alebo jeho časti a za podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste (domácka práca) resp. práca podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií, pri ktorých dochádza pravidelne k elektronickému prenosu dát na diaľku (telepráca). V Zákonníku práce je ustanovené právo na odpojenie sa zamestnanca, ktoré je konštruované ako právo zamestnanca nevykonávať prácu mimo pracovného času (ak nejde o prácu nadčas, pracovnú pohotovosť) v čase prekážok v práci, dovolenky a zákaz hodnotiť toto nevykonávanie práce zo strany zamestnávateľa ako porušenie pracovnej disciplíny.

Agentúrne zamestnávanie

Agentúrne zamestnávanie (§ 58 Zákonníka práce) možno definovať ako jeden zo spôsobov právnymi predpismi upravených služieb zamestnanosti, vyhradený výlučne poskytovateľovi tejto služby zamestnanosti - agentúre dočasného zamestnávania, pri ktorom na rozdiel od sprostredkovania zamestnania dochádza k zamestnaniu fyzickej osoby priamo agentúrou dočasného zamestnávania s cieľom prideliť ho následne k tretiemu subjektu - užívateľskému zamestnávateľovi, pričom takto vzniknutý pracovnoprávny vzťah medzi dočasným agentúrnym zamestnancom a agentúrou dočasného zamestnávania, ktorý je naplňovaný následným priradením k užívateľskému zamestnávateľovi, možno zaradiť s ohľadom na jeho dočasnosť, obsah a menšiu stabilitu k atypickým formám zamestnania.

Pracovný pomer na dobu určitú

Jednou z najrozšírenejších flexibilných foriem zamestnania využívaných nielen na území SR, ale aj členských štátov EÚ je práve pracovný pomer uzavretý na dobu určitú (§ 48 Zákonníka

práce). Pracovný pomer na dobu určitú je považovaný za atypickú formu zamestnania, predstavuje pružnú formu regulovania počtu zamestnancov. Pracovný pomer na dobu určitú umožňuje zamestnávateľom pružne reagovať na zmeny na trhu práce prispôbením počtu svojich zamestnancov ich zvýšením na určitú dobu (napr. na dobu zákazky).

Sezónne zamestnávanie

Sezónna práca (§ 228a ods. 1 písm. b) Zákonníka práce) sa týka sezóny (teda ide o vykonanie pracovnej činnosti, ktorá je závislá od striedania ročných období, každý rok sa opakuje a nepresahuje 8 mesiacov v kalendárnom roku). Preto je dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce obmedzená na trvanie 8 mesiacov. Limit hodín, ktoré možno na takýto druh dohody odpracovať, je stanovený na 520 ročne, pričom sa výkon sezónnej práce bude sčítavať. Maximálny týždenný pracovný čas je ustanovený na 40 hodín a najdlhšie počítanie priemeru je za obdobie 4 mesiace. Práce, ktorých sa dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce týka, sú v zákone definované v prílohe 1b Zákonníka práce.

Jednou z kľúčových prekážok návratu žien na trh práce po rodičovskej dovolenke je práve nedostatok flexibilných pracovných príležitostí, najmä tam, kde nie je možné vykonávať prácu z domu. Mnohé matky sú tak nútené prijímať nízko kvalifikované alebo časovo menej náročné pracovné pozície, ktoré však neodzrkadľujú ich skutočné vedomosti, kvalifikáciu a potenciál.

Podpora pracovných pomerov na kratší pracovný čas, vrátane delených pracovných miest (upravených v § 49 a § 49a Zákonníka práce), pružné rozvrhnutie pracovného času, úprava začiatku a konca pracovnej doby, podpora práce z domu na strane zamestnávateľa (podľa súčasnej právnej úpravy majú rodičia dieťaťa mladšieho ako osem rokov nárok na domácku prácu, teleprácu a prácu z domácnosti; zamestnávateľ je povinný poskytnúť im odôvodnenú odpoveď, ak ich žiadosti nevyhovie) má preto významný vplyv nielen na zosúladenie pracovného a rodinného života, ale aj na efektívnejšie využitie ľudského kapitálu a zvýšenie celkovej zamestnanosti.

Podpora zamestnávateľov umožňujúcich flexibilné formy práce v kombinácii s dostupnými zariadeniami starostlivosti o deti, resp. dostupnými kapacitami zariadení starostlivosti o deti do 3 rokov a materských škôl predstavuje účinný nástroj nielen na podporu zamestnanosti rodičov, ale aj na stabilizáciu demografického vývoja. Kombinácia časovej flexibility s možnosťou prispôbenia miesta výkonu práce je opatrenie, ktoré významne prispieva k zosúladeniu pracovného a rodinného života. Z uvedeného vyplýva, že je potrebné naďalej podporovať opatrenia na ochranu práv zamestnancov, ktorí sú v pracovnoprávnom vzťahu na základe jednej z flexibilných foriem zamestnania s cieľom zosúladiť rodinný a pracovný život vrátane osvedčenia zo strany inšpekcie práce.

Optimálne prepojenie pracovného a rodinného života prostredníctvom flexibilných foriem práce v synergii s dostupnými službami starostlivosti o deti a materskými školami podporuje rovnováhu medzi profesionálnymi ambíciami a rodičovskými povinnosťami. Na tieto potreby reaguje aj pripravovaný strategický dokument Akčný plán na podporu rodiny a demografického vývoja v SR 2023 – 2030, ktorý nadväzuje na Národný strategický rámec na podporu rodiny a demografického vývoja do roku 2030, ktorý schválila vláda SR v roku 2023.

2.8. Pracovná sila zo zahraničia

Situácia v oblasti pracovnej mobility v SR

Podľa údajov ÚPSVR ku koncu decembra 2025 bolo zamestnaných na území SR 32 741 občanov krajín EÚ/Európskeho hospodárskeho priestoru (Tabuľka 6), čo je o 297 viac ako v decembri 2024. Najväčšie zastúpenie majú občania z Čiech (7 319), Rumunska (6 895) a Maďarska (6 383). Z celkového počtu pracovala štvrtina v profesii „operátori a montéri strojov a zariadení“ a po 15 % v profesiách „pomocní a nekvalifikovaní pracovníci“ a „špecialisti“ (Tabuľka 7). Podľa dosiahnutého vzdelania bolo najviac s ukončeným stredným odborným vzdelaním (25 %), 19 % s úplným stredným odborným vzdelaním a 16 % s vysokoškolským vzdelaním druhého stupňa (Tabuľka 8).

Na území SR ku koncu decembra 2025 bolo zamestnaných 50 304 štátnych príslušníkov tretích krajín s potvrdením o možnosti obsadenia VPM a povolením na zamestnanie (Tabuľka 9). Z celkového počtu takmer štvrtina pochádzala z Ukrajiny, z Indie bolo 17,4 % a 9,0 % z Uzbekistanu. Z celkového počtu až 60% pracuje ako „operátori a montéri strojov a zariadení“, 13 % na pozíciách „kvalifikovaní pracovníci a remeselníci“ a 10 % „pomocní a nekvalifikovaní pracovníci“ (Tabuľka 10). Podľa najvyššieho dosiahnutého vzdelania bola tretina z celkového počtu so stredným odborným vzdelaním, úplné stredné odborné vzdelanie malo 23 %, 12 % úplné stredné všeobecné vzdelanie a 9 % nižšie stredné odborné vzdelanie (Tabuľka 11).

Ku koncu decembra 2025 bolo zamestnaných 59 988 občanov tretích krajín bez potvrdenia o možnosti obsadenia VPM alebo povolenia na zamestnanie (Tabuľka 12), pričom najpočetnejšiu skupinu tvorili občania z Ukrajiny (42 084) a zo Srbska (6 185). Z hľadiska vykonávanej profesia je najviac zamestnaných a to po 27 % v profesiách „operátori a montéri strojov a zariadení“ a „pomocní a nekvalifikovaní pracovníci“. 15 % z celkového počtu bolo zamestnaných ako „pracovníci v službách a obchode“ a 10 % „špecialisti“ (Tabuľka 13). Podľa dosiahnutého vzdelania sú najpočetnejší zamestnanci so stredným odborným vzdelaním (23%) a úplným stredným odborným vzdelaním (18%) (Tabuľka 14).

Právny rámec zamestnávania cudzincov

Právny rámec

Zamestnávanie štátnych príslušníkov tretej krajiny v SR upravujú právne predpisy, ktoré sú v súlade s európskou legislatívou. Kľúčovými právnymi predpismi sú: **Zákon o službách zamestnanosti** - upravuje podmienky zamestnávania štátneho príslušníka tretej krajiny s miestom výkonu práce na území SR.

Podľa zákona o službách zamestnanosti zamestnávateľ môže zamestnávať štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý:

- má vydanú modrú kartu Európskej únie na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu,
- má udelený prechodný pobyt na účel zamestnania na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta (tzv. jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie),
- má udelené povolenie na zamestnanie a udelený prechodný pobyt na účel zamestnania, na účel zlúčenia rodiny, alebo prechodný pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý má priznané postavenie osoby s dlhodobým pobytom v členskom štáte Európskej únie,
- má vydané potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením, a má prijatú žiadosť o vydanie modrej karty alebo žiadosť o obnovenie modrej karty spolu so všetkými náležitosťami podľa osobitného predpisu, odo dňa platnosti potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, do právoplatného skončenia konania o vydanie modrej karty alebo konania o obnovenie modrej karty,

- má vydané potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením, a má prijatú žiadosť o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania alebo žiadosť o obnovenie prechodného pobytu na účel zamestnania spolu so všetkými náležitosťami podľa osobitného predpisu, odo dňa platnosti potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta do právoplatného skončenia konania o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania alebo konania o obnovenie prechodného pobytu na účel zamestnania, alebo
- spĺňa podmienky podľa § 23a – t.j. nevyžaduje sa potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta alebo povolenie na zamestnanie.

Zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov - upravuje podmienky pobytu cudzincov na území SR.

Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 521/2021 Z. z. o záujme Slovenskej republiky udeliť národné vízum vysokokvalifikovaným štátnym príslušníkom tretích krajín

Nariadením vlády SR v súlade s Reformou 1 Komponent 10 Plánu obnovy a odolnosti Slovenskej republiky sa upravilo udeľovanie národného víza podľa § 15 ods. 1 písm. d) zákona č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov vysokokvalifikovaným štátnym príslušníkom tretej krajiny ako záujmu Slovenskej republiky.

Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 269/2022 Z. z. o záujme Slovenskej republiky udeliť národné vízum relokovaným štátnym príslušníkom tretej krajiny a ich rodinným príslušníkom

Nariadením vlády sa upravilo udeľovanie národného víza podľa § 15 ods. 1 písm. d) zákona č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov relokovaným štátnym príslušníkom tretej krajiny a ich rodinným príslušníkom ako záujmu SR

Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 113/2023 Z. z. o záujme Slovenskej republiky udeliť národné vízum vybraným skupinám štátnych príslušníkov tretích krajín

Nariadením vlády sa upravilo udeľovanie národného víza podľa § 15 ods. 1 písm. d) zákona č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov štátnym príslušníkom tretej krajiny ako záujmu Slovenskej republiky, ktorí sú občanmi Arménskej republiky, Azerbajdžanskej republiky, Bieloruskej republiky, Bosny a Hercegoviny, Čiernej Hory, Filipínskej republiky, Gruzínska, Indiekej republiky, Indonézskej republiky, Kazašskej republiky, Kirgizskej republiky, Moldavskej republiky, Nepálskej federatívnej demokratickej republiky, Severomacedónskej republiky, Srbskej republiky, Tadžickej republiky, Turkménska, Ukrajiny alebo Uzbeckej republiky a budú zamestnaní v zamestnaní podľa štatistickej klasifikácie zamestnaní:

- 8331001 – vodič autobusu,
- 8332006 – vodič ťažkého nákladného vozidla, kamiónu (medzinárodná doprava) spolu v počte najviac 5 000 národných víz v kalendárnom roku.

Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 160/2025 Z. z., o záujme Slovenskej republiky udeliť národné vízum vybraným skupinám štátnych príslušníkov Čínskej ľudovej republiky v súvislosti s podporou obchodných vzťahov a rozvojom investícií medzi Čínskou ľudovou republikou a Slovenskou republikou

Nariadením vlády SR sa upravilo udeľovanie národného víza podľa § 15 ods. 1 písm. d) zákona č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení

neskorších predpisov štátnym príslušníkom Čínskej ľudovej republiky ako záujmu Slovenskej republiky za podmienok pre občanov Čínskej ľudovej republiky a pre zamestnávateľa, ktorý má vydané rozhodnutie o poskytnutí regionálnej investičnej pomoci alebo mimoriadnej investičnej pomoci, alebo má vydané osvedčenie o významnej investícii.

Nariadenia slúžia na zrýchlené administratívne konanie pri zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín.

Vládne stratégie, materiály a postupy riadenej migrácie

S cieľom riešenia nedostatku pracovnej sily MPSVR SR vypracovalo v roku 2018 Stratégiu pracovnej mobility cudzincov v Slovenskej republike, ktorá bola schválená uznesením vlády SR č. 473 z 10. októbra 2018. Ide o nadrezortný dokument v oblasti riadenej a regulovanej pracovnej mobility občanov tretej krajiny na slovenský trh práce, ktorý nastavil adresné opatrenia v súlade s potrebami hospodárstva a trhu práce s dôrazom na prijímanie stanovených kategórií zahraničných pracovníkov podľa zoznamu nedostatkových profesií, ako aj podľa preferencie ich kultúrnej blízkosti. Nadväzne v rokoch 2018 až 2022 sa zjednodušili podmienky zamestnávania štátnych príslušníkov tretej krajiny pre zamestnania, kde pretrváva nedostatok pracovnej sily v krajinách za uplynulý kalendárny štvrtrok podľa zoznamu zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily, ktorý zverejňuje ÚPSVR. Na identifikované zamestnania pri udeľovaní jednotných povolení na pobyt a zamestnanie štátnym príslušníkom tretej krajiny sa neskúma situácia na trhu práce. Zároveň sa rozšírila možnosť prístupu štátnych príslušníkov tretej krajiny na slovenský trh práce formou dočasného pridelenia prostredníctvom agentúr dočasného zamestnávania na výkon zamestnania uvedeného v zozname zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily.

Vláda SR svojím uznesením č.736 zo dňa 20.12.2023 zriadila medzirezortnú pracovnú skupinu pre koordináciu zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín. Cieľom činnosti medzirezortnej pracovnej skupiny je

- Zlepšiť reguláciu a kontrolu zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín,
- Poskytnúť pomoc podnikateľom pri zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín,
- Získanie vhodných pracovníkov z krajín mimo Európskej únie,
- Zrýchlenie a zlepšenie procesu zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín,
- Zníženie fluktuácie zamestnaných štátnych príslušníkov tretích krajín (v spolupráci s inými vládami, redefinovanie procesu vyhostenia).

Členmi tejto medzirezortnej pracovnej skupiny sú zástupcovia za zbor poradcov predsedu vlády, úrad vlády SR, MH SR, MZVaEZ SR, MV SR, MPSVR SR, MF SR a Asociácia priemyselných zväzov a dopravy.

Zákonom č. 160/2024 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony s účinnosťou od 15. júla 2024 v čl. V sa novelizoval zákon o službách zamestnanosti. Novelou sa v spojení s úpravami v zákone č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov upravil proces udeľovania prechodného pobytu na účel zamestnania a modrej karty Európskej únie s cieľom jeho zefektívnenia, zníženia administratívnej a časovej záťaže tak na strane žiadateľov, ako aj na strane štátu.

Slovensko realizovalo viaceré opatrenia na zlepšenie a zjednodušenie zamestnávania zdravotníckych pracovníkov z Ukrajiny a iných tretích krajín. Ide napríklad o štatút „dočasnej odbornej stáže“. Osoby, ktoré získali zdravotnícke vzdelanie v tretích štátoch a majú uznané doklady o vzdelaní, môžu vykonávať dočasné odborné stáže v zdravotníckych zariadeniach na

Slovensku. Tento postup zaist'uje praktické začlenenie pracovníkov do slovenského zdravotníckeho systému. Zároveň je pre zdravotníckych pracovníkov z Ukrajiny dostupná odborná jazyková príprava. Proces uznávania dokladov o ďalšom vzdelávaní zdravotníckych pracovníkov z tretích štátov bol skrátený. Pri uznávaní dokladov o vzdelaní z členských štátov došlo k zjednodušeniu administratívnych požiadaviek, čo ďalej urýchľuje a uľahčuje tento proces. Boli zjednodušené podmienky pre dokladovanie znalosti slovenského jazyka. Cudzinci, ktorí absolvovali doplňujúcu skúšku v slovenčine alebo študovali v slovenskom jazyku, už nemusia preukazovať znalosť jazyka skúškou.

Legislatíva v oblasti zamestnávania štátnych príslušníkov reflektuje potreby trhu práce, demografické výzvy a celkový hospodársky a politický kontext. Prioritnou výzvou je urýchlenie administratívnych procesov pri udeľovaní víz a prechodných pobytov, a to skrátenie lehôt na zastupiteľských úradoch v dotknutých tretích krajinách a na policajných útvaroch v SR na udelenie termínu na podanie žiadosti o udelenie prechodného pobytu,

Pracovná mobilita a integrácia zahraničných pracovníkov

Ako už bolo uvedené, prognóza vývoja trhu práce v Slovenskej republike do roku 2035 poukazuje na viaceré výrazné výzvy, ktoré budú ovplyvňovať zamestnanosť, štruktúru pracovnej sily a jej dostupnosť. Klesajúci počet obyvateľov v produktívnom veku a starnutie populácie znamenajú, že bez vhodných doplnkových opatrení nebude možné udržať stabilný ekonomický rast. V tejto súvislosti zohráva pracovná mobilita a integrácia zahraničných pracovníkov kľúčovú úlohu.

Na Slovensku v súčasnosti nie je prijatá legislatívna úprava, ktorá by určovala kompetentný orgán s jasne stanovenými kompetenciami, ktorý by zabezpečoval riadenie a koordináciu úloh. Aj z toho dôvodu integračná politika v súčasnej podobe nepredstavuje dostatočne účinný systémový nástroj na realizáciu opatrení vyplývajúcich z aktuálnych výziev v oblasti migrácie.

Podpora integrácie cudzincov sa uskutočňuje najmä prostredníctvom projektových aktivít. Projekty sú zamerané na rôzne integračné oblasti, venujú sa buď priamej podpore migrantov napr. vo forme poradenstva, kurzov a pod., alebo prispievajú k tvorbe politík, opatrení alebo k citlivej verejnej diskusii.

Efektívna integrácia cudzincov je neoddeliteľne spojená s aktívnou účasťou obcí, samospráv a mimovládnych organizácií a ich synergickou spolupracou so štátnymi inštitúciami. Samosprávy a mimovládne organizácie zohrávajú dôležitú úlohu pri dlhodobej integrácii a realizovaných aktivitách v prospech cudzincov.

2.9. Nové a rozvíjajúce sa odvetvia v oblasti zelenej ekonomiky, digitálnej transformácie a umelej inteligencie

Slovensko na prahu pracovnej transformácie

Slovenský pracovný trh vstupuje do obdobia zásadnej premeny. Kľúčovými hnacími silami tejto zmeny sú **nástup zelenej ekonomiky, rozmach digitálnych technológií a rýchly vývoj umelej inteligencie**. Tieto faktory zásadne menia dopyt po pracovnej sile a vytvárajú **naliehavú potrebu rekvalifikácie** tisícok ľudí. Zatiaľ čo niektoré tradičné profesie postupne zanikajú, objavujú sa nové príležitosti v oblastiach, ktoré si vyžadujú špecifické zručnosti, flexibilitu a schopnosť učiť sa nové veci. Podľa špeciálneho prieskumu Eurobarometer (2024) je vnímanie dopadov AI a robotiky na pracovisko na Slovensku miernejšie pozitívne než priemer EÚ – 62 % respondentov na Slovensku hodnotí použitie AI a robotov na pracovisku pozitívne oproti 73 % v EÚ, pričom 32 % vníma ich dopad negatívne (EÚ 23 %). Až 84 %

Európanov zároveň zdôrazňuje potrebu „opatrného manažovania“ týchto technológií, čo podčiarkuje význam včasného regulačného a etického rámca.

Ekologické a technologické zmeny

V oblasti udržateľnosti sa otvárajú nové pracovné miesta najmä v sektore **obnoviteľných zdrojov energie**, kde technici fotovoltiky, batériových systémov či odborníci na energetickú efektívnosť zohrávajú kľúčovú úlohu. Rovnako dôležitá je aj **cirkulárna ekonomika**, ktorá potrebuje špecialistov na recykláciu, ekologický dizajn a materiálové toky. Eurostat pravidelne zverejňuje štatistiky o cirkulárnej ekonomike v EÚ, pričom kľúčovým ukazovateľom je miera kruhového využívania materiálov, ktorá v roku 2024 dosiahla 12,8 % celkovo v EÚ, pričom Slovensko zaznamenalo významný nárast o 7,2 p.b. od roku 2015 (z 5% na 12,2 %).²⁹ Podľa odhadov³⁰ by len v týchto oblastiach mohlo na Slovensku do roku 2030 vzniknúť **niekoľko tisíc nových pracovných miest**, čo súvisí aj s plánovanou **dereguláciou cien energií po roku 2027** a tlakom na **ekologickú modernizáciu budov a priemyslu**.

Súčasne s ekologickými výzvami prebieha aj **technologická revolúcia**. Digitalizácia a umelá inteligencia menia charakter práce a zvyšujú dopyt po profesiách ako **dátoví analytici**, **špecialisti na kybernetickú bezpečnosť** či **vývojári AI riešení**. Rutinné a manuálne činnosti sú čoraz viac automatizované, čo vytvára tlak na **rekvalifikáciu a rozvoj nových zručností**. Špeciálny prieskum Eurobarometer (2024) taktiež ukazuje, že subjektívne vnímanie vlastných digitálnych zručností je síce relatívne vysoké, no na úrovni EÚ stále „takmer 45 %“ obyvateľov chýbajú aspoň základné digitálne zručnosti – tento nesúlad medzi sebahodnotením a reálnou úrovňou predstavuje riziko pri plánovaní rekvalifikačných politík.³¹ Tento dvojité tlak – ekologický aj technologický – si vyžaduje **systémové riešenia**, ktoré presahujú rámec krátkodobých dotácií a vyžadujú **dlhodobú investíciu do vzdelávania**.

Na zvýšenie prijatia AI technológií a zníženie percepčnej medzery medzi Slovenskom a priemerom EÚ je potrebné popri rekvalifikáciách cielene komunikovať prínosy a praktické obmedzenia AI (transparentnosť, dohľad človeka), inak môže nižšia miera pozitívneho vnímania spomaľovať adaptáciu v odvetviach s rastovým potenciálom.

Jedným z projektov v tejto oblasti je **Digitálny radca**, ktorý predstavuje **inovatívny model kariérneho poradenstva a rekvalifikácie**. Využíva **psychometrické testovanie** pomocou nástrojov SHL®, ktoré mapujú **prenosné zručnosti jednotlivcov** a odporúčajú im **vhodné kariérne cesty**. V roku 2024 sa projekt zameriaval na **zamestnancov v IT a telekomunikáciách ohrozených automatizáciou**, ako aj na **nezamestnaných s IT skúsenosťami**. Od roku 2025 sa jeho služby rozširujú **na všetky odvetvia hospodárstva**, čím sa stáva univerzálnym nástrojom pre adaptáciu pracovnej sily.

Predbežné výsledky projektu sú povzbudivé – **viac ako 5 000 účastníkov** bolo úspešne presmerovaných do rastúcich odvetví, najmä do **AI a dátových rolí**, pričom až **89 % používateľov** uviedlo zlepšenie v oblasti kariérneho plánovania. Výsledky projektu je možné použiť ako baseline pre budúci indikátor „miera úspešného presmerovania do rastových profesií“ a rozšíriť dátový zber o sledovanie retencie po 12 mesiacoch a miezd po prechode. V ďalšej fáze sa plánuje **rozšírenie projektu na zelené profesie**, ako sú **udržateľní analytici**, **konzultanti pre energetickú efektívnosť** či **odborníci na environmentálne inovácie**. Práve **prepojenie digitálnych a environmentálnych kompetencií** sa ukazuje ako kľúčové pre budúci rozvoj ekonomiky.

²⁹ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20251119-1>

³⁰ Nízkouhlíková stratégia rozvoja Slovenskej republiky do roku 2030 s výhľadom do roku 2050

³¹ <https://europa.eu/eurobarometer/api/deliverable/download/file?deliverableId=96314>

Strategické smerovanie SR v oblasti rozvíjajúcich sa a nových odvetví

Aby SR naplno využila potenciál týchto zmien, je nevyhnutné prijať **konkrétne politické opatrenia**. Medzi prioritné kroky MIRRI SR patrí **vytvorenie národného observatória** pre monitorovanie trendov v oblasti AI a zelenej ekonomiky, **reforma vzdelávacieho systému** so zaradením modulov umelej inteligencie a udržateľnosti do štátneho kurikula, ako aj **zavedenie** akreditovaných vzdelávacích **programov pre dospelých** v oblastiach ako **cloudové technológie** či **obnoviteľné zdroje energie**. Rovnako dôležité je **prehodnotiť systém dotácií** – namiesto krátkodobej finančnej pomoci by mali byť prostriedky smerované do **rekvalifikácie a podpory malých a stredných podnikov** zapojených do zelenej transformácie.

Pracovná sila pripravená na budúcnosť

Ak sa podarí tieto opatrenia strategicky implementovať, Slovensko nebude len pasívnym pozorovateľom globálnych trendov, ale **aktívnym hráčom v oblasti udržateľného a digitálneho hospodárstva**. Pracovná sila získa **nové perspektívy, vyššiu odolnosť voči zmenám a schopnosť adaptovať sa na výzvy 21. storočia**. Rekvalifikácia a vzdelávanie dospelých budú kľúčové pre udržanie konkurencieschopnosti hospodárstva a zabezpečenie dostatku kvalifikovaných ľudských zdrojov v tomto dynamicky sa meniacom prostredí.

ASR vo svojich sektorových stratégiách rozvoja ľudských zdrojov v roku 2025 identifikovala **ohrozené povolania** v národnom hospodárstve, ako aj povolania, ktoré sa vzhľadom na nové demografické, technologické ako aj environmentálne podmienky javia ako **perspektívne**. Zoznam týchto odborov podľa jednotlivých sektorov a krátky popis sa nachádza v prílohe č. 2 - Ohrozené a perspektívne povolania.

3. Predpokladaný vývoj zamestnanosti do roku 2035

Slovenská ekonomika bude v nasledujúcich rokoch rásť miernym tempom, pričom na jej vývoj budú silne vplývať geopolitické riziká, technologická transformácia a demografické zmeny. Trh práce čaká rozsiahla reštrukturalizácia s rastúcim dopytom po digitálnych, zelených a technických zručnostiach, čo si vyžiada modernizáciu vzdelávania, celoživotné učenie a prilákanie či udržanie kvalifikovanej pracovnej sily. Kľúčovými výzvami budú starnutie populácie, regionálne rozdiely, rekvalifikácie, automatizácia a potreba zosúladiť zručnosti pracovnej sily s rýchlo sa meniacimi požiadavkami trhu práce.

3.1. Predikcia vývoja makroekonomických ukazovateľov v SR

Geopolitické napätie a neistota v medzinárodných obchodných vzťahoch výrazne ovplyvňujú všetky sektory slovenskej ekonomiky. Tento faktor sa premietne do mierne utlmeného rastu HDP v strednodobom horizonte rokov 2025–2027, pričom podľa jarných prognóz NBS bude priemerné tempo rastu dosahovať približne 1,8 % ročne. V nasledujúcich rokoch 2028 a 2029 sa očakáva mierne zrýchlenie rastu, podporené kulmináciou čerpania fondov Európskej únie a takmer úplným zatvorením produkčnej medzery. Päťročné obdobie 2030–2035 by malo byť charakterizované stabilným, avšak nízkym rastom HDP v rozmedzí 1,4 % až 2,3 %. Zmeny v obchodných vzťahoch a tarify môžu mať dlhodobé dopady na investície a export, čo je pre slovenskú ekonomiku, silne závislú od zahraničného trhu, významným rizikom. Dlhodobé prognózy OECD predpokladajú priemerný rast reálneho HDP na úrovni 1,8 % v období do roku 2035.

Slovenský trh práce sa udržuje na historicky nízkych úrovniach nezamestnanosti. Vzhľadom na dosiahnuté hodnoty je však pravdepodobné, že pokles nezamestnanosti sa bude postupne

spomaľovať. Kľúčovou výzvou zostáva zmiernenie nesúladu medzi ponukou a dopytom na trhu práce, kde pomáhajú AOTP a zlepšovanie atraktivity pracovných pozícií pre zahraničných pracovníkov.

Do konca dekády sa očakáva oživenie zahraničného dopytu, podporené zvyšovaním čerpania EÚ fondov, miernym rastom investícií a adaptáciami na nové medzinárodné obchodné podmienky. Toto oživenie bude zvyšovať dopyt po exportoch a zároveň vyžadovať rozširovanie výrobných a pracovných kapacít. Miera nezamestnanosti by sa mala stabilizovať v rozmedzí 5 % až 6 % počas celého prognózovaného obdobia do roku 2035, čo naznačuje stagnáciu zamestnanosti s miernymi výkyvmi.

Nedostatok pracovnej sily podporuje rast nominálnych miezd, ktorý v kombinácii so spomaľujúcou infláciou vedie k rastu reálnych miezd. Inflácia v roku 2025 bude mierne vyššia najmä v dôsledku zvýšenia DPH, pričom silný zostane dopyt domácností, podporený vyššími reálnymi príjmami a dobiehaním spotreby z predchádzajúcich rokov.

Predpokladaná miera inflácie dosiahne v roku 2025 úroveň približne 3,5 % s následným postupným poklesom a stabilizáciou okolo 2 % do konca desaťročia. Vývoj inflácie bude však výrazne ovplyvnený geopolitickou situáciou, ktorá prináša zvýšenú mieru neistoty, a preto nie je možné očakávať rovnakú stabilitu ako pri HDP alebo nezamestnanosti.

Po období vysokej inflácie spôsobenej pandémiou ochorenia COVID-19 možno očakávať mierny nárast cenovej hladiny v spotrebiteľskom sektore od roku 2030, s následným poklesom k úrovni približne 3 % do roku 2035. Inflácia v eurozóne bude pravdepodobne stabilnejšia, pohybujúca sa v rozmedzí 2 % až 2,5 %, čo je výsledkom väčšej ekonomickej rozmanitosti a nižšej závislosti väčších členských štátov na zahraničnom obchode.

Úrokové sadzby na Slovensku budú naďalej podriadené referenčnej sadzbe ECB. Po prudkom zvyšovaní sadzieb v roku 2023 sa očakáva ich stabilizácia okolo úrovne približne 2 % bez návratu k nulovým sadzbám.

Postupné oživovanie globálnej ekonomiky, vrátane eurozóny, podporí rast exportu Slovenska, ktorý by mal v období do roku 2035 rásť priemerným tempom 1,7 % ročne. Zlepšenie medzinárodných obchodných podmienok prispeje k posilneniu zahraničného dopytu a ekonomickému rastu Slovenska.

Ekonomicky aktívne obyvateľstvo Slovenska zaznamenalo v období 2011–2024 mierne kolísavý, avšak celkovo stabilný vývoj. Po období rastu v rokoch 2011–2016 nasledovalo mierne zníženie v rokoch 2017–2020, pravdepodobne vplyvom pandémie COVID-19. V prognózovanom období sa očakáva mierne utlmenie rastu ekonomicky aktívneho obyvateľstva, čo súvisí so starnutím populácie a poklesom počtu obyvateľov v produktívnom veku, spolu so stabilným, no pomalším ekonomickým rastom. Miera participácie obyvateľstva vo veku 15–64 rokov postupne rástla z 69,04 % v roku 2011 na 77,89 % v roku 2024. Predikcia do roku 2035 predpokladá pokračovanie tohto trendu miernejšieho rastu, ktorý bude podporený zvyšovaním dôchodkového veku a očakáva sa, že miera participácie dosiahne úroveň približne 78,53 %.³²

³² <https://www.mfsr.sk/sk/financie/institut-financnej-politiky/ekonomicke-prognozy/makroekonomicke-prognozy/71-zasadnutie-vyboru-makroekonomicke-prognozy-februar-2025.html>
<https://nbs.sk/statisticke-udaje/vybrane-makroekonomicke-ukazovatele/makroekonomicka-databaza/>

3.2. Prognózy vývoja trhu práce

Trh práce čaká v nasledujúcich rokoch zásadná transformácia spôsobená technologickým pokrokom, ekologickou transformáciou, demografickými zmenami a globalizáciou. Zamestnávateľia musia prehodnotiť svoje požiadavky a pripraviť sa na nové profesie, ktoré budú vyžadovať kombináciu technických, digitálnych a mäkkých zručností. Automatizácia nahradí tradičné rutinné pracovné pozície, no zároveň vzniknú nové, často ešte neznáme pracovné miesta.

V energetike sa očakáva prudký rast dopytu po odborníkoch na obnoviteľné zdroje energie, smart gridy, mikrogridy, energetické úložiská a kybernetickú bezpečnosť. Zdravotníctvo bude potrebovať technologicky zdatných odborníkov na asistívne technológie, telemedicínu, rehabilitačné technológie a správu zdravotných dát. Potravinárstvo prechádza automatizáciou a digitalizáciou, čo vytvára potrebu špecialistov na umelú inteligenciu vo výrobe, logistiku, údržbu digitálnych systémov, potravinovú bezpečnosť a environmentálne hodnotenie. V hutníctve a kovospracujúcom priemysle sa predpokladá pokles pracovných miest, no zároveň rastúci význam SCADA technikov (supervízny riadiaci a zberový systém), špecialistov na prediktívnu údržbu, environmentálnych inžinierov a automatizačných operátorov. Poľnohospodárstvo sa mení na precízne, dátovo riadené odvetvie, kde budú potrební odborníci na robotiku, senzoriku, AI v diagnostike a obsluhu robotických systémov. V sektore vody, odpadu a životného prostredia sa očakáva stabilný rast zamestnanosti v oblasti environmentálnych technológií, správy zdrojov, ESG reportingu (environmentálne, sociálne a riadiace faktory) a monitoringu kvality vôd. Doprava a logistika prechádzajú digitalizáciou, čo si vyžiada špecialistov na autonómne systémy, prediktívnu údržbu, optimalizáciu trás, správu skladov a dronové doručovanie. V chémii a farmácii vznikajú nové profesie kombinujúce chemické inžinierstvo s dátovou analytikou, kybernetickou bezpečnosťou a digitálnym modelovaním. Remeslá a osobné služby sa prispôsobujú dopytu po personalizovaných, ekologických a digitálne dostupných riešeniach. V ťažbe a geológii sa očakáva reštrukturalizácia a potreba kvalifikovanejšej pracovnej sily, najmä v oblasti environmentálnej sanácie a automatizovaných ťažobných systémov.

Kľúčovým bude zosúladiť vzdelávací systém s aktuálnymi potrebami trhu práce. Súčasné školské kurikulum často nereflektuje rýchle technologické zmeny, čo vedie k rozporu medzi schopnosťami absolventov a požiadavkami zamestnávateľov. Preto je nevyhnutné, aby vzdelávanie bolo flexibilnejšie, praktickejšie a viac prepojené s reálnou praxou.

Modernizácia OVP je nevyhnutná vo všetkých sektoroch. V energetike, hutníctve a chémii je potrebné zaradiť témy ako dekarbonizácia, automatizácia, energetická efektívnosť a priemysel 4.0. V zdravotníctve sa odporúča posilniť výučbu digitálneho zdravotníctva, telemedicíny, asistívnych technológií a etiky práce s dátami. Poľnohospodárstvo a potravinárstvo potrebujú kurikulum zamerané na precízne hospodárenie, AI v produkcii, cirkulárnu ekonomiku a potravinovú bezpečnosť. V remeslách a službách je dôležité zaviesť digitálne podnikanie, platformové služby, ekologický dizajn a zákaznícku orientáciu.

Duálne vzdelávanie a prepojenie škôl s praxou sú kľúčové pre zvýšenie zamestnateľnosti absolventov. Zamestnávateľia požadujú flexibilnejšie formy spolupráce so školami, ako sú krátkodobé stáže, projektové zadania, mentoring a zapojenie do výskumných aktivít. Vzdelávací personál často zaostáva za technologickým vývojom, preto je potrebné investovať do jeho rekvalifikácie, digitálneho vzdelávania a partnerstiev s firmami. V zdravotníctve sa

odporúča zaviesť klinických mentorov, v technických odboroch tréningové centrá a v environmentálnych sektoroch regionálne akadémie.

Vzdelávanie dospelých a rekvalifikácie sú nevyhnutné najmä v sektoroch s vysokou mierou automatizácie. Odporúča sa rozvoj mikrocertifikátov, modulárnych kurzov, online platforiem, personalizovaných vzdelávacích ciest a digitálnych portfólií. Digitálne a zelené zručnosti sú kľúčové naprieč všetkými sektormi. Mäkké zručnosti ako komunikácia, tímová spolupráca, kreativita, flexibilita, empatia, kritické myslenie a etika práce s dátami nadobúdajú čoraz väčší význam.

Vývoj trhu práce bude v nasledujúcich desaťročiach formovaný kombináciou technologických, demografických, environmentálnych a geopolitických faktorov. Sektorové stratégie identifikujú viaceré spoločné trendy, ktoré budú mať zásadný dopad na štruktúru zamestnanosti, kvalifikačné požiadavky, regionálne disparity a stabilitu pracovného prostredia.

Technologická transformácia prinesie automatizáciu a robotizáciu, ktoré najviac zasiahnu rutinné manuálne a administratívne pozície. Umelá inteligencia preniká do výroby, zdravotníctva, dopravy, poľnohospodárstva, služieb a verejnej správy. Vznikajú nové profesie ako AI operátor, dátový analytik pre výrobu, digitálny zdravotný kouč, manažér uhlíkovej stopy farmy či koordinátor digitálneho skladu. Digitálne dvojčatá, simulačné modely, priemysel 4.0 a platformová ekonomika menia spôsob riadenia výrobných procesov, logistiky a služieb. Virtuálna realita sa začína využívať vo vzdelávaní, tréningu a simuláciách.

Demografické výzvy zahŕňajú starnutie populácie, generačnú výmenu, migráciu a zmenu pracovných preferencií. Odchod kvalifikovaných pracovníkov do zahraničia znižuje dostupnosť pracovnej sily. Je potrebné prilákať späť talenty, podporiť návratovú migráciu, vytvoriť atraktívne pracovné prostredie a posilniť regionálnu identitu.

Štruktúra zamestnanosti sa mení. Rastie význam vysokokvalifikovaných pozícií, klesá podiel nízkokvalifikovaných miest a vznikajú hybridné profesie kombinujúce technické, digitálne a mäkké zručnosti.

Geopolitické a klimatické faktory ovplyvňujú stabilitu zamestnanosti v sektoroch ako energetika, potravinárstvo, doprava, voda a odpad. Zelená transformácia vytvára nové pracovné miesta, ale zároveň si vyžaduje masívne rekvalifikácie, investície do infraštruktúry a zmenu legislatívneho rámca. Klimatické migrácie môžu ovplyvniť regionálnu štruktúru pracovnej sily, dostupnosť služieb a sociálnu stabilitu.

3.3. Výzvy na trhu práce

Slovenský trh práce bude čeliť zásadným transformáciám vyvolaným globálnymi trendmi. Rásť bude dopyt po odborníkoch v oblastiach umelej inteligencie, obnoviteľných zdrojov energie, kybernetickej bezpečnosti a technológií elektromobility. Naopak, administratívne a rutinné pracovné pozície budú postupne ustupovať automatizácii. Slovensko disponuje silným priemyselným základom, predovšetkým v automobilovom a energetickom sektore, ktorý je možné využiť ako konkurenčnú výhodu. Súčasne však bude potrebné čeliť výzvam, ako sú starnutie populácie, digitálna nerovnosť a nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily. Kľúčové bude systematické podporovanie rekvalifikácií, rozvoj technologickej gramotnosti a investície do zelených a digitálnych zručností.

Demografické zmeny a ich vplyv na trh práce

Do roku 2035 sa v SR očakáva nárast podielu staršej pracovnej sily, čo povedie k poklesu populácie v produktívnom veku. Táto zmena zvýši tlak na dôchodkový systém a spôsobí vyšší dopyt po zdravotných a sociálnych službách. Zníženie podielu obyvateľstva v produktívnom veku môže negatívne ovplyvniť ekonomickú aktivitu.

Jedným z čiastkových riešení je hľadanie motivácie, ako udržať staršiu populáciu na trhu práce dlhšie – napríklad lepším zameraním na vzdelávanie dospelých alebo zavedením flexibilnejších pracovných podmienok. Podľa Eurostatu bol v EÚ v roku 2024 priemerný podiel zamestnancov pracujúcich na skrátený úväzok 17,1 %, zatiaľ čo na Slovensku to bolo iba 3,8 % zamestnancov³³.

Kľúčové výzvy do roku 2035 zahŕňajú najmä nasledovné oblasti:

1. Udržanie ponuky pracovnej sily – posilniť rodinné politiky, migráciu a aktívnu participáciu starších osôb.
2. Regionálna rovnováha – podporiť hospodársku diverzifikáciu mimo Bratislavského kraja, rozvoj infraštruktúry a dostupnosť služieb vo východných a stredných regiónoch.
3. Vzdelávanie a zručnosti – zamerať sa na rekvalifikáciu, digitálne a zelené kompetencie, systém duálneho vzdelávania a vzdelávanie dospelých.
4. Podpora adaptácie na starnutie – rozvíjať politiku „aktívneho starnutia“, flexibilné formy práce a medzigeneračný transfer znalostí.
5. Integrovaný prístup – zosúladiť demografickú, vzdelávaciu, sociálnu a regionálnu politiku s cieľmi trhu práce a ekonomickej konkurencieschopnosti.

Nesúlad zručností s potrebami trhu práce a nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily

Ďalšou výzvou je nesúlad medzi kvalifikáciou a pracovným uplatnením. Nesúlad zručností a potrieb trhu práce môže mať viacero príčin, vzniká v období rýchlo sa meniacich technológií a zavádzania inovácií (prechod na elektromobilitu, digitalizáciu a automatizáciu výroby), na ktoré vzdelávací systém nie je schopný pružne reagovať (dlhšie trvajúca aktualizácia študijných a vzdelávacích programov, zastarané metódy vyučovania, nedostatočné materiálno-technické vybavenie odborných škôl, vzdelávanie pedagógov, nedostatočné prepojenie vzdelávania s praxou). Dôsledkom je, že požadované vedomosti a zručnosti absolventov škôl alebo dostupnej pracovnej sily nezodpovedajú aktuálnym a budúcim potrebám priemyslu (požadujú sa nové zručnosti: softvérové inžinierstvo, práca s robotikou, diagnostika batériových systémov a pod.).

Jedným z riešení môžu byť profesijne orientované bakalárske odbory, ktoré by absolventov pripravili na zamestnanie bez nutnosti pokračovať v magisterskom štúdiu. Ďalej je dôležité podchytiť študentov už v procese prijímacích skúšok, aby boli viac motivovaní nájsť si zamestnanie v súlade so svojím stupňom vzdelania. Kariérne poradenstvo tiež zohráva dôležitú úlohu v optimalizácii rozhodnutí mladých ľudí pri výbere štúdia a budúceho zamestnania.

Nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily bol podľa Barometra pracovných pozícií identifikovaný v sektoroch:

- **zdravníctvo a sociálne služby:** celoplošný nedostatok odborného personálu (lekári, sestry, sociálni pracovníci, pracovníci s ošetrovateľskými a opatrovateľskými kompetenciami), s vysokou fluktuáciou a starnutím personálu;

³³ Vo veku 20 až 64 rokov

- **potravinárstvo, remeslá, cestovný ruch** evidujú výrazný regionálny nedostatok kvalifikovaných pracovníkov, najmä vo vidieckych oblastiach;
- **elektrotechnika, automobilový priemysel a strojárstvo:** nedostatok pracovníkov spôsobený rýchlymi technologickými zmenami a starnutím populácie; rieši sa rekvalifikáciami, využitím pracovnej sily z tretích krajín, legislatívnymi zmenami a projektovými riešeniami.

Čiastočne riešiť medzery v zručnostiach je možné aj prijímaním kvalifikovanej pracovnej sily zo zahraničia a vytváraním lepších podmienok pre zahraničných pracovníkov – napríklad konkurencieschopnými mzdami či zjednodušením procesu zapojenia sa do slovenského trhu práce. Avšak rovnako dôležité je zamerať sa nielen na príliv kvalifikovanej pracovnej sily, ale aj jej odliv. Dlhodobým fenoménom je takzvaný “odliv talentov”, teda **dlhodobá migrácia kvalifikovanej pracovnej sily do zahraničia**. Ak sa nevyrieši problém zvyšujúceho sa podielu mladých ľudí odchádzajúcich do zahraničia³⁴, počet imigrantov nebude postačovať na vyváženú vekovú distribúciu populácie a doplnenie kvalifikačných medzier. Jednou z hlavných výziev pre slovenský trh práce preto bude udržanie týchto zamestnancov pomocou zlepšenia pracovných podmienok a zvýšenia ich motivácie zostať v krajine.

Účasť na vzdelávaní dospelých

V krajinách EÚ je priemerná účasť dospelých na ďalšom vzdelávaní okolo 11 %, zatiaľ čo v SR je to len približne 4 %, čo poukazuje na potrebu zlepšenia. Vzdelávanie dospelých je kľúčovým nástrojom na udržanie zamestnateľnosti a zvyšovanie adaptability pracovnej sily. Prekážkami sú najmä nedostatok motivácie, časové obmedzenia a obmedzená dostupnosť kvalitných vzdelávacích programov. Zvýšenie účasti si vyžaduje systémové zmeny vrátane podpory zamestnávateľov, rozvoja mikrocertifikátov a flexibilných foriem vzdelávania. Zamestnávatelia môžu motivovať pracovníkov k vzdelávaniu prostredníctvom benefitov, ako sú platené kurzy alebo flexibilný pracovný čas. Dôležitým aspektom je aj rozvoj digitálnych platforiem, ktoré umožňujú vzdelávanie na diaľku a zvyšujú dostupnosť kurzov.

Regionálne rozdiely

Regionálne disparity v dostupnosti pracovných miest, infraštruktúre a vzdelávacích príležitostiach predstavujú významnú výzvu. Sektorové stratégie identifikujú potrebu cielenej podpory menej rozvinutých regiónov prostredníctvom investícií do infraštruktúry, rozvoja miestnych MSP a podpory mobility pracovnej sily. Zároveň je potrebné zohľadniť špecifiká jednotlivých regiónov pri tvorbe politík trhu práce a vzdelávania.

Technologické zmeny, automatizácia a dopyt po nových zručnostiach

OECD zdôrazňuje nedostatok zručností v digitálnom svete, najmä v oblasti komplexného riešenia problémov a systémového myslenia. Menej ako 35 % Slovákov vo veku 25–34 rokov dosahuje vysokú úroveň riešenia problémov v technologicky náročných prostrediach, pričom priemer OECD je takmer 45 %. Je dôležité **investovať do digitálnej gramotnosti, analýzy dát, kritického myslenia a tímovej spolupráce**, ktoré sú kľúčovými kompetenciami 21. storočia. OECD tiež výrazne zdôrazňuje potrebu **profesijného rozvoja učiteľov v digitálnych a didaktických zručnostiach**. Poznamenáva, že efektívna digitálna výučba nie je len “digitálna verzia tradičnej metódy”, ale vyžaduje aktívne adaptované pedagogické prístupy a podporu

³⁴ MARTINÁK, M. & VARSÍK, S. 2020. Odliv mozgov I: Necestuj tým vlakom! Analýza absolventov stredných škôl študujúcich na zahraničných vysokých školách. Inštitút vzdelávacej politiky, Komentár 03/2020.

formou ďalšieho vzdelávania. Taktiež poukazuje na významné zistenia z PISA 2022 – napr. že existujú “perzistentné medzery” v schopnosti učiteľov využívať digitálne nástroje, čo koreluje s výsledkami žiakov. Na základe zistení odporúča, aby sa štátna politika zamerala na formálne a neformálne formy ďalšieho vzdelávania, napr. uznávanie digitálnych zručností pri kariernom hodnotení a zavádzanie certifikácií pre digitálne kompetencie učiteľov.

Automatizácia a adopcia umelej inteligencie sú jednou z najväčších výziev pre pracovný trh³⁵. Na jednej strane predstavujú **príležitosť na zvýšenie efektivity a produktivity**, ale zároveň spôsobia znížený **dopyt po určitých zručnostiach** alebo **úplné vymiznutie** niektorých typov pracovných miest. Automatizácia niektorých pracovných miest si vyžiada potrebu **rekvalifikácie zamestnancov**, aby nadobudli nové zručnosti a mohli sa tak adaptovať na nové pracovné pozície.

Výzvy v oblasti sociálnej ekonomiky

V oblasti SE pretrvávajú viaceré výzvy, ktoré brzdia plné využitie potenciálu RSP. Ide napr. o zameranie podnikov na zamestnávanie primárne zdravotne znevýhodnených osôb, nedostatočné pochopenie konceptu pracovnej integrácie a slabá podpora pre prechod zamestnancov na otvorený trh práce.

Kľúčovou výzvou je rozšírenie zamerania sociálnych podnikov na širšie spektrum znevýhodnených skupín, ako sú MRK či osoby s nízkym vzdelaním, čím sa zníži riziko ich sociálneho vylúčenia. Úprava legislatívneho rámca by mala prispieť k zlepšeniu povedomia a pochopenia konceptu pracovnej integrácie ako komplexného procesu, ktorý umožňuje znevýhodneným a zraniteľným zamestnancom nielen adaptovať sa v pracovnom prostredí, ale aj získať zručnosti potrebné na uplatnenie sa na otvorenom trhu práce. Zároveň by sa malo zefektívniť poskytovanie finančných príspevkov registrovaným integračným sociálnym podnikom a odstrániť administratívne prekážky pri ich poskytovaní. Dôležité je aj posilnenie prechodových mechanizmov, ktoré umožnia znevýhodneným zamestnancom hladší prechod na otvorený trh práce prostredníctvom odborných školení, mentoringu a ďalšej podpory. Súčasne je dôležité vytvoriť metodické príručky a podporiť odborné školenia pre mentorov a asistentov, ktorí pracujú priamo so znevýhodnenými zamestnancami. Ďalším zásadným krokom je zvyšovanie povedomia o význame pracovnej integrácie prostredníctvom osvetových kampaní a prezentácie príkladov dobrej praxe. Tieto aktivity by mali zvýšiť informovanosť zamestnávateľov a verejnosti o dôležitosti sociálnych podnikov a ich prínose pre inklúziu.

4. Strategické priority na podporu politiky zamestnanosti do roku 2035

Kapitola predstavuje kľúčové smerovanie politiky zamestnanosti, ktoré má Slovensku umožniť reagovať na zásadné zmeny ovplyvňujúce trh práce v nasledujúcich rokoch. Zohľadňuje potrebu posilňovania ľudského kapitálu, rozvoja vzdelávania dospelých, zmiernovania regionálnych rozdielov a efektívneho vekového manažmentu v kontexte demografických výziev. Súčasne reflektuje vplyv digitálnej a zelenej transformácie, rýchly rozvoj umelej inteligencie a automatizácie, ako aj rastúci význam sociálnej ekonomiky a sociálnych inovácií. Pozornosť je venovaná aj udržaniu talentu a obmedzeniu odlivu kvalifikovanej pracovnej sily. Strategické priority politiky zamestnanosti predstavujú rámec pre tvorbu udržateľného, inovačného a konkurencieschopného trhu práce, ktorý dokáže pružne reagovať na výzvy do roku 2035.

³⁵ Pre detailnú prognózu v jednotlivých profesiách a sektoroch pozri CEDEFOP 2021, ukazovateľ Automation risk, dataset European Skills and Jobs Survey

4.1. Investície do ľudského kapitálu

Nedostatok pracovnej sily je komplexný problém. Vyžaduje si kombináciu krátkodobých aj dlhodobých stratégií hlavne so zreteľom na demografický aspekt.

Národné hospodárstvo v súčasnosti čelí pretrvávajúcemu deficitu kvalifikovaných pracovníkov, ktorý sa prehľbuje v dôsledku komplexných štrukturálnych, spoločenských a technologických zmien. Tento stav je výsledkom dlhodobej nerovnováhy medzi požiadavkami a schopnosťou trhu práce zabezpečiť dostatočný počet odborníkov s adekvátnymi kompetenciami.

Strategické a dlhodobé plánovanie ľudských zdrojov je nevyhnutné pre zabezpečenie dostatočného počtu kvalifikovaných pracovníkov. To zahŕňa analýzy aktuálnych a budúcich potrieb, prognózy vývoja trhu práce a vytváranie adekvátnych plánov na uspokojenie týchto potrieb.

Odborné vzdelávanie a príprava funguje ako prirodzený most medzi vzdelávaním a trhom práce tým, že poskytuje budúcej pracovnej sile potrebné kompetencie s dôrazom na digitálne zručnosti. **OVP prepojením vzdelávacích inštitúcií a profesionálneho prostredia** pripravuje budúcu pracovnú silu so základnými digitálnymi kompetenciami potrebnými v dnešnom vyvíjajúcom sa prostredí.

Projekt CEDEFOP “Skills Forecast” (prognózy potrebných zručností) predikuje vývoj trhu práce do roku 2035. Výrazný dôraz je kladený na to, že viac ako polovica nových pracovných miest vyžaduje stredoškolské vzdelanie alebo výučný list. Pracovné miesta, ktoré vyžadujú nízku kvalifikáciu, budú ubúdať.

V rámci stredoškolského odborného vzdelávania a prípravy je na stredných školách cielený rozvoj zručností prostredníctvom **duálneho vzdelávania**. Zvýšenie atraktivity duálneho vzdelávania a niektorých odborov, o ktoré nie je dostatočný záujem, sa realizuje v spolupráci so zamestnávateľmi prostredníctvom poskytovania finančných benefitov, modernizáciou učebných osnôv, aktualizáciou vzdelávacích programov, podporou experimentálneho overovania učebných a študijných odborov. Na základe pravidelného monitorovania dopytu po pracovných miestach v regiónoch a odvetviach, podľa potrieb trhu práce sa posilňujú odbory a tým zatriaktívňujú odborné vzdelávanie a prípravu.

Nedostatok pracovnej sily je možné riešiť **systemovými opatreniami v rámci vysokoškolského vzdelávania, podporou vzdelávania dospelých a príspevkami zamestnávateľov na vzdelávacie aktivity**:

- **Stabilizačné pôžičky** – rozšíriť financovanie stabilizačných pôžičiek tak, aby pokrývali aj iné študijné programy než ošetrovateľstvo;
- **Štipendiá pre nedostatkové povolania** – pokračovať v poskytovaní štipendií študentom s najlepšími výsledkami, ak sa zapíšu na študijný program, ktorý pripravuje ľudské zdroje na nedostatkové povolania;
- **Lepšie prepojenie vysokých škôl s trhom práce**;
 - *prvá rovina – viac praxe a spolupráce pri vzdelávaní* ako krátkodobé programy a zvýšenie úrovne praktickej výučby v študijných programoch, podpora profesijne orientovaných študijných programov;
 - *druhá rovina – zabezpečovanie kvality* – intenzívnejšie zapájanie zamestnávateľov do tvorby obsahu vzdelávania, tvorby študijných programov, tvorby študijných materiálov a nových predmetov tak, aby odrážali potreby trhu práce; legislatívny rámec už existuje, ale úroveň spolupráce zatiaľ nie je na optimálnej úrovni;

- **Zlepšenie zručností študentov** – podpora inovovania študijných programov a zaradenie prierezových a mäkkých zručností do obsahu vzdelávania;
- **Podpora vysokých škôl vo vzdelávaní v nedostatkových študijných programoch** – lepšia komunikácia štátu voči vysokým školám, na ktorých povolaniach chýba dostatok ľudských zdrojov a preto je potrebné vytvárať nové študijné programy (ak chýbajú) alebo upraviť počty prijímaných študentov (ak je ich nedostatok);
- **Zmena paradigmy študentov I. stupňa** – tak, aby absolventi I. stupňa boli vnímaní ako plnohodnotní absolventi a získali všetky vzdelávacie výstupy potrebné pre výkon povolania, a tým sa znižovala prekvalifikovanosť.

Medzi podporné opatrenia pri riešení problematiky nedostatku pracovnej sily môžeme zaradiť aj **podporu zamestnávania mladých, seniorov a znevýhodnených skupín** u zamestnávateľov, motivačné programy pre zamestnávanie absolventov, platené stáže v podnikoch, prispôsobenie pracovného prostredia pre starších pracovníkov, kratší pracovný čas, začlenenie znevýhodnených skupín a komunitné centrá s ponukou rekvalifikácií.

Opatrenia pre cieľový rozvoj zručností potrebných pre trh práce a ďalšie vzdelávanie

- **podporovať proces digitálnej transformácie OVP** prostredníctvom nástroja SELFIE WBL ako zdroja pre inštitúcie OVP a vzdelávacie spoločnosti; SELFIE pre učenie sa prácou je bezplatný online nástroj podporujúci využívanie digitálnych technológií v školách a podnikoch na výučbu, vzdelávanie a odbornú prípravu;
- **podporovať inovácie v OVP** - zavádzanie moderných technológií do výučby, posilňovanie digitálnych a zelených zručností;
- **zlepšovať kvalitu a relevantnosť OVP prostredníctvom aktualizácie vzdelávacích programov**, zameraných na kľúčové zručnosti (napr. digitálne, kognitívne, sociálne); posilňovať prepojenie vzdelávania s potrebami trhu práce;
- **rozvíjať mäkké zručnosti** - podpora komunikácie, tímovej práce, riešenie problémov;
- **podporovať vzdelávanie** rozvojom flexibilných foriem vzdelávania (online kurzy, mikrokvalifikácie), financovaním a motivovaním dospelých k zvyšovaniu zručností a rekvalifikácii;
- **predvídať potreby trhu práce** prostredníctvom používania dát na identifikáciu budúcich zručností a trendov a nástrojov na plánovanie vzdelávacích politík, zapojenie zamestnávateľov do identifikácie potrebných zručností;
- **podporovať prechod zo školy na trh práce** - duálne vzdelávanie, stáže, kariérne poradenstvo, mentoring;
- **zvyšovať viditeľnosť a uznávanie zručností** – vypracovať a využívať systémy validácie neformálneho a informálneho vzdelávania, digitálne pasy zručností, zavádzanie individuálnych vzdelávacích účtov, podpora mikrocertifikátov – ich prepojenie s kvalifikačnými rámcami;
- **podporovať poradenstvo a mobilitu** – reforma kariérneho poradenstva, zdieľanie príkladov dobrej praxe z medzinárodného prostredia.

Zvyšovanie kvality odborného vzdelávania a prípravy si vyžaduje systémové opatrenia (Európska stratégia pre VET, 2026), najmä:

- zvyšovanie atraktivity OVP;
- investície do infraštruktúry a pedagógov;
- budovanie centier excelentnosti v OVP;
- zapojenie umelej inteligencie a digitálnych nástrojov do výučby;
- rovnaká váha odborného vzdelania ako vysokoškolského;
- európsky diplom z OVP;

- mikrocertifikáty uznávané trhom práce;
- partnerstvá s firmami, inovácia učiva, internacionalizácia;
- podpora vzdelávania žien v technických odboroch;
- podpora učiacich sa komunit (najmä pre nízko kvalifikovaných);
- uľahčenie mobility a uznávania kvalifikácií;

Rekvalifikácie UoZ zohrávajú kľúčovú úlohu v systéme APTP a prispievajú k riešeniu nezamestnanosti, znižovaniu znevýhodnenia na trhu práce a podpore vzdelávania dospelých. Ich význam spočíva najmä vo

- **zvyšovaní zamestnatel'nosti** - rekvalifikácia umožňuje UoZ získať nové, trhovo žiadané zručnosti, ktoré im umožnia uplatniť sa v iných sektoroch alebo profesiách, kde je dopyt po pracovnej sile na základe štrukturálnych zmien v ekonomike, automatizácie a digitalizácie, ktoré menia požiadavky na pracovnú silu;
- **podpore mobility a adaptability pracovnej sily** - rekvalifikácia umožňuje jednotlivcom prispôbiť sa zmenám na trhu práce a geograficky alebo profesijne sa presunúť do oblastí s lepšími pracovnými príležitosťami, posilňuje tak odolnosť voči nezamestnanosti;
- **prevencii dlhodobej nezamestnanosti** – DNO strácajú pracovné návyky a kontakt s novými technológiami, rekvalifikácie zvyšujú ich motiváciu, obnovujú ich pracovné zručnosti, pomáhajú im opäť sa zapojiť do pracovného procesu;
- **odstraňovaní nesúladu medzi ponukou a dopytom na trhu práce** - mnohé regióny alebo sektory čelia nedostatku kvalifikovaných pracovníkov, zatiaľ čo v iných oblastiach existuje prebytok; rekvalifikácie pomáhajú preklenúť túto nerovnováhu, čím podporujú hospodársky rast a konkurencieschopnosť;
- **podpore inklúzie znevýhodnených skupín** - rekvalifikačné programy môžu byť zamerané aj na špecifické skupiny (napr. mladí ľudia bez kvalifikácie, osoby so zdravotným postihnutím, DNO, ženy po materskej alebo rodičovskej dovolenke) s cieľom prispievať k sociálnej inklúzii a rovnosti príležitostí;
- **posilnení systému vzdelávania dospelých** - rekvalifikácia je dôležitou súčasťou konceptu celoživotného učenia, pretože umožňuje ľuďom neustále aktualizovať a rozširovať svoje kompetencie v reakcii na meniace sa požiadavky trhu práce.

4.2. Zmierňovanie regionálnych rozdielov

Regionálne rozdiely v miere nezamestnanosti, príjmoch, prístupe k službám a kvalite života pretrvávajú ako jeden z hlavných sociálno-ekonomických problémov Slovenska. Tieto rozdiely sa najviac prejavujú medzi rozvinutými urbanizovanými oblasťami a najmenej rozvinutými okresmi. Zmierňovanie týchto disparít si vyžaduje ciele a dlhodobé opatrenia v oblasti APTP, rozvoja ľudského kapitálu, infraštruktúry a služieb.

Nasledujúce opatrenia, s dôrazom na trh práce a sociálnu oblasť, sú navrhnuté tak, aby reflektovali špecifické potreby jednotlivých území a prispievali k udržateľnému a inkluzívnemu rastu.

Posilniť ciele regionálne politiky, vrátane politiky zamestnanosti

Je nevyhnutné posilniť ciele regionálne politiky, ktoré sa zamerajú na štrukturálne problémy najviac zaostávajúcich okresov a krajov, čo zahŕňa podporu diverzifikácie ekonomiky, prilákajú investorov do regiónov s vysokou nezamestnanosťou a vytvorenie stimulov pre lokálne podnikanie. Politiky by tak mali byť šité na mieru regionálnym špecifikám.

Zvýšiť investície do ľudského kapitálu a rozvoja zručností s dôrazom na digitálne zručnosti

Vzhľadom na transformáciu trhu pod vplyvom digitalizácie a automatizácie je kľúčové masívne investovať do vzdelávania a rekvalifikácie pracovnej sily najmä prostredníctvom reformy vzdelávacieho systému tak, aby školy na všetkých úrovniach, vrátane vysokých škôl, poskytovali relevantné digitálne a technické zručnosti zodpovedajúce budúcim požiadavkám trhu práce. Prostredníctvom podpory vzdelávania je potrebné vytvoriť efektívny systém vzdelávania a rekvalifikačných programov, najmä pre starších pracovníkov, s dostatočnou finančnou podporou. Taktiež je potrebné zamerať sa na zvýšenie atraktivity štúdia a kariér v oblasti vedy, techniky, inžinierstva a matematiky (STEM) a podporiť návrat slovenských odborníkov zo zahraničia³⁶.

Rozvíjať a implementovať ciele opatrenia a projekty pre marginalizované rómske komunity

Problémom v SR naďalej zostáva nízka zamestnanosť znevýhodnených skupín, ktoré čelia výrazne vyššiemu riziku chudoby a sociálneho vylúčenia. Ekonomický rast síce pomáha v raste zamestnanosti ľudí z MRK, napriek tomu zostávajú na približne tretinovej zamestnanosti oproti väčšinovej populácii³⁷.

V prípade MRK je potrebné kombinovať AOTP s riešením problémov v oblasti vzdelávania, bývania, zdravia a finančnej gramotnosti, ako aj zvýšiť úsilie v boji proti diskriminácii na trhu práce a podporovať inkluzívne politiky zamestnanosti vrátane prehodnotenia a posilnenia programov aktivačných prác tak, aby viedli k udržateľnému zamestnaniu na otvorenom trhu práce, nielen k dočasným riešeniam. Opatrenia APTP pre MRK a DNO musia byť zamerané na integráciu na otvorený trh práce a musia rešpektovať medzinárodné štandardy zákazu nútenej práce.

Je potrebné aplikovať integrovaný prístup, ktorý rieši súbor vzájomne prepojených výziev prostredníctvom synergie opatrení v oblasti vzdelávania, bývania, zamestnanosti a zdravia.

- **Komplexné projekty:** Realizácia projektov zahŕňajúcich prístup k predprimárnemu vzdelávaniu, podporovanému bývaniu, zdravotnej osвете a asistencii pri vstupe na trh práce.
- **Terénna práca a komunitné centrá:** Podpora osvedčených nástrojov, ktoré poskytujú služby a poradenstvo priamo v komunitách.
- **Individualizované a komplexné pracovné poradenstvo pre ľudí z MRK:** predstavuje cestu k desegregácii ľudí z MRK, možnosť zvyšovať ich šance na uplatnenie sa na trhu práce. Na druhej strane je potrebné poskytovať podporu zamestnávateľom pri zamestnávaní ľudí z prostredia MRK či ľudí, ktorí si nesú viacnásobné bariéry, pre úspešný vstup na trh práce.

Legislatívne podporovať inovácie a nové obchodné modely

V rámci podpory inovácií a nových obchodných modelov by bolo vhodné vytvoriť legislatívne a regulačné prostredie, ktoré podporuje aplikáciu nových obchodných modelov založených na platformách a umelej inteligencii, vrátane "regulačných pieskovísk" pre experimentovanie,

³⁶ MIRRI SR. *Stratégia digitálnej transformácie Slovenska 2030*

³⁷ MARKOVIČ a PLACHÁ, 2022, Miera zamestnanosti v MRK predstavuje podľa zisťovania EU SILC_MRK 2020 len 33%

ako aj podporovať ekosystém digitálnych inovačných centier a výskum a vývoj v oblasti umelej inteligencie a Big Data³⁸.

Decentralizovať a prispôbiť služby zamestnanosti

V rámci decentralizácie a prispôsobenia služieb zamestnanosti je vhodné posilniť adresné regionálne akčné plány zamestnanosti v prioritných okresoch. Zároveň je potrebné podporovať miestne partnerstvá samospráv, neziskového sektora a zamestnávateľov pre koordináciu APTP.

Rozvíjať lokálne podnikanie a sociálnu ekonomiku

V rámci podpory rozvoja lokálneho podnikania a sociálnej ekonomiky je vhodné finančne zvýhodniť podnikanie v prioritných okresoch (napr. daňové úľavy, granty, mikropôžičky). Taktiež je potrebné rozšíriť podporu inkubátorov a akceleratorov podnikania pre mladých ľudí, ženy a DNO.

Systémovo ukotviť rámec dostupných a kvalitných služieb pre rodiny s deťmi so zameraním na podporu starostlivosti o deti, odborné poradenstvo a opatrenia na zosúlad'ovanie rodinného a pracovného života

Cieľom tohto opatrenia je systematicky rozvíjať a sprístupňovať široké spektrum služieb pre rodiny s deťmi so zameraním na zabezpečenie kvalitnej starostlivosti prostredníctvom formálnych služieb. V záujme komplexného posilnenia podpory rodín je nevyhnutné vytvoriť rámec podpory a služieb starostlivosti o deti v ranom veku a ich rodiny, ktorý definuje formy starostlivosti a jej financovanie, deliace línie a prepojenie na špecializované služby (napr. sociálne poradenstvo, včasnú intervenciu, rozvoj rodičovských zručností) vrátane prepojenia informačných systémov. Takýmto spôsobom sa bude riešiť nedostatok služieb starostlivosti ako aj ich finančná dostupnosť, čím priamo podporuje zosúlad'ovanie rodinného a pracovného života v regiónoch, kde je táto potreba identifikovaná.

Stabilizácia a ukotvenie poradensko-psychologických služieb určených pre jednotlivcov, páry a rodiny prostredníctvom zákona o poradensko-psychologických službách predstavuje kľúčové opatrenie, ktoré vyplýva aj z Programového vyhlásenia vlády SR na roky 2023 až 2027. Od marca 2025 pôsobí na území SR v rámci národného projektu Sieť odborného poradenstva 46 Poradni komplexnej pomoci, ktoré poskytujú jednotlivcom, párom a rodinám psychologické, sociálne, právne a ekonomické (dlhové) poradenstvo.

Poradne komplexnej pomoci poskytujú komplexné služby zamerané na riešenie rôznych životných situácií. Sú určené každému, kto potrebuje odbornú pomoc, podporu alebo nasmerovanie, pričom všetky služby sú poskytované bezplatne.

Podporovať inkluzívny a adaptabilný trh práce

Opatrenia sú zamerané na zvyšovanie zamestnanosti a zamestnateľnosti v regiónoch prostredníctvom individualizovanej podpory. Dôraz sa kladie na zvyšovanie kvalifikácií v súlade s požiadavkami regionálnych trhov práce a na podporu foriem zamestnávania, ktoré riešia lokálne sociálne potreby. Podpora je cielená na znevýhodnené skupiny, ako sú DNO, nízko kvalifikované osoby, mladí ľudia (NEET), staršie osoby a osoby so zdravotným postihnutím.

³⁸ MIRRI SR. *Stratégia digitálnej transformácie Slovenska 2030*

Zlepšiť dostupnosť a kvalitu sociálnej a zdravotnej infraštruktúry a podporiť digitalizáciu sociálnych služieb

Podpora smeruje do služieb, ktorých dostupnosť je kľúčovým predpokladom pre zotrvanie obyvateľov v regiónoch a pre ich plnohodnotné zapojenie sa na trh práce, resp. rozvoj pracovných príležitostí v sektore sociálnych služieb.

- **Deinštitucionalizácia a rozvoj komunitných služieb:** Podpora prechodu od inštitucionálnej ku komunitnej starostlivosti a sociálnych služieb, ktoré umožňujú klientom zotrvať v domácom prostredí.
- **Digitalizácia v sociálnych službách:** Investície do digitálnych technológií, vybavenia, vývoja nových aplikácií na skvalitnenie práce ako aj nevyhnutného tréningu (aj opakovaného) personálu sociálnych služieb.
- **Dostupnosť zdravotnej starostlivosti:** Investície do infraštruktúry primárnej a akútnej zdravotnej starostlivosti v menej rozvinutých a vidieckych oblastiach.

4.3. Rozvoj vzdelávania dospelých

V podmienkach meniaceho sa trhu práce a dynamického technologického rozvoja predstavuje kontinuálne vzdelávanie kľúčový prvok zabezpečenia konkurencieschopnosti, zamestnatel'nosti a sociálnej inklúzie. Nevyhnutnosť vzdelávania dospelých vyplýva:

- z rýchleho technologického a spoločenského pokroku: neustále meniace sa požiadavky trhu práce a digitalizácia si vyžadujú priebežné vzdelávanie a rekvalifikáciu;
- zo zmeny charakteru zamestnaní: mnohé pracovné miesta zanikajú, nové vznikajú, často s odlišnými požiadavkami na zručnosti;
- zo starnutia populácie: zvyšuje sa potreba, aby starší pracovníci ostali dlhšie ekonomicky aktívni a konkurencieschopní;
- z podpory sociálnej inklúzie: vzdelávanie pomáha znevýhodneným skupinám zlepšiť svoju situáciu a zapojiť sa do spoločnosti;
- zo zvyšovania adaptability a flexibility pracovníkov: vzdelávanie podporuje schopnosť prispôbiť sa zmenám a prechodom medzi rôznymi zamestnaniami.

Benefity:

- Ekonomické:
 - o Vyššia zamestnatel'nosť a produktivita.
 - o Lepšie príjmové možnosti.
 - o Nižšia miera nezamestnanosti.
- Sociálne:
 - o Posilnenie občianskej participácie.
 - o Zníženie sociálnej nerovnosti.
 - o Väčšia inklúzia a kohéznosť spoločnosti.
- Osobné:
 - o Rozvoj sebadôvery, autonómie a motivácie.
 - o Lepšie duševné zdravie.
 - o Väčšia spokojnosť so životom.

Aktuálny stav a vývoj

Podľa údajov Eurostatu dosahuje Slovensko dlhodobu podpriemernú účasť dospelých vo veku 25–64 rokov zapojených do vzdelávania. Hlavné príčiny tohto stavu vychádzali najmä z

nedostatku motivácie, nízkej dostupnosti flexibilných foriem vzdelávania, neprehľadnej ponuky vzdelávacích programov a slabej infraštruktúry poradenských služieb. Napriek tomu existujú viaceré náznaky pozitívneho posunu, a to najmä v oblasti legislatívnych reforiem a pripravovaných mechanizmov financovania vzdelávania dospelých. Súčasne platná národná legislatíva SR ustanovuje moderný rámec pre podporu vzdelávania dospelých, ktorý reflektuje potrebu **integrácie formálneho, neformálneho i informálneho učenia sa**.

Vzdelávanie dospelých je ukotvené v **zákone č. 292/2024 Z. z. o vzdelávaní dospelých** a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Obsahom zákona sú zakotvené nové systémové prvky. Jedným z kľúčových predpokladov pre dosiahnutie vyššej úrovne kvality a pridanej hodnoty vzdelávacích výstupov je zavedenie štandardizovaných mechanizmov hodnotenia vzdelávacích inštitúcií. V tomto smere predstavuje **certifikácia vzdelávacej inštitúcie** významný inštitucionálny nástroj, ktorý umožňuje transparentné a objektívne posúdenie systémov zabezpečovania kvality vo vzdelávaní dospelých. **Druhošancové vzdelávanie** nadobudne v nasledujúcich rokoch zásadný význam ako mechanizmus pre znižovanie sociálnych a regionálnych rozdielov. Systémovo sa podchyť možnosť opätovného vstupu do vzdelávania pre osoby, ktoré predčasne ukončili základné alebo stredné vzdelanie, a to v možnom súbehu s aplikovaním motivačných stimulov. Zavedenie **individuálnych vzdelávacích účtov** ako inovatívneho nástroja financovania ČŽV prinesie významný posun v dostupnosti a motivácii dospelých k vzdelávaniu. Očakáva sa, že každý občan bude mať pridelený digitálny vzdelávací účet, na ktorý bude štát – prípadne aj zamestnávateľ – pravidelne prispievať. Tieto prostriedky bude možné využiť na úhradu nákladov pre účely získavania, prehľbovania alebo rozširovania si kvalifikácie (absolvovanie rekvalifikačných kurzov, resp. účasť v akreditovaných a neakreditovaných vzdelávacích programoch), využívanie služieb kariérového poradenstva pre dospelých alebo overovanie vzdelávacích výstupov ako cestu k získaniu profesijnej kvalifikácie. Systém umožní sledovanie a hodnotenie dopadu vzdelávania na uplatnenie na trhu práce. Kľúčovou oblasťou pre budovanie dôvery voči systému ČŽV bude **uznávanie výsledkov formálneho vzdelávania (akreditované vzdelávacie programy), neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa**. Tento proces umožní jednotlivcom získať formálne uznanie zručností nadobudnutých mimo tradičného vzdelávacieho systému v sieti škôl, napríklad prostredníctvom pracovnej praxe, dobrovoľníckej činnosti či samostatného štúdia. Získanie dokladu o úspešnom absolvovaní overenia vzdelávacích výstupov (osvedčenie o profesijnej kvalifikácii) predstavuje pre občana jednak materiálne vylepšenie pozície a profilu z pohľadu požiadaviek trhu práce, ale v konkrétnych prípadoch aj získanie odbornej spôsobilosti v kontexte prevádzky remeselných a viazaných živností. Do roku 2035 sa očakáva plnohodnotné zavedenie celoštátneho systému validácie týchto kompetencií, podporeného metodickými centrami a overovacími autoritami (autorizované inštitúcie), ktoré budú garantovať kvalitu a objektivitu hodnotenia. **Mikrokvalifikácie**, známe aj ako microcredentials, predstavujú flexibilný a rýchlo dostupný spôsob získavania špecifických zručností. Ich výhodou je krátky časový rámec, nízke náklady a možnosť kombinácie s pracovnými povinnosťami. Do roku 2035 sa predpokladá ich plná integrácia do formálnych aj neformálnych systémov vzdelávania. Podľa správy Európskej komisie z roku 2022 sa očakáva, že do roku 2027 bude aspoň 60 % poskytovateľov vysokoškolského vzdelávania v EÚ ponúkať mikrokvalifikácie ako súčasť svojich programov. Ich využitie sa očakáva najmä v sektore informačných technológií, digitálnej ekonomiky, remeselných a technických profesií, ako aj v oblasti zelených zručností. Mikrokvalifikácie umožnia rýchlu reakciu na zmeny v dopyte po pracovných miestach a zároveň vytvoria priestor na personalizované vzdelávacie dráhy. Neoddeliteľnou súčasťou podpory ČŽV bude rozvoj odborných poradenských služieb, najmä v oblasti **kariérového poradenstva**. V nadchádzajúcich rokoch sa očakáva vybudovanie

robustného systému kariérového poradenstva dostupného pre všetky vekové skupiny a fázy života.

V horizonte roku 2035 sa predpokladá zavedenie a konsolidácia viacerých strategických opatrení zameraných na zvýšenie účasti dospelých v CŽV, resp. v tzv. vzdelávaní dospelých. V spolupráci so samosprávami a súkromným sektorom sa zabezpečí širší prístup k financovaniu vzdelávania formou grantových programov, daňových stimulov pre zamestnávateľov, ktorí podporujú vzdelávanie zamestnancov, ako aj prostredníctvom zavedenia systému IVU. Súčasne dôjde k zásadnému rozšíreniu digitalizácie vzdelávania, kde sa predpokladá masívna podpora rozvoja e-learningových platforiem, hybridných foriem štúdiá kombinujúcich prezenčné a dištančné metódy a vznik adaptívnych systémov učenia využívajúcich prvky umelej inteligencie. V tejto súvislosti bude nevyhnutné zabezpečiť aj digitálne zručnosti samotných lektorov a školiteľov, ako aj infraštruktúru na lokálnej úrovni. Ďalším nesporným predpokladom vo vzťahu ku definovanému horizontu je zvýšenie dostupnosti vzdelávania v regiónoch prostredníctvom posilnenia kapacít vzdelávacích inštitúcií a zavedenia mobilných vzdelávacích jednotiek v odľahlejších oblastiach. Pozornosť sa sústreďí na znevýhodnené skupiny obyvateľstva, vrátane DNO, osôb so zdravotným postihnutím, seniorov a príslušníkov MRK. Významnú rolu zohrá aj spolupráca so zamestnávateľskými zväzmi a profesijnými organizáciami pri tvorbe vzdelávacích programov na mieru, reflektujúcich konkrétne potreby jednotlivých sektorov hospodárstva, ako aj anticipované trendy v zamestnanosti. V rámci týchto programov sa bude klásť dôraz na zručnosti budúcnosti – ako sú kreativita, kritické myslenie, digitálna gramotnosť, environmentálna uvedomelosť či odolnosť voči stresu.

4.4. Vekový manažment

Slovensko pripravuje v rámci národného projektu **Vekový manažment: Práca prispôbená vekovým etapám**, ktorý realizuje ASR, prvé ucelené **meranie indexu pracovnej schopnosti**. Pracovná schopnosť je tvorená rovnováhou medzi osobnými zdrojmi pracovníka (zdravie a funkčná kapacita, vzdelanie, znalosti, zručnosti, hodnoty, postoje a motivácia) a pracovnými požiadavkami, ktoré sú na neho kladené (obsah práce, jej náročnosť a organizácia, ale aj nároky plynúce z pracovného prostredia, kolektívu a spôsobu riadenia). V rámci zabezpečenia zdravého pracovného prostredia je taktiež dôležité zaoberať sa prevenciou psychosociálnych rizík (stres, vyhorenie) a právom na odpojenie v súvislosti s nárastom digitalizácie a flexibilných foriem práce.

Celosvetovo uznávaný koncept integrovaného (holistického) prístupu k pracovnej schopnosti je model pracovnej schopnosti (Work Ability Model) vyvinutý Fínskym inštitútom pracovného lekárstva pod vedením profesora Juhani Ilmarinena. Jeho súčasťou je systém merania **indexu pracovnej schopnosti** (WAI – Work Ability Index). Zatiaľ, čo starnutie populácie je univerzálnym javom, starnutie jedinca a na to nadviazané znižovanie schopnosti vykonávať prácu je výrazne individuálne a navyše aj výrazne parametrické.

Súčasťou projektu Vekový manažment: Práca prispôbená vekovým etapám, ktorý realizuje ASR, je meranie indexu pracovnej schopnosti u 15 600 respondentov vo všetkých sektoroch národného hospodárstva a u kontrolnej skupiny zostavenej z osôb mimo trhu práce z dôvodu plnenia si povinností neformálneho opatrovateľa.

Výsledky uvedeného projektu bude možné interpretovať v roku 2027 a budú tvoriť základ nastavenia podmienok na zavádzanie vekového manažmentu do firemnej kultúry podnikov vo všetkých sektoroch hospodárstva, vrátane podmienok na udržanie seniorov v zamestnaní, ako

aj nastavenia opatrení na využívanie flexibilných foriem práce pre rodičov malých detí a osoby s neformálnymi opatrovateľskými povinnosťami.

4.5. Digitálna transformácia

Digitálna transformácia predstavuje jeden z najvýznamnejších fenoménov formujúcich súčasný a budúci trh práce. Nejde len o technologickú zmenu, ale o fundamentálnu prestavbu hospodárskych odvetví, obchodných modelov a povahy samotnej práce. Pre SR je kľúčové aktívne riadiť tento proces, aby sa minimalizovali sociálne riziká a maximalizovali ekonomické príležitosti. Táto kapitola analyzuje hlavné dopady digitalizácie a automatizácie a navrhuje strategické priority pre adaptáciu pracovnej sily a podporu udržateľnej zamestnanosti, pričom reflektuje už existujúce nástroje a programy.

1. Útlm tradičných odvetví a rastúca miera digitalizácie pracovných miest

Automatizácia a digitalizácia urýchľujú štrukturálne zmeny v ekonomike. Sme svedkami postupného útlmu alebo zásadnej transformácie odvetví a profesií založených na rutinných manuálnych a kognitívnych úlohách.

- **Ohrozené odvetvia:** Najväčšiemu tlaku čelí tradičný priemysel (najmä montážne a výrobné linky), poľnohospodárstvo, administratíva (spracovanie dát, fakturácia) a jednoduché služby (pokladničné služby, operátori v call centrách). **Tlak na adopciu nových technológií sa zvyšuje najmä v segmente MSP,** ktoré často zápasia s technologickým a inovačným dlhom. **Aktuálne len 62,9 % MSP dosahuje základnú úroveň digitalizácie,** čo je pod priemerom EÚ (72,9 %).³⁹
- **Transformácia pracovných miest:** Digitalizácia nespôsobuje len zánik pracovných miest, ale predovšetkým mení ich náplň. Čoraz viac pozícií si vyžaduje spoluprácu človeka s inteligentnými systémami, robotmi alebo softvérom. Práca sa stáva analytickejšou, kreatívnejšou a zameranou na riešenie komplexných problémov.
- **Vznik nových pracovných miest:** Súčasne vzniká dopyt po úplne nových profesiách v oblastiach ako analýza dát, vývoj a správa umelej inteligencie, kybernetická bezpečnosť, správa digitálnych platforiem, digitálny marketing či riadenie automatizovaných systémov. **Nasadzovanie AI v podnikoch dosahuje len 10,8 %,** čo je výrazne pod cieľom EÚ (75 % do 2030).

2. Potreba hodnotenia a systematického rozvoja digitálnych zručností

Digitálne zručnosti sa stávajú základnou gramotnosťou 21. storočia a nevyhnutným predpokladom pre zamestnateľnosť.

- **Hodnotenie a certifikácia zručností:** Pokračuje sa v implementácii celonárodných systémov na hodnotenie a certifikáciu zručností. Kľúčovým nástrojom je národný projekt „**Digitálne zručnosti pre zelenú budúcnosť Slovenska**“, ktorý poskytuje diagnostiku úrovne digitálnych a zelených zručností. **Referenčné rámce,** ktoré boli pripravené v rámci tohto národného projektu, **definujú 6 úrovní kompetencií (A1.1–C2)** a umožňujú **cielené rekvalifikácie na mieru individuálnym potrebám**⁴⁰.

³⁹ https://slovakia.representation.ec.europa.eu/news/stav-digitalizacie-na-slovensku-v-roku-2025-2025-06-20_sk?locale=en

⁴⁰ <https://digitalnabuducnost.gov.sk/referencne-ramce/>

- **Rozvoj zručností vo formálnom vzdelávaní:** Vzdelávací systém prechádza revíziou s cieľom integrovať digitálnu gramotnosť. **Základné digitálne zručnosti má len 51,3 % obyvateľstva**, čo je pod národným cieľom 70 % a európskym cieľom 80 % do 2030⁴¹.
- **Vzdelávanie dospelých a dostupné programy:** Pre existujúcu pracovnú silu je kľúčové vytvoriť flexibilný a dostupný ekosystém vzdelávania dospelých. Príkladom je projekt **Digitrans Slovensko**, ktorý je súčasťou Vnútroštátneho plánu digitálnej dekády SR a zameriava sa na budovanie digitálnych základov pre MSP prostredníctvom technických a podnikateľských školení.

3. Ohrozenie pracovných miest v dôsledku automatizácie a digitalizácie

Podľa analýz OECD je významná časť pracovných miest na Slovensku ohrozená vysokou mierou automatizácie.

- **Najviac ohrozené skupiny:** Riziku čelia predovšetkým pracovníci s nízkou úrovňou kvalifikácie, starší zamestnanci a pracovníci v regiónoch s vysokou koncentráciou priemyslu. **IT špecialisti tvoria len 4,6 % pracovnej sily**, čo je pod priemerom EÚ (5,0 %).
- **Problémy MSP:** Pri MSP sa problémy pri digitalizácii často sústreďujú na nedostatok informácií o najlepších riešeniach, odpor k zmenám a nedostatok manažérskych zručností na riadenie transformácie. Až 53 % podnikov v EÚ hlási nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily v IKT.
- **Socioekonomické riziká:** Neriadená transformácia môže viesť k nárastu dlhodobej nezamestnanosti, prehľbovaniu regionálnych rozdielov a sociálnemu napätiu.

4. Rekvalifikácia a zvyšovanie kvalifikácie pracovnej sily

Proaktívna a cieleňá politika rekvalifikácií je najdôležitejším nástrojom na zvládnutie prechodu pracovníkov z utlmovaných odvetví do nových, perspektívnych sektorov.

- **Konkrétne nástroje a programy:**
 - **Digitrans Slovensko:** Tento projekt, nadväzujúci na úspešný pilotný projekt Svetovej banky⁴², je priamou odpoveďou na potreby najmenej digitalizovaných podnikov. Projekt plánuje poskytnúť nielen školenia, ale aj **granty na digitálne riešenia do výšky 2 000 EUR** na implementáciu odporúčaní. S plánovanou podporou až pre 500 podnikov ročne (2025-2027) ide o kľúčový nástroj na prekonanie technologického dlhu v segmente MSP. Financovanie projektu bude prostredníctvom opatrenia 1.4.2 z Programu Slovensko s potenciálnym rozšírením do 2030.
 - **Podpora medzisektorových inovačných partnerstiev:** Prostredníctvom výzvy z Programu Slovensko s alokáciou 61 mil. EUR podporuje MIRRI SR vznik **regionálnych inovačných ekosystémov**. Tieto partnerstvá spájajú samosprávy, školy (stredné aj vysoké), podnikateľov a mimovládne organizácie (princíp štvorpartity), čím vytvárajú prostredie pre zdieľanie znalostí a efektívnu spoluprácu priamo v regiónoch.
 - **Zapojenie do európskych programov:** Slovensko sa aktívne zapája aj do výziev v rámci programu **Digitálna Európa**, ktoré sú zamerané na podporu pokročilých digitálnych zručností a posilňujú tak domáce snahy.

⁴¹ https://slovakia.representation.ec.europa.eu/news/stav-digitalizacie-na-slovensku-v-roku-2025-2025-06-20_sk?locale=en

⁴² <https://www.worldbank.org/en/country/poland/brief/digitrans-the-missing-element-of-firm-digitalization-lessons-for-europe>

- **Vytvorenie agilného systému rekvalifikácií:** Uvedené programy sú základom systému, ktorý musí byť založený na úzkej spolupráci medzi štátom, zamestnávateľmi (v zastúpení napr. Digitálnou koalíciou, ASR a RÚZ) a poskytovateľmi vzdelávania.
- **Finančná a sociálna podpora:** Pre úspešnú rekvalifikáciu je nevyhnutné pokračovať v nástrojoch priamej finančnej podpory (granty ako v projekte Digitrans) a motivovať zamestnávateľov k investíciám do zručností svojich zamestnancov.

Počas ďalších štyroch rokov je možné predpokladať, že sa zmenia základné východiská, oblasť digitálnej agendy sa výrazne posunie a preukáže sa zmysel a využitie nových technológií a ich smerovania. **Hlavným zámerom je preto odbúrať všetky prekážky, ktoré bránia prínosnému a zodpovednému zavádzaniu digitálnych inovácií do praxe v prioritných oblastiach a vytvoriť predpoklady pre ďalší rozvoj.**

Ciele v dimenzii **Digitálne zručnosti** vo VPDD SR do roku 2030 sú: najmenej 80 % osôb bude mať aspoň základné digitálne zručnosti; v EÚ bude zamestnaných najmenej 20 miliónov odborníkov v oblasti IKT. Ciele v dimenzii **Bezpečné a udržateľné digitálne infraštruktúry** do roku 2030 sú: 100 % domácností bude pokrytých gigabitovým pripojením; 100 % obývaných území bude pokrytých aspoň jednou 5G sieťou; zvýšenie hodnoty vytvorenej z hľadiska príjmov z činností v oblasti polovodičov v EÚ na úroveň 20 % hodnoty celosvetovej produkcie; v EÚ bude zavedených aspoň 10 000 klimaticky neutrálnych bezpečných okrajových uzlov; v EÚ bude fungovať prvý počítač s kvantovým zrýchlením.

Ciele v dimenzii **Digitálna transformácia podnikov** do roku 2030 sú: viac ako 90 % MSP dosiahne aspoň základnú úroveň digitálnej intenzity; aspoň 75 % podnikov v EÚ bude v súlade so svojimi obchodnými operáciami využívať jednu alebo viacero z týchto technológií: služby cloud computingu; veľké dáta; umelú inteligenciu; podpora inovatívnych podnikov a ich prístupu k financiám.

Ciele v dimenzii **Digitalizácia verejných služieb** do roku 2030 sú: 100 % verejných služieb bude dostupných online; 100 % občanov EÚ bude mať prístup k elektronickým zdravotným záznamom.

Každá z dimenzií vo VPDD SR predstavuje k jednotlivým cieľom konkrétne opatrenia, ktoré vychádzajú buď z dokumentov, ktoré už boli prijaté vládou SR alebo nové opatrenia, ktoré budú prijaté vládou cez tento dokument. Ambíciou Slovenska je využiť VPDD SR na previazanie týchto dokumentov, tak aby bol dosiahnutý synergický efekt prijatých opatrení a zároveň sa identifikovali miesta, kde musia byť navrhnuté nové opatrenia. Dokument predstavuje 113 opatrení, z toho 29 nových opatrení a 84 existujúcich, ktoré prispejú k naplneniu digitálnych cieľov Digitálnej dekády.

Z empirického výskumu IVPR „Vplyv robotizácie, automatizácie a digitalizácie na trh práce v SR“ vyplynulo, že viac ako polovica (55 %) podnikov v prieskume využívala robotiku a automatizáciu výroby. Najviac používané digitálne technológie v podnikoch boli cloud (v takmer polovici podnikov) a internet vecí (v približne jednej tretine podnikov). Hlavnými dôvodmi, pre ktoré sa podniky rozhodli zaviesť nové digitálne technológie bolo zvýšenie efektivity výroby (uvedená v takmer troch štvrtinách podnikov), zvýšenie flexibility výroby a zvýšenie efektivity manažérskych procesov a administratívy (vo viac ako polovici podnikov).

Zavádzanie nových digitálnych technológií sa v podnikoch spájalo viac so vznikom nových pracovných miest ako s ich zánikom. Najvyšší dopyt bol po pracovníkoch s technickým a IT vzdelaním. Polovica podnikov zúčastnených v prieskume pocítovala nedostatok pracovnej sily.

Nájdenie adekvátne kvalifikovaných zamestnancov sa v prieskume preukázalo ako najvýraznejšia bariéra pri zavádzaní nových technológií. Za veľký problém ho považovalo takmer 54 % podnikov.

4.6. Zelená transformácia

Prechod na zelenú ekonomiku je nevyhnutnou súčasťou modernej a konkurencieschopnej budúcnosti Slovenska. Táto transformácia so sebou prináša nielen ekologické benefity, ale aj významný potenciál pre vznik nových a stabilných pracovných miest. Aby sme túto príležitosť naplno využili, je kľúčové cielene podporovať investície do udržateľných riešení a sústrediť sa na rozvoj zručností, ktoré si nová, zelená éra hospodárstva vyžaduje.

Významnú úlohu v tejto oblasti zohráva projekt „**Digitálne zručnosti pre zelenú budúcnosť Slovenska**“, ktorý prepája rozvoj digitálnych kompetencií s požiadavkami zelenej transformácie. Projekt podporuje prípravu pracovnej sily na nové výzvy a príležitosti, ktoré prináša prechod na udržateľné technológie a procesy.

Východiská pre podporu vytvárania odolných a udržateľných pracovných miest v zelenej ekonomike

- **Investície ako motor tvorby pracovných miest:** Kľúčovým nástrojom na podporu zamestnanosti v zelenom sektore sú ciele investície. Prostredníctvom európskych a národných zdrojov, najmä **Programu Slovensko**, sú financované projekty zamerané na zvyšovanie energetickej efektívnosti, rozvoj obnoviteľných zdrojov energie a zavádzanie princípov obehového hospodárstva.
- **Vznik dopytu po kvalifikovanej práci:** Tieto investície priamo vytvárajú dopyt po pracovnej sile v širokom spektre odvetví, od stavebníctva a strojárstva až po informačné technológie a energetiku.
- **Podpora inovácií a regionálny rozvoj:** Paralelne je dôležité vytvárať podmienky pre vznik inovatívnych zelených firiem. Zároveň je nevyhnutné dbať na to, aby boli nové príležitosti rovnomerne rozložené naprieč celým Slovenskom, s ohľadom na špecifické potreby a potenciál každého regiónu.

Východiská pre podporu rozvíjania zelených zručností

- **Prispôsobenie pracovnej sily novým požiadavkám:** Úspech zelenej transformácie stojí a padá na ľuďoch a ich zručnostiach. Je preto nevyhnutné prispôbiť systém vzdelávania a prípravy požiadavkám nového, ekologickejšieho trhu práce.
- **Predvídanie budúcich potrieb:** Prvým krokom je aktívne sledovať a analyzovať, aké konkrétne zručnosti budú v blízkej budúcnosti najžiadanejšie, aby bolo možné včas reagovať.
- **Rekvalifikácia a zvyšovanie kvalifikácie:** Na základe týchto poznatkov je možné efektívne využívať existujúce nástroje na podporu rekvalifikácie a ďalšieho vzdelávania. Tieto programy ponúkajú novú perspektívu zamestnancom v ohrozených odvetviach, ako aj nezamestnaným.
- **Modernizácia formálneho vzdelávania:** Z dlhodobého hľadiska je kľúčové, aby sa požiadavky zelenej ekonomiky premietli priamo do učebných osnov stredných odborných škôl a vysokých škôl. Tým sa zabezpečí, že budúci absolventi budú plne pripravení na výzvy modernej ekonomiky.

V tomto kontexte je projekt Digitálne zručnosti pre zelenú budúcnosť Slovenska významným príkladom prepojenia digitálnych a zelených kompetencií. Jeho cieľom je nielen **zvýšiť**

digitálnu gramotnosť, ale aj rozvíjať špecifické zručnosti potrebné pre prácu v **zelených odvetviach** – napríklad v oblasti správy dát o životnom prostredí, optimalizácie energetických procesov či využívania digitálnych nástrojov na podporu udržateľnosti. Projekt zároveň spolupracuje so školami, univerzitami a zamestnávateľmi na modernizácii vzdelávacích programov, aby reflektovali aktuálne potreby trhu práce v zelenom sektore.

Fond na spravodlivú transformáciu ako strategický nástroj pre uhoľné regióny

EÚ si v rámci **Európskej zelenej dohody** stanovila ambiciózny cieľ dosiahnuť do roku 2050 klimatickú neutralitu. Tento prechod si vyžaduje zásadnú transformáciu energetiky a priemyslu, ktorá bude mať významné sociálno-ekonomické dôsledky, a to najmä pre regióny historicky závislé od ťažby a využívania fosílnych palív.

Na zmiernenie týchto dopadov a zabezpečenie sociálne spravodlivého prechodu bol zriadený **Mechanizmus spravodlivej transformácie**, ktorého kľúčovým finančným nástrojom je Fond na spravodlivú transformáciu (**FST**). Jeho hlavným poslaním je poskytnúť cielenú podporu najviac dotknutým územiám, diverzifikovať ich hospodárstvo a pomôcť ľuďom prispôbiť sa novým pracovným príležitostiam.

Na základe analýzy dopadov útlmu ťažby a spaľovania uhlia boli ako oprávnené územia podpory z Fondu na spravodlivú transformáciu (FST) identifikované región horná Nitra, Košický kraj a Banskobystrický kraj, ktoré čelili potrebe nahradiť zanikajúce uhlíkovo náročné odvetvia novým, udržateľným hospodárskym modelom. Podpora z FST sa zameriavala na hospodársku diverzifikáciu a inovácie, rozvoj malých a stredných podnikov, výskum a moderné priemyselné odvetvia s vyššou pridanou hodnotou, obnovu a nové využitie brownfieldov, rozvoj ľudského kapitálu prostredníctvom rekvalifikácie a vzdelávania, ako aj na prechod na čistú energiu, zvyšovanie energetickej efektívnosti, udržateľnú mobilitu a digitálnu konektivitu.

4.7. Umelá inteligencia a automatizácia

Dynamický rozvoj umelej inteligencie a automatizácie zásadne mení podobu trhu práce, pričom najviac ovplyvňuje sektory s vysokým podielom manuálnej práce, ako sú **priemysel, doprava, administratíva či niektoré služby**. Dynamiku formujú nielen technologické inovácie samotné, ale aj regulačný vývoj na úrovni EÚ (AI Act a Smernica o práci na platformách), ktorý nastavuje štandardy transparentnosti, ľudského dohľadu a férovosti algoritmického manažmentu. Tieto technológie umožňujú digitalizáciu pracovných procesov a automatizáciu rutinných úloh, čo vedie nielen k zániku niektorých tradičných profesií, ale zároveň vytvára priestor na vznik nových pracovných pozícií, predovšetkým v oblasti digitálnych technológií, správy a vývoja AI systémov, kybernetickej bezpečnosti či zelených inovácií.

Aby Slovensko dokázalo zmierniť negatívne dopady umelej inteligencie a automatizácie na zamestnanosť, je nevyhnutné systematicky rozvíjať potrebné zručnosti, ktoré zodpovedajú požiadavkám trhu práce 21. storočia. Kľúčovú úlohu zohráva **modernizácia vzdelávacích programov, podpora vzdelávania dospelých a rekvalifikácií**, ako aj intenzívna **spolupráca medzi zamestnávateľmi, vzdelávacími inštitúciami a verejnou správou**. Práve táto spolupráca umožní včas identifikovať profesie, ktoré sú ohrozené zánikom, a zároveň pripraviť pracovníkov na vznik nových pozícií, ktoré si vyžadujú digitálne, technické a adaptačné zručnosti. Slovenské dáta z Eurobarometra 2024 naznačujú potrebu posilniť dôveru – nižší podiel pozitívnych odpovedí v porovnaní s EÚ pri súčasne vyššom podiele negatívnych odpovedí môže spomaliť adopciu produktívnych AI aplikácií, ak nebude doplnená o zrozumiteľnú komunikáciu rizík a prínosov.

Osobitnú pozornosť je potrebné venovať zamestnancom v sektoroch s vysokým podielom manuálnej práce, ktorí sú najviac ohrození automatizáciou, a preto je dôležité zabezpečiť pre nich **dostupné a efektívne možnosti rekvalifikácie a rozvoja mäkkých kompetencií**, ako sú kritické myslenie, kreativita či tímová spolupráca. Bude sa klásť väčší dôraz na technologicky kvalifikovaných odborníkov schopných pracovať s pokročilými zariadeniami, analytickými nástrojmi a softvérom, ako aj na pozície, ktoré vyžadujú najmä ľudskú interakciu. Súčasne je potrebné podporovať inovácie a digitálnu transformáciu v podnikoch všetkých veľkostí, aby mohli efektívne využívať nové technológie a zároveň vytvárať pracovné miesta s vyššou pridanou hodnotou. V tejto súvislosti je potrebné zabezpečiť etický a právny rámec pre využívanie AI v riadení ľudských zdrojov (algoritmický manažment, nábor), ktorý bude garantovať transparentnosť a zamedzí automatizovanej diskriminácii v súlade s antidiskriminačnými právnymi predpismi.

Neoddeliteľnou súčasťou stratégie na zvládnutie dopadov umelej inteligencie a automatizácie by malo byť aj systematické monitorovanie zmien na trhu práce, **včasná identifikácia ohrozených skupín a sektorov** a poskytovanie cielenej podpory a poradenstva. Pri realizácii týchto opatrení je dôležité zabezpečiť, aby digitálna transformácia **neprehľbovala regionálne a sociálne rozdiely**, ale naopak, prispievala k inkluzívnemu rozvoju spoločnosti.

Ak chce Slovensko zostať konkurencieschopné a zároveň ochrániť zamestnanosť svojich obyvateľov, musí systematicky investovať do rozvoja ľudského kapitálu, podporovať flexibilné vzdelávacie systémy a vytvárať prostredie, v ktorom budú môcť vzniknúť nové, kvalitné pracovné miesta v ére umelej inteligencie a automatizácie.

Profesie, ktoré nebudú v blízkej budúcnosti nahradené, si vyžadujú empatiu, ľudskú prítomnosť a rozhodovanie na základe individuálnych potrieb. Tieto zmeny predstavujú výzvu pre všetky sektory hospodárstva, ktoré sa musia prispôbiť rýchlo sa vyvíjajúcemu technologickému prostrediu, a pritom zachovávať starostlivosť a podporu pre zamestnancov pri ich profesijnom rozvoji a adaptácii.

4.8. Sociálna ekonomika a sociálne inovácie

Zákon č. 112/2018 Z. z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov je účinný od 1. mája 2018 a vytvára komplexnú úpravu sektora SE všeobecne a sociálnych podnikov zvlášť. Vymedzuje sektor SE, definuje subjekty SE, sociálny podnik, znevýhodnené osoby a zraniteľné osoby, ako aj ďalšie pojmy z oblasti SE. Ustanovuje podmienky priznania štatútu registrovaného sociálneho podniku a vymedzuje jednotlivé druhy RSP. Právna úprava dovoľuje sociálnym podnikom naplňovať nespočetné množstvo spoločensky prospešných cieľov vysoko nad rámec pracovnej integrácie, či riešenia otázok zamestnanosti. Pri zohľadnení iniciatívy pre sociálne podnikanie sa tak zaviedol legislatívny rámec pre nový spôsob implementácie sociálnej politiky a politiky zamestnanosti.

Súčasný model RSP na Slovensku, zameraný na pracovnú integráciu znevýhodnených a/alebo zraniteľných osôb, priniesol významné ekonomické a sociálne benefity, no narazil aj na svoje limity. Klesajúci počet nových RSP je pravdepodobne spôsobený konkurenciou zo strany bežných podnikateľov a prirodzeným procesom konsolidácie sektora SE. Negatívne demografické trendy tiež prispievajú k stagnácii. Budúci rozvoj sektora SE si vyžaduje zameranie na nové skupiny znevýhodnených osôb a prehodnotenie výšky podpory pre širšie spektrum uchádzačov.

Integračné podniky na Slovensku čelia viacerým výzvam, ktoré ovplyvňujú ich schopnosť udržateľne fungovať a naplňovať svoje sociálne ciele. Sociálne podniky často zápasia s nedostatkom finančných zdrojov, keďže ich primárnym cieľom nie je zisk, ale spoločenský dopad. Závislosť od grantov a dotácií, ktoré môžu byť nestabilné a krátkodobé, sťažuje plánovanie a dlhodobý rozvoj. Sociálne podniky sú stále relatívne málo známe a verejnosť často nerozumie ich poslaniu či prínosom. To ovplyvňuje dopyt po ich produktoch a službách, a tým aj ich schopnosť generovať príjmy z predaja. Integračné podniky majú za cieľ integrovať znevýhodnené a/alebo zraniteľné osoby, čo prináša ďalšie výzvy, ako je poskytovanie špeciálneho školenia, prispôsobenie pracovného prostredia a riešenie problémov, ktoré vznikajú v súvislosti s rôznymi zdravotnými či sociálnymi znevýhodneniami týchto osôb. Udržať takýchto zamestnancov dlhodobo môže byť zložité, najmä ak majú vážnejšie problémy so zdravím alebo s motiváciou. Pre efektívne riadenie sociálneho podniku sú potrebné špecifické manažérske a finančné znalosti.

Základná charakteristika sociálnej ekonomiky a sociálneho podnikania

Podľa zákona č. 112/2018 Z. z. je SE súhrnom produktívnych, distribučných alebo spotrebiteľských aktivít vykonávaných prostredníctvom hospodárskej činnosti alebo nehospodárskej činnosti nezávisle od štátnych orgánov, ktorých hlavným cieľom je dosahovanie pozitívneho sociálneho vplyvu.

Pozitívny sociálny vplyv

Pozitívny sociálny vplyv predstavuje napĺňanie verejného alebo komunitného záujmu spôsobom poskytovania spoločensky prospešnej služby. Zákon č. 112/2018 Z. z. taxatívne vymedzuje spoločensky prospešné služby v desiatich oblastiach:

- a) poskytovanie zdravotnej starostlivosti,
- b) poskytovanie sociálnej pomoci a humanitárna starostlivosť,
- c) tvorba, rozvoj, ochrana, obnova a prezentácia duchovných a kultúrnych hodnôt,
- d) ochrana ľudských práv a základných slobôd,
- e) vzdelávanie, výchova a rozvoj telesnej kultúry,
- f) výskum, vývoj, vedecko-technické služby a informačné služby,
- g) tvorba a ochrana životného prostredia a ochrana zdravia obyvateľstva,
- h) služby na podporu regionálneho rozvoja a zamestnanosti,
- i) zabezpečovanie bývania, správy, údržby a obnovy bytového fondu,
- j) poskytovanie finančných prostriedkov subjektom SE na vykonávanie spoločensky prospešnej služby podľa písmen a) až i).

Sociálne podnikanie a sociálne podniky

Sociálne podnikanie sa vyznačuje kombináciou princípov bežného podnikania s účasťou na riešení spoločenských problémov. Základnými charakteristikami sú:

1. Primárny cieľ nie je maximalizácia zisku, ale spoločenský prospech.
2. Udržateľný podnikateľský model generujúci príjmy pri súčasnom dosahovaní merateľného pozitívneho sociálneho vplyvu, v prípade integračného podniku zamestnávanie a integrácia znevýhodnených a zraniteľných osôb.
3. Reinvestovanie väčšiny zisku do hlavného sociálneho cieľa.
4. Konkurencieschopnosť a sebestačnosť na trhu tovarov a služieb.
5. Do spravovania svojej hospodárskej činnosti povinne zapája zainteresované osoby.

Sociálny podnik je subjekt SE, ktorý spĺňa nasledovné podmienky:

1. Vykonáva sústavne, samostatne, vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť hospodársku činnosť.
2. Hlavným cieľom je dosahovanie merateľného pozitívneho sociálneho vplyvu.
3. K dosahovaniu pozitívneho sociálneho vplyvu prispievajú tovary alebo služby, ktoré vyrába, dodáva, poskytuje alebo distribuuje, alebo k nemu prispieva spôsob ich výroby alebo poskytovania.
4. Ak dosiahne zisk, použije viac ako 50% zo zisku po zdanení na dosiahnutie hlavného cieľa (princíp socializácie zisku).
5. Do spravovania svojej hospodárskej činnosti zapája zainteresované osoby prostredníctvom poradného výboru alebo demokratickej správy.

Druhy registrovaných sociálnych podnikov

Zákon č. 112/2018 Z. z. rozlišuje tri druhy RSP: integračný podnik, všeobecný registrovaný sociálny podnik a sociálny podnik bývania.

Medzitrh práce

Trh práce je jedným z najdôležitejších pilierov modernej ekonomiky a sociálnej stability. Nie všetci jednotlivci však majú rovnaké podmienky a príležitosti pre uplatnenie sa na tomto trhu. Práve preto vzniká potreba nástrojov, ktoré pomáhajú preklenúť medzery medzi nezamestnanosťou a trvalým zamestnaním. Jedným z takýchto nástrojov je koncept medzitru práce, ktorý zohráva dôležitú úlohu pri sociálnej a pracovnej integrácii znevýhodnených skupín osôb.

Medzitrh práce predstavuje dočasnú, prechodnú fázu medzi nezamestnanosťou a zamestnaním na otvorenom trhu. Ide o špecifický typ pracovných miest alebo činností, ktoré sú vytvorené najmä s cieľom poskytnúť podporu ľuďom, ktorí majú z rôznych dôvodov sťažený prístup na trh práce. Táto forma zamestnania kombinuje pracovnú aktivitu s rôznymi podpornými opatreniami, ako sú školenia, mentoring či sociálne poradenstvo. Medzitrh práce predstavuje prechodné, podporované a cielene navrhnuté zamestnanie pre osoby, ktoré si bez podpory nedokážu samostatne nájsť prácu v bežnom trhovom prostredí. Medzitrh slúži ako aktivizačný nástroj, ktorý zvyšuje šance na integráciu znevýhodnených a zraniteľných skupín osôb.

Realizácia medzitru práce je možná práve aj vďaka sociálnym podnikom, ktoré vytvárajú pracovné miesta pre znevýhodnené a zraniteľné osoby (DNO, mladých absolventov bez praxe, osoby so zdravotným postihnutím, starších, matky po rodičovskej dovolenke, osoby z marginalizovaných komunít).

Medzitrh práce je považovaný za dôležitý nástroj APTP, ktorý môže efektívne napomôcť integrácii znevýhodnených skupín obyvateľstva. Pre jeho úspešné fungovanie je však potrebná úzka spolupráca medzi štátom, samosprávou, zamestnávateľmi a neziskovým sektorom.

Budúcnosť sociálnej ekonomiky v podmienkach SR

Budúcnosť SE v podmienkach SR je spätá s jej kontinuálnou transformáciou na stabilný, profesionalizovaný a regionálne ukotvený sektor, ktorý bude zohrávať významnú úlohu v politike zamestnanosti a sociálnej politike. Sociálne podniky majú potenciál byť významnými aktérmi trhu práce – najmä v oblasti zamestnávania znevýhodnených a zraniteľných skupín obyvateľstva a podpory miestnych komunít.

Víziou budúcnosti SE sú stabilné, ekonomicky udržateľné sociálne podniky s merateľným spoločenským dopadom, so silnými podnikateľskými kompetenciami a zároveň dôležitou

úlohou pri znižovaní regionálnych nerovností. Dôležitým aspektom tejto vízie je schopnosť sektora reagovať na aktuálne spoločenské výzvy a príležitosti.

Na dosiahnutie uvedenej vízie je potrebné prijať súbor strategických opatrení. Nevyhnutným krokom je legislatívna stabilizácia – vytvorenie predvídateľného prostredia, ktoré podporí záujem sociálnych podnikateľov o registráciu svojho sociálneho podniku. Zároveň je potrebné podporovať odborné kapacity sociálnych podnikov formou vzdelávania, mentoringu a prostredníctvom poradenskej infraštruktúry v regiónoch. Dôležitým krokom je silnejšie prepojenie SE s miestnym a regionálnym plánovaním – zakomponovanie SE do programov hospodárskeho a sociálneho rozvoja krajov.

Na meranie efektivity rozvoja SE bude nevyhnutné zaviesť komplexný systém monitorovania a evaluácie so základnými indikátormi. Medzi základné indikátory môže patriť počet vzniknutých a udržaných sociálnych podnikov, zamestnanosť znevýhodnených a zraniteľných osôb, miera ich uplatnenia na otvorenom trhu práce, finančná stabilita podnikov a sociálny dopad na komunitné prostredie.

Dôležitým prvkom budúceho smerovania SE bude aj medzinárodná spolupráca. Slovenská republika sa môže inšpirovať krajinami ako Taliansko, Francúzsko, Belgicko či Španielsko, ktoré majú dlhoročnú tradíciu v integrácii SE do verejných politík. Spolupráca na úrovni EÚ môže priniesť know-how v oblasti financovania, hodnotenia dopadov a rozvoja cezhraničných iniciatív.

Smerovanie sociálnej ekonomiky

Do roku 2035 bude SE etablovaná ako strategický pilier zamestnanosti a nástroj verejnej politiky na Slovensku, ktorý prispieva k riešeniu spoločenských výziev prostredníctvom udržateľného a inkluzívneho podnikania. Bude aktívne podporovať zamestnávanie znevýhodnených a zraniteľných osôb, rozvoj miestnych komunít, spravodlivý prechod na zelené a digitálne hospodárstvo a poskytovanie kvalitných verejnoprospešných služieb. SE bude zároveň chápaná ako nositeľ systémovej zmeny, ktorý prostredníctvom inovácií, partnerstiev a lokálne zakotvených riešení prispeje k zvýšeniu zamestnateľnosti a posilní odolnosť spoločnosti voči sociálnym, environmentálnym a technologickým výzvam.

Smerovanie SE vychádza z kľúčových európskych dokumentov, ktoré definujú rolu SE v rámci politiky zamestnanosti a transformácie trhu práce – najmä:

- Akčného plánu pre sociálnu ekonomiku (2021),
- Odporúčania Rady EÚ o rozvoji podmienok pre SE (2023),
- Transition Pathway for Proximity and Social Economy (2023) a
- iniciatívy Union of Skills (2024).

Tieto dokumenty spoločne vyzývajú na systematickú integráciu SE do verejných politík, posilnenie jej kapacít, rozvoj zručností, podporu verejného obstarávania a vytvorenie priaznivého regulačného a finančného prostredia.

Sociálne inovácie

Sociálne inovácie predstavujú nové prístupy k riešeniu spoločenských výziev, ktoré sú efektívnejšie, inkluzívnejšie a udržateľné voči tradičným modelom.

Integračné podniky sú formou sociálnej inovácie, ktorá kombinuje podnikateľské aktivity s riešením sociálnych problémov a ktorá zohráva mimoriadne dôležitú úlohu najmä pri integrácii znevýhodnených a zraniteľných osôb na trh práce. Cieľom sociálneho podnikania v tejto forme nie je len vytvorenie pracovného miesta. Kľúčová je aj komplexná sprievodná podpora pre

znevýhodneného zamestnanca. Táto podpora môže zahŕňať mentoring, nácvik pracovných zručností, adaptačné programy, ciele vzdelávanie a ďalšie aktivity, ktoré zvyšujú šance na udržateľné uplatnenie sa na trhu práce a osobný rozvoj zamestnanca.

Inovačný charakter integračných podnikov by mal spočívať v:

- **personalizovaných a cielených prístupoch k zamestnancom:** namiesto univerzálnych riešení majú ponúkať integračné podniky individuálne prispôsobené programy a podporu, ktoré reflektujú špecifické potreby a bariéry každého jednotlivca,
- **prepojení ekonomickej a sociálnej hodnoty:** integračné podniky by mali demonštrovať, že úspešné podnikanie môže ísť ruka v ruke s pozitívnym spoločenským dopadom a tým čím vytvárať udržateľné modely rozvoja,
- **poskytovaní komplexných služieb pod jednou strechou:** kombinácia zamestnania, asistencie a vzdelávania v rámci jedného subjektu by mala zjednodušiť prístup k službám a zvýšiť ich efektivitu,
- **schopnosti reagovať na lokálne potreby a nedostatok služieb:** integračné podniky sú často etablované priamo v komunitách, kde dokážu pružne reagovať na špecifické regionálne problémy a zaplniť medzery v existujúcej ponuke služieb,
- **podpore komunitného a udržateľného rozvoja:** integračné podniky poskytujú pracovné miesta, aktívne prispievajú k budovaniu odolných komunit a podporujú dlhodobý udržateľný rast.

Integračné podniky predstavujú **účinný nástroj politiky zamestnanosti**. Môžu byť efektívne využité pri riešení:

- *dlhodobej nezamestnanosti,*
- *integrácie NEET skupín,*
- *integrácie zdravotne znevýhodnených osôb a marginalizovaných komunit.*

Podpora integračných podnikov ako sociálnej inovácie je v súlade s cieľom SR budovať inkluzívnu ekonomiku. Ide o perspektívne riešenie pre tvorbu pracovných miest, najmä v najmenej rozvinutých regiónoch s vysokou nezamestnanosťou a pre skupiny, ktoré sa nevedia uplatniť na otvorenom trhu práce. Ich rozvoj je preto strategicky dôležitý pre naplnenie cieľov udržateľného rozvoja a budovanie spravodlivejšej spoločnosti.

Sociálny podnik bývania

Prijatím zákona č. 112/2018 Z. z. sa vytvoril právny rámec pre vznik špecifického druhu registrovaného sociálneho podniku, tzv. sociálny podnik bývania, ktorý má za cieľ zabezpečovať primerané a dôstojné bývanie pre konkrétne vymedzený okruh fyzických osôb. Vymedzením tohto druhu registrovaného sociálneho podniku v rámci ustanovení zákona č. 112/2018 Z. z. sa na Slovensku posilňuje priestor pre rozvoj nájomného bývania.

Zabezpečovanie spoločensky prospešného nájomného bývania, ktoré je v zmysle Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1304/2013 zo 17. decembra o Európskom sociálnom fonde a o zrušení nariadenia Rady (ES) „sociálnou službou všeobecného záujmu“, predstavuje poskytovanie bývania, správu tohto bývania, údržbu vykonávanú v rámci poskytnutého bývania alebo obnovu bytového fondu zo strany sociálneho podniku bývania, ktoré podnik zabezpečuje výstavbou, prestavbou alebo obstaraním bytov, alebo bytových domov od tretích osôb a ich následné prenajímanie vymedzenému okruhu fyzických osôb.

Je dôležité, aby sa do povedomia spoločnosti dostávali aj iné formy sociálneho podnikania ako tie, ktoré sú zamerané výlučne na integráciu znevýhodnených osôb a zraniteľných osôb, t. j. aj

tie, ktoré napríklad zabezpečujú nájomné bývanie pre nízko príjmové domácnosti; či ochranu a tvorbu životného prostredia a ďalšie spoločensko-prospešné služby. V registri sociálnych podnikov aktuálne nefiguruje fungujúci sociálny podnik bývania. Ich rozvoj bude výzvou v nasledujúcom období, a to aj v súvislosti s Lisabonskou deklaráciou (2021)⁴³.

Všeobecné podniky

SE sa v predchádzajúcom období zároveň významne opierala o tzv. Social Business Initiative, ktorú Európska komisia prijala v roku 2011 a na základe ktorej bol vypracovaný Akčný plán pre sociálne hospodárstvo prijatý v roku 2021, ktorý má výraznejšie pomôcť rozvoju SE a inkluzívnemu podnikaniu. SE prispieva **k diverzite firiem, podporuje širší a spoločensky zodpovedný výber produktov a služieb** pre zákazníka, ako aj ich kvalitu. Preto v zmysle tohto akčného plánu vyzýva Európska komisia členské štáty na výraznú podporu SE a na výraznejšie implementovanie inovácií ako aj zohľadnenie synergie, ktorú sociálne hospodárstvo zohráva pri rozvoji inkluzívnej zelenej a digitálnej transformácii.

Na základe vyššie spomenutého Akčného plánu pre sociálne hospodárstvo je obzvlášť potrebné vychádzať zo zásady „najskôr myslieť na malých“, kde potreba zachovania a vytvárania pracovných miest, odbornej prípravy, vzdelávania a rozvoja novej kvalifikácie je obzvlášť výrazná u znevýhodnených a zraniteľných skupín obyvateľstva. To je nutné realizovať v kontexte odporúčaní na vytváranie nových, inovatívnejších súborov politík trhu ako aj výraznejšej podpory spolupráce s podnikmi a podnikateľmi **v širšom meradle**.

Sociálne podniky jednak pomáhajú uplatniť sa na trhu práce znevýhodneným a zraniteľným osobám **a jednak naplňajú veľmi dôležité spoločenské ciele prostredníctvom merateľného pozitívneho sociálneho vplyvu**.

Sociálne podnikanie je definované ako osobitný typ podnikania, ktoré pozostáva zo sústavnej ponuky tovarov alebo služieb na trh, kde je možné pozitívny sociálny vplyv naplňovať spoločensky prospešnou službou. Právna úprava dovoľuje sociálnym podnikom naplňovať nespočetné množstvo spoločensky prospešných cieľov **vysoko nad rámec pracovnej integrácie, či riešenia otázok zamestnanosti**. Všeobecné sociálne podniky môžu naplňovať svoje ciele spôsobom poskytovania spoločensky prospešných služieb v oblastiach ako sú **ochrana životného prostredia, zdravotná starostlivosť, sociálna pomoc, vzdelávanie a výchova, rozvoj telesnej kultúry a iné, pričom môžu naplňovať aj ciele pracovnej integrácie**.

Vznikom aj inak ako integračne zameraných podnikov dochádza k vytváraniu nových pracovných miest, **v zmysle zamerania naplňovania pozitívneho sociálneho vplyvu, spoločensky prospešnou službou, kde dochádza k prepojeniu získavania nových zručností zamestnancov v kontexte inovácií**. Nie len znevýhodnené a zraniteľné osoby tak nadobúdajú zručnosti v rámci digitálnej a zelenej/environmentálnej transformácii pracovných miest. Na otvorený trh práce tak v procese vstupujú pracovné sily s novo nadobudnutými pracovnými zručnosťami.

Všeobecný registrovaný sociálny podnik, v zmysle platnej legislatívy sa teda môže zaoberať veľmi širokým okruhom činností od environmentálnych činností, napr. recyklácia, výroba elektriny či tepla z obnoviteľných zdrojov, cez sociálnu a humanitárnu pomoc prostredníctvom tovarov alebo služieb, napr. tovary špecificky určené a potrebné pre osoby odkázané na túto

⁴³ https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/social-protection-social-inclusion/addressing-poverty-and-supporting-social-inclusion/homelessness_en

pomoc, až po kultúrne aktivity napríklad neziskové poskytovanie kultúrneho vyžitia pre obyvateľov menších či väčších miest a obcí.

Okrem súčasných inovačných charakteristík môžu integračné podniky a všeobecné registrované sociálne podniky v budúcnosti posilniť svoj inovačný charakter a stať sa lídrami v nasledujúcich oblastiach:

- *využívanie digitálnych technológií pre personalizovanú podporu a vzdelávanie:* integračné podniky by mohli byť priekopníkmi vo využívaní dátovej analýzy a umelej inteligencie na presnejšiu identifikáciu potrieb zamestnancov, personalizáciu vzdelávacích modulov a predikciu rizík pri adaptácii,
- *rozvoj cirkulárnej ekonomiky a zelených pracovných miest:* aktívnym zapájaním nie len znevýhodnených osôb do procesov recyklácie, upcyclingu, alebo výroby udržateľných produktov a služieb, by integračné a všeobecné registrované sociálne podniky mohli prispievať k prechodu na zelenú ekonomiku a zároveň vytvárať nové, zmysluplné pracovné príležitosti, ako aj nadobúdanie nových zručností v rámci prechodu na zelené pracovné miesta
- *platformy pre spoluprácu a zdieľanie know-how:* mohli by iniciovať a prevádzkovať platformy, ktoré prepájajú sociálne podniky, zamestnávateľov, vzdelávacie inštitúcie a verejný sektor s cieľom zdieľať osvedčené postupy, inovatívne riešenia a spoločne riešiť systémové bariéry pri integrácii,
- *meranie a komunikácia sociálneho dopadu:* rozvoj sofistikovaných metód na meranie nielen finančnej, ale aj sociálnej návratnosti investícií (SROI) a efektívna komunikácia týchto výsledkov by posilnila dôveryhodnosť a prítťažlivosť sociálnych podnikov pre investorov a verejnosť.

Tieto smery by posunuli integračné podniky a všeobecné registrované sociálne podniky z pozície riešiteľov problémov do pozície aktívnych tvorcov inovatívnych a udržateľných riešení pre inkluzívnu budúcnosť trhu práce.

4.9. Zamedzenie úniku talentov, udržanie zahraničných študentov škôl v SR, odliv kvalifikovanej pracovnej sily do zahraničia

Slovensko, podobne ako iné krajiny EÚ, čelí, okrem demografických zmien a starnutiu obyvateľstva, fenoménu úniku talentov.

Pojem „únik talentov“, tiež odliv mozgov (angl. brain drain) sa používa na označenie medzinárodného presunu kvalifikovanej pracovnej sily z jednej krajiny do druhej, najčastejšie z krajín rozvojových do rozvinutých krajín, alebo na označenie odchodu absolventov slovenských vysokých škôl do zahraničia, najmä z dôvodu lepšej kvality života, vyššieho životného štandardu a lepšieho mzdového ohodnotenia. V krajinách pôvodu vedie únik mozgov k strate ľudského kapitálu, čo má negatívny vplyv na hospodársky rozvoj, inovácie a sociálny pokrok .

Únik talentov je na Slovensku výraznejší ako vo väčšine krajín EÚ a je jedným z kľúčových problémov chýbajúceho talentu v krajine. Takmer 10 % slovenskej populácie žije v zahraničí, čo predstavuje viac ako dvojnásobok priemeru ostatných krajín OECD⁴⁴ Slovensko v dôsledku úniku talentov prichádza najmä o pracovníkov v odvetví zdravotníctva a sociálnych služieb. K ďalším oblastiam zasiahnutým únikom kvalifikovanej pracovnej sily

⁴⁴ VAIA. 2023. Magnet pre talent, s.22.

patria informačné technológie, telekomunikácie, administratíva, ekonomika a manažment, automobilový priemysel a strojárstvo ⁴⁵

Únik talentov má pre štát viaceré negatívne dopady. Trvalá emigrácia vzdelaného obyvateľstva znamená stratu investícií do vzdelania a ušlé daňové príjmy. Odliv mladej pracovnej sily zhoršuje pomer medzi mladým a starším obyvateľstvom, čo zaťažuje verejné financie a zhoršuje udržateľnosť dôchodkového a zdravotného systému. Odchod vysokokvalifikovaných ľudí súvisí so zaostávaním krajiny vo výskume a vývoji a môže mať negatívny vplyv na kvalitu verejných inštitúcií. ⁴⁶

Príčiny úniku talentov

Existuje viacero príčin úniku talentov, ktoré sa všeobecne rozlišujú ako „push“ (vytláčajúce) a „pull“ (motivujúce) faktory, ktoré priamo súvisia s podmienkami v krajine pôvodu alebo v cieľovej krajine. Medzi „push“ faktory patria dôvody, pre ktoré ľudia opúšťajú svoju domovskú krajinu; „pull“ faktory sú dôvody, ktoré motivujú migrantov pre výber určitej cieľovej krajiny, do ktorej sa usilujú dostať.

Najčastejšie uvádzané dôvody - push faktory, pre ktoré Slováci opúšťajú krajiny, majú socioekonomický a politický rozmer: nízka životná úroveň, chudoba, nízke platy, vysoké ceny, nedostupnosť bývania, situácia v zdravotníctve, rôzne deficity v demokracii a politickej kultúre a deficity v sociálnom systéme ako je dôchodkové zabezpečenie. K hlavným motívom pre rozhodnutie mladých študovať v zahraničí patrí nízka úroveň školstva a kvality vzdelávacieho systému a následne nedostatočná ponuka pracovných príležitostí a možnosti profesijného uplatnenia a kariérneho rastu.

Na druhej strane pôsobia pull faktory, ktoré priťahujú mladých najmä smerom do západoeurópskych krajín: kvalitné štúdium, pracovné uplatnenie v odbore, možnosť seberealizácie, výška príjmu, samostatné bývanie, moderný životný štýl, vyspelá kultúra a usporiadanie spoločnosti, ktorá poskytuje možnosti seberealizácie pre mladých vzdelaných ľudí. ⁴⁷

Okrem odchodu pracovnej sily do zahraničia má Slovensko problém aj so vzdelávaním a udržaním najtalentovanejších ľudí, ktorí by mali byť hnacou silou inovácií a ekonomického rastu. V rámci krajín EÚ Slovensko patrí ku krajinám s najvyšším podielom vysokoškolákov študujúcich v zahraničí 19 %.

Podľa Inštitútu vzdelávacej politiky podiel slovenských študentov študujúcich v zahraničí kontinuálne narastá, za hranice odchádza študovať v posledných rokoch viac ako štyritisíc maturantov ročne. Ich najčastejšou voľbou je susedné Česko, záujem je o krajiny Beneluxu, Dánsko, Spojené kráľovstvo, Rakúsko, Maďarsko Nemecko, či USA.

V zahraničí študuje každý piaty slovenský vysokoškolák. V roku 2022 sa na Slovensko vrátilo len 40 % absolventov zahraničných vysokých škôl. Ostatní zostávajú pracovať v zahraničí. Na nutnosť riešenia úniku talentov poukazuje viacero strategických dokumentov:

⁴⁵ KOVŤUK, O. 2022 Odliv mozgov a jeho vplyv na jednotlivé odvetvia a regióny v SR

⁴⁶ MARTINÁK, D. 2025, Odliv mozgov III: Vráť mi tie hviezdy

⁴⁷ VELŠIC, M., 2021, Únik mozgov-Migračný potenciál mladých

➤ ***Programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky na roky 2023-2027***

Problém odlivu talentov je začlenený medzi strednodobé priority vlády SR. Od roku 2025 je súčasťou Úradu podpredsedu vlády SR VAIA - útvar kompetenčne zodpovedný za riadenie a koordináciu agendy lákania a udržania talentu so špeciálnym dôrazom na využitie potenciálu vysokokvalifikovaných občanov Ukrajiny žijúcich dočasne na Slovensku. VAIA vznikla v októbri 2021 ako vykonávateľ Komponentu 9 a 10 Plánu obnovy a odolnosti so zodpovednosťou za reformu riadenia, hodnotenia a podpory v oblasti vedy, výskumu a inovácií a za oblasť lákanie udržanie talentov, v rámci ktorej sa aktívne podieľa na návratovej politike, podporuje komunity Slovákov v zahraničí a využíva ich prepojenia a know-how na posilnenie Slovenska a jeho ekonomiky.

Vláda SR sa zaviazala k podpore opatrení pre zvýšenie koncentrácie talentu, napríklad excelentného interdisciplinárneho výskumného inštitútu, vládneho inovačného centra a pozitívneho príbehu Slovenska ako krajiny so záujmom o talent a spoluprácu s diaspórou. Strednodobé opatrenie zabezpečiť zjednodušenie procesov súvisiacich so získaním pobytu a vstupu na pracovný trh pre vysokokvalifikovaných pracovníkov a ich rodinných príslušníkov bolo vykonané v rámci novely zákona č. 4/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a zmene a doplnení niektorých zákonov a novely zákona o službách zamestnanosti

➤ ***Plán obnovy a odolnosti - Komponent 10 Lákanie a udržanie talentov***

Celkovým cieľom Komponentu 10 je vytvoriť účinné politiky na podporu študijnej a pracovnej mobility, aktívne motivovať vysokokvalifikovaných expertov zo zahraničia, vráťane návratcov zo Slovenska, študentov, či podnikateľov k príchodu na Slovensko a benefitovať tým z medzinárodného obehu talentov. Cieľom politik na podporu pracovnej mobility je zmierniť narastajúci demografický tlak a prilákať ľudský kapitál nevyhnutný na ekonomický rast Slovenska. Všeobecným cieľom je podporiť lákanie talentov a potrebných pracovníkov na Slovensko a ich udržanie v krajine, prostredníctvom podpory efektívnej sociálnej, ekonomickej a kultúrnej integrácie.

➤ ***Magnet pre talent - návod pre úspešné Slovensko***

Štúdia, ktorú predložila VAIA, navrhuje konkrétne riešenia a potrebné kroky ako je zlepšenie vzdelávania, vytváranie atraktívnych pracovných príležitostí, podporu návratu talentov zo zahraničia a prilákanie medzinárodných talentov. Cieľom je zvýšiť konkurencieschopnosť a budúcnosť krajiny alebo organizácie prostredníctvom rozvoja a udržania ľudského kapitálu.

➤ ***Národná stratégia výskumu, vývoja a inovácií do roku 2030***

Strategický dokument schválila vláda SR v marci 2023 s cieľom transformovať Slovensko na inovatívnu krajinu. Medzi kľúčové ambiciózne ciele patrí posunúť Slovensko o 10 miest v Európskom inovačnom rebríčku, zvýšiť investície do výskumu a vývoja na 2 % HDP (s podielom súkromného sektora 1,2 %) a zlepšiť spoluprácu v rámci inovačného ekosystému. Stratégia sa zameriava aj na rozvoj talentov, prilákanie kvalifikovaných ľudí zo zahraničia a na definovanie priorít v oblasti výskumu a inovácií.

Cieľom politiky udržania slovenských talentov do roku 2030⁴⁸ je zníženie podielu vysokoškolských študentov zo Slovenska v zahraničí a absolventov vysokých škôl, ktorí odchádzajú po štúdiu do zahraničia, na polovicu.

⁴⁸ <https://vaia.gov.sk/sk/talent/domaci-talent/>

Hlavné úlohy:

- Zvýšiť pridanú hodnotu slovenského vysokého školstva pre študentov: zásadnou zmenou prístupu k študentom, modernizáciou obsahu, formy a internacionálnosti štúdia, zlepšením prostredia vysokých škôl, proaktívnym prístupom k perspektívnym študentom, vytváranie komunit počas vysokoškolského štúdia.
- Vyhľadávať konkrétne kanály na budovanie a udržanie talentu: rozvinutie a zlepšenie hodnotenia kvality výskumu a tvorivej činnosti a výkonnostných zmlúv, navyšovanie financovania vysokých škôl napojené na excelentnosť.
- Podporovať profesionálne riadenie vysokých škôl: zameranie sa na udržanie a spokojnosť zamestnancov, podnetné prostredie na tvorivú činnosť, zavádzanie inovácií a pomoc s budovaním pedagogických zručností vysokoškolských učiteľov.

Udržanie zahraničných študentov škôl v SR

Zahranční absolventi slovenských vysokých škôl predstavujú cenný zdroj kvalifikovanej pracovnej sily, ktorá môže prispieť k rastu ekonomiky, zaplniť nedostatkové pozície, preto sú kľúčové opatrenia na udržanie zahraničných študentov na Slovensku pre potreby domáceho trhu práce a posilnenie inovačného potenciálu krajiny.

Počet zahraničných študentov na slovenských vysokých školách podľa zistení VAIA (2024) narástol od roku 2016 do 2023 o 12,9 tisíc, čo čiastočne supluje pokles záujmu domácich študentov;

- » od roku 2016 do 2023 sa počet zahraničných študentov na slovenských VŠ zvýšil o 12,9 tisíc,
- » v roku 2023 tvorili študenti z Ukrajiny 53 % zo všetkých zahraničných študentov – viac ako 10 000 osôb,
- » študenti z ČR predstavujú 9 % zahraničných študentov. Výmena medzi Slovenskom a ČR je však nevyvážená – Slováci tvoria až 40% zahraničných študentov v ČR,
- » 57 % zahraničných študentov na Slovensku študuje odbory vyučované v slovenskom jazyku,
- » 24 % zahraničných študentov si volí štúdium v zdravotníckych odboroch, pričom 80 % opýtaných motivuje možnosť získať diplom z krajiny EÚ,
- » 40 % zahraničných študentov sa necíti byť integrovaných, hlavnou prekážkou je nedostatočná znalosť slovenského jazyka (45 %),
- » tretina zahraničných študentov nemá zdravotné poistenie a dve tretiny nevedia, ako sa zaregistrovať u lekára alebo získať informácie o zdravotnej starostlivosti,
- » 41 % zahraničných študentov označilo komunikáciu s cudzineckou políciou v angličtine za problematickú,
- » na získanie dlhodobého pobytu sa z obdobia štúdia počíta len polovica, čo odrádza 34 % zahraničných študentov zostať na Slovensku po štúdiu,
- » Slovensko s každým strateným zahraničným talentom prichádza o potenciálnu celoživotnú pridanú hodnotu vo výške 2,8 milióna eur na jedného vysokokvalifikovaného človeka.

Polovica zahraničných študentov pokladá za pravdepodobné, že zostanú žiť na Slovensku; menej ako štvrtina plánuje odísť do inej krajiny EÚ, čo kontrastuje s naratívom, podľa ktorého je Slovensko považované len za tranzitnú krajinu. Berúc do úvahy, že väčšina študuje na verejných vysokých školách v slovenskom jazyku a ich štúdium je hrazené z verejných zdrojov, je otázne, nakoľko sa ich motivácia zotrvania v krajine premieta do reality.

Slovensko sa v schopnosti udržať zahraničných absolventov vysokých škôl pohybuje pod priemerom krajín OECD (30 %), po ukončení vysokoškolského štúdia v krajine zostáva približne štvrtina absolventov.⁴⁹

Zahranční študenti po ukončení štúdia odchádzajú zo Slovenska predovšetkým kvôli lepším pracovným príležitostiam a vyššej kvalite života v iných krajinách. K častými dôvodom patrí aj odlišná štruktúra kariérneho rastu, náborový proces a sociálne stimuly. K odchodu prispievajú aj problémy so štruktúrou slovenského vzdelávacieho systému, ako napríklad zastarané osnovy, či slabé prepojenie s praxou.

Hlavné dôvody odchodu zahraničných študentov po ukončení štúdia

- **Lepšie pracovné príležitosti.** Zahraniční študenti po absolvovaní štúdia na Slovensku uprednostňujú lepšie možnosti uplatnenia a kariérneho rastu buď v ich domovských krajinách, alebo v iných zahraničných krajinách, ktoré im ponúkajú lepšie pracovné podmienky, vyššie platy a atraktívnejšie pozície.
- **Kvalita života.** Celková kvalita života a sociálna infraštruktúra v krajine pôvodu alebo v iných cieľových krajinách, ktorá je pre nich atraktívnejšia.
- **Špecifické študijné programy a výskum.** Niektorí zahraniční študenti prichádzajú na Slovensko študovať špecifické programy alebo kvôli výskumným príležitostiam, ktoré na ich domovských univerzitách absentujú. Po ukončení štúdia sa však vracajú do krajín, v ktorých tieto programy majú lepšie prepojenie s praxou a lepšie možnosti uplatnenia.
- **Možnosti kariérneho rastu.** Zahraniční študenti vidia v iných krajinách lepšiu podporu kariérneho rastu, lepšie prepojenie s praxou a väčšie príležitosti na rozvoj.
- **Osobné a rodinné dôvody.** K odchodu môžu viesť aj osobné a rodinné dôvody, ako napríklad návrat domov k rodine, blízkym alebo z dôvodu kultúrnych a sociálnych rozdielov.
- **Kritéria získania dlhodobého pobytu.** Rozhodnutie zahraničných študentov nezostať na Slovensku ovplyvňuje aj doba potrebná na získanie dlhodobého pobytu. Na získanie dlhodobého pobytu je podmienka nepretržitého pobytu päť rokov, no vzhľadom na obmedzenia vyplývajúce zo smernice EÚ o dlhodobom pobyte sa z doby štúdia počíta len jej polovica. Alternatívne, zvlášť za účelom dlhodobého udržania študentov, niektoré krajiny pristupujú ku zjednodušeniu pravidiel pre prístup k občianstvu.

Legislatívne podmienky

Za účelom zatriaktívnenia slovenského trhu práce pre vybrané skupiny štátnych príslušníkov tretích krajín sú v zákone o službách zamestnanosti upravené kategórie štátnych príslušníkov tretích krajín, u ktorých sa nevyžaduje povolenie na zamestnanie ani potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu alebo potvrdenie povolenie na zamestnanie. Ide najmä o štátnych príslušníkov tretích krajín s udeleným prechodným pobytom na účel zlúčenia rodiny a ktorí sú rodinní príslušníci držiteľov modrej karty, alebo štátnych príslušníkov tretej krajiny, ktorí vykonávajú výskum a vývoj a majú udelený prechodný pobyt na účel výskumu a vývoja. Ďalej sú to štátni príslušníci tretej krajiny, ktorí úspešne absolvovali štúdium na strednej alebo vysokej škole na území SR a štátni

⁴⁹ OECD 2022. International Migration Outlook. 2022.

príslušníci tretích krajín, ktorí majú udelený prechodný pobytom na účel štúdia, môžu vstupovať do pracovnoprávneho vzťahu v rozsahu 40 hodín týždenne v prípade študujúcich na strednej škole a 80 hodín týždenne v prípade študujúcich na vysokej škole.

Nariadením vlády SR č. 521/2021 Z. z. o záujme Slovenskej republiky udeliť národné vízum vysokokvalifikovaným štátnym príslušníkom tretích krajín s účinnosťou od 1. apríla 2022 sa upravilo udeľovanie národného víza vysokokvalifikovaným štátnym príslušníkom tretej krajiny ako záujmu SR na účel zamestnania alebo hľadania si zamestnania.

Podpora návratu Slovákov žijúcich v zahraničí

Právnym základom pre realizáciu štátnej politiky vo vzťahu ku krajanom je zákon č. 474/2005 Z. z. o Slovákoch žijúcich v zahraničí a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ktorý zadefinoval legislatívny a organizačný rámec pre realizáciu podpory Slovákov žijúcich v zahraničí zo strany materskej krajiny prostredníctvom Úradu pre Slovákov žijúcich v zahraničí.

ÚSZZ v spolupráci s inými orgánmi verejnej moci, fyzickými osobami alebo právnickými osobami zabezpečuje realizáciu opatrení zameraných na podporu Slovákov žijúcich v zahraničí, vypracúva návrhy koncepcií podporu Slovákov žijúcich v zahraničí a predkladá ich na rokovanie vlády.

MPSVR SR zabezpečuje koncepčné záležitosti pracovnej migrácie a integrácie v rámci Slovenska a má pôsobnosť v otázkach spojených s migráciou Slovákov za prácou do zahraničia a ich pobytom v zahraničí, ako aj v otázkach a Slovákov týkajúcich sa ich návratu na Slovensko. Je tiež gestorom prípravy zmlúv o sociálnom zabezpečení s krajinami OECD, ktoré nie sú členmi EÚ alebo EHP, zakotvujúcich ochranu záujmov Slovákov pracujúcich v týchto krajinách.

Podpora návratu Slovákov žijúcich v zahraničí na Slovensko a ich integrácia na trh práce sa realizuje prostredníctvom AOTP, ktoré upravuje zákon o službách zamestnanosti. Podľa zákonnej úpravy štátny príslušník tretej krajiny, ktorý má priznané postavenie Slováka žijúceho v zahraničí, môže vstupovať na slovenský trh práce bez potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, bez potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta alebo bez povolenia na zamestnanie.

Podpora návratu Slovákov žijúcich v zahraničí a ich integrácia na trh práce je zabezpečovaná aj prostredníctvom výzvy vyhlásenej VAIA⁵⁰.

Cieľom výzvy je posilniť vzťahy a rozvíjať siete so Slovákami v zahraničí najmä s príslušníkmi novej diaspóry, zvýšiť pravdepodobnosť ich návratu domov a využiť ich know-how na modernizáciu Slovenska. Cieľom nie je brzdiť pohyb vysokokvalifikovaných pracovníkov, ale skôr podporovať „obeh mozgov“. Výzva je zameraná na podporu organizovania podujatí na Slovensku a v zahraničí, kde žije slovenská diaspóra.

⁵⁰ <https://vaia.gov.sk/sk/2023/08/vyzva-na-podporu-posilnenia-vztahov-so-slovenskou-diasporou/>

Nová diaspóra

Dôsledkom migrácie občanov SR za pracovnými príležitosťami v rámci EÚ a aj mimo nej, vznikla početná skupina slovenských občanov dočasne alebo trvalo žijúcich mimo územia Slovenska, ktorí sú sprevádzaní neplnoletými rodinnými príslušníkmi, často už narodenými v zahraničí. Tieto komunity v zahraničí predstavujú potenciál, z ktorého môže SR čerpať pri napĺňaní záujmov spoločenského aj hospodárskeho charakteru. Predpokladom na efektívne zapojenie tejto skupiny je jej pozitívna väzba s krajinou.

Pri hľadaní možností v oblasti rozvoja spolupráce s novou slovenskou diaspórou ide o nájdenie prieniku jej záujmov so záujmami a potrebami Slovenska. Je preto potrebné zadefinovať časť štátnej politiky vo vzťahu k novej diaspóre, v ktorej sa určia konkrétne ciele, nástroje a prepojenia, ktoré sú v záujme Slovenska, štátnej správy, občanov, súkromného a neziskového sektora.

Opatrenia vo vzťahu k novej slovenskej diaspóre:

- realizovať a podporovať *kurzy slovenského jazyka* a vytvoriť online kurzy slovenčiny pre slovensky aj neslovensky hovoriace deti i dospelých,
- vytvoriť atraktívnu *platformu a grantový systém*, ktorý by umožnil druhej generácii Slovákov narodenej a žijúcej v zahraničí študovať na Slovensku a stráviť tu určité obdobie, následne sa na Slovensku aj profesionálne uplatniť, čo môže významne a dlhodobo posilniť ich vzťah k Slovensku,
- *získavať záujemcov o štúdium na stredných školách v SR*, zvlášť žiakov, ktorí patria k Slovákom žijúcim v strednej, východnej a južnej Európe
 - o v tejto súvislosti rozširovať a skvalitňovať vzdelávacie, exkurzné a jazykové mimoškolské pobyty žiakov a študentov z krajanských prostredí na Slovensku ako motivačný faktor pre ich ďalšie štúdium slovenského jazyka a v slovenskom jazyku a spolupracovať pri zvyšovaní kvality vyučovania na školách a vzdelávacích inštitúciách poskytujúcich vzdelávanie v slovenskom jazyku v zahraničí,
- vypracovať *jednotný systém informovania o možnostiach zamestnania na Slovensku* pri návrate zo zahraničia,
- vytvoriť schému na podporu začatia podnikania pre Slovákov vracajúcich sa zo zahraničia, resp. systémovo riešiť *otázky pracovnej migrácie a integrácie Slovákov vracajúcich sa na Slovensko*, vrátane praktických otázok sociálneho zabezpečenia rodín Slovákov žijúcich v zahraničí pri návrate na Slovensko.

4.10. Efektívne riadenie pracovnej mobility a integrácie zahraničných pracovníkov

SR preferuje integračný model založený na včasnej a efektívnej integrácii štátnych príslušníkov tretích krajín na pracovnom trhu SR vrátane účinného riadenia pracovnej mobility a podpory začlenenia týchto osôb do kultúrno-sociálneho prostredia SR. Ide o kontinuálny, dlhodobý a dynamický proces. Integrácia je súbor viacerých vzájomne prepojených disciplín a z nich plynúcich opatrení, ktoré umožnia cudzincom zaradiť sa na pracovný trh, ovládať štátny jazyk, mať prístup k vzdelaniu, zdravotnej starostlivosti, sociálnym službám, bývaniu, účasti na občianskom a politickom živote, ktorá môže viesť až k udeleniu štátneho občianstva SR.

Vzhľadom na súčasný kontext na Slovensku je potrebné venovať značnú pozornosť podpore ekonomickej integrácie obyvateľstva s cudzineckým pôvodom, s dôrazom na obzvlášť zraniteľné skupiny, menovite ženy a mladých ľudí cudzineckého pôvodu. Ženy tvoria len 24 %

pracujúcej zahraničnej populácie na Slovensku. Problém je ďalej umocnený vysokou mierou prekvalifikácie v danej skupine, ktorá je fenoménom v rámci celej EÚ.

Primárnou prekážkou ekonomickej aktivity zostáva nedostatočná znalosť jazyka, ktorá je pri ženách výrazne zhoršená časovými obmedzeniami vyplývajúcimi zo starostlivosti o členov rodiny, nesúlad medzi kvalifikáciou a ponukami práce a neznalosťou miestneho trhu práce.

Vo vzťahu ku skupine NEET medzi mládežou s cudzineckým pôvodom, je samostatným problémom nedostatok dát o veľkosti a potrebách tejto skupiny. Osobitnú pozornosť si zaslúžia mladí ľudia, ktorí prišli na územie Slovenska po začatí vojnového konfliktu na Ukrajine, keďže značná časť z nich nebola začlenená do formálneho vzdelávacieho systému a štatistiky naznačujú vysokú mieru predčasného ukončenia štúdia ukrajinských študentov na vysokých školách po prvom ročníku. Táto absencia formálnej integrácie negatívne ovplyvňuje ich jazykovú vybavenosť a sociálnu inklúziu, pričom obe sú kľúčové pre úspešný vstup na trh práce. Veľká populácia NEET v konečnom dôsledku vedie v krajinách k zníženej kvalite života, zvýšenému sociálnemu vylúčeniu a zníženému ekonomickému rastu krajiny.

Na Slovensku je slabá pripravenosť inštitúcií a zamestnávateľov na systematickú integráciu zahraničných pracovníkov, čo zvyšuje riziko marginalizácie, fluktuácie a sociálneho napätia. Doposiaľ absentujú dlhodobejšie a strategicky riadené rámce spolupráce s krajinami pôvodu.

V tomto kontexte nadobúda otázka efektívneho riadenia pracovnej mobility a integrácie zahraničných pracovníkov strategický význam pre udržateľnosť trhu práce a hospodársky rozvoj krajiny.

SR by mala vytvoriť komplexný a udržateľný rámec riadenej pracovnej mobility a integrácie zahraničných pracovníkov, ktorý:

- umožňuje obojstranne výhodné zapojenie pracovníkov z tretích krajín na trh práce,
- posilňuje spoločenskú súdržnosť a inkluzívny rozvoj komunít,
- zohľadňuje ľudské práva, dôstojnosť práce a potrebu ochrany zraniteľných skupín.

5. Strategické okruhy a ciele politiky zamestnanosti do roku 2035

V tejto časti sú popísané strategické ciele politiky zamestnanosti a 10 strategických okruhov, ktoré obsahujú ciele a konkrétne navrhované opatrenia.

V tejto časti bude popísaný spôsob realizácie (implementácie) danej stratégie, systém riadenia implementácie vrátane implementačnej štruktúry, prehľad plánovaných aktivít a ich časový harmonogram. Ďalej bude obsahovať plánovaný rozpočet implementácie stratégie, systém monitorovania aj hodnotenia stratégie a systém riadenia rizík.

Strategické ciele

Najdôležitejšími súhrnnými strategickými cieľmi politiky rozvoja zamestnanosti SR do roku 2035 sú:

- Udržať mieru zamestnanosti obyvateľstva v produktívnom veku (20 – 64 rokov) na aspoň 76,5 % pri súčasnom garantovaní princípov dôstojnej práce, ktorá zabezpečuje spravodlivý príjem, bezpečnosť na pracovisku a sociálnu ochranu
- Zvýšiť mieru účasti dospelých na vzdelávaní a odbornej príprave na 60 % (priemer EÚ)
- Zvýšiť počet absolventov VŠ v odboroch STEM o 15 %
- Znížiť podiel registrovaných dlhodobo nezamestnaných občanov na celkovom počte nezamestnaných pod úroveň 30 %
- Znížiť počet mladých ľudí v situácii NEET na úroveň očakávaného priemeru EÚ (9 %)

Východiskové stavy sú popísané v prílohe č. 3 Implementačný plán, v hárku “strategický cieľ”.

Identifikovali sme 10 strategických okruhov. Naplnenie ich parciálnych cieľov pomôže k dosiahnutiu strategických cieľov:

- Investície do ľudského kapitálu
- Zmierňovanie regionálnych rozdielov
- Rozvoj vzdelávania dospelých
- Vekový manažment
- Digitálna transformácia
- Zelená transformácia
- Umelá inteligencia
- Sociálna ekonomika a sociálne inovácie
- Únik talentov
- Efektívne riadenie pracovnej mobility a integrácie zahraničných pracovníkov

5.1. Investície do ľudského kapitálu

Ciele:

- *Zvýšiť investície do vzdelávania a rekvalifikácií*
- *Zvyšovanie kvality vzdelávania s dôrazom na požiadavky trhu práce*

1. Investície do vzdelávania a rozvoja zručností

- Podpora programov vzdelávania a rekvalifikácie s dôrazom na digitálne a technické zručnosti
- Reforma vzdelávacieho systému na všetkých úrovniach (vrátane vysokých škôl) s dôrazom na požiadavky trhu práce
- Podpora programov vzdelávania dospelých a rekvalifikácií, s dôrazom na generáciu 50+
- Podpora iniciatív na rozvoj a zvýšenie atraktivity štúdia a kariéry v STEM oblastiach
- Podpora programov na rozvoj kapacít za účelom implementácie inteligentnej samosprávy a digitalizácie

2. Cílený rozvoj zručností prostredníctvom duálneho vzdelávania

- Posilnenie a rozvoj systému duálneho vzdelávania a perspektívnych odborov (napr. priemysel, oblasť sociálnych služieb)
- Modernizácia učebných osnov a aktualizácia vzdelávacích programov na stredných školách

3. Prepojenie vysokých škôl s trhom práce

- Zvýšenie úrovne praktickej výučby v študijných programoch, podpora profesijne orientovaných študijných programov
- Intenzívnejšie zapájanie zamestnávateľov do tvorby obsahu vzdelávania

4. Zvyšovanie kvality OVP

- Budovanie centier excelentnosti a zapojenie AI a digitálnych nástrojov do výučby
- Investície do infraštruktúry a pedagógov

5.2. Zmierňovanie regionálnych rozdielov

Ciele:

- *Znížiť regionálne disparity a podporiť rozvoj zaostávajúcich okresov*
- *Udržať zamestnanosť a zvýšiť ekonomickú diverzifikáciu*

1. Cílená regionálna politika

- Posilniť regionálne politiky zamerané na štrukturálne problémy najviac zaostávajúcich okresov a podpora diverzifikácie ekonomiky v týchto regiónoch
- Prilákanie investorov cieľnou investičnou pomocou do regiónov s vysokou nezamestnanosťou
- Vytvorenie stimulov pre rozvoj lokálneho podnikania, prispôbených regionálnym špecifikám, so zameraním na MSP, high-tech start-upy a inovatívne odvetvia

2. Podpora MRK

- Integrovaný prístup k riešeniu komplexných výziev (vzdelávanie, bývanie, zdravie, zamestnanosť)
- Podpora terénnej práce a komunitných centier
- Zaviesť systém individuálneho a komplexného pracovného poradenstva pre ľudí z MRK so zameraním na identifikáciu a odstraňovanie viacerých bariér vstupu na trh práce.
- Motivovať a podporovať ľudí z MRK k účasti na vzdelávacích a rekvalifikačných programoch

3. Podpora inkluzívneho a adaptabilného trhu práce

- Podpora inkubátorov a akceleratorov pre mladých, ženy a dlhodobo nezamestnaných
- Podpora zamestnanosti znevýhodnených skupín (dlhodobo nezamestnaní, nízko kvalifikovaní, mladí NEET, starší pracovníci, zdravotne postihnutí) v najmenej rozvinutých regiónoch formou cieľných opatrení s ohľadom na regionálne sociálno-ekonomické potreby

4. Podpora rodín s deťmi

- Vytvoriť systémový rámec podpory a služieb starostlivosti o deti v ranom veku a ich rodiny
- Zastabilizovanie poradensko-psychologických služieb pre jednotlivcov, páry a rodiny
- Rozšírenie využívania flexibilných foriem zamestnávania a pracovných podmienok s cieľom zosúladiť rodinný a pracovný život

5. Podpora dostupných a kvalitných sociálnych služieb

-
- Podpora rozvoja a zvýšenie úrovne digitalizácie v sociálnych službách Zavádzanie IKT pracovných pozícií v sociálnych službách atraktívnych pre mladých ľudí a podporou medzigeneračnej spolupráce a reverzného mentoringu
- Posilnenie integrácie sociálnej a zdravotnej starostlivosti
- Prehodnotiť systém odmeňovania zamestnancov v sociálnych službách zvyšovaním jeho konkurencieschopnosti a koordinácie mzdovej politiky medzi rezortmi pri zdravotníckych a príbuzných profesiách
- Zaviesť pravidelný mechanizmus sledovania potrieb pracovnej sily v sektore sociálnych služieb

5.3. Rozvoj vzdelávania dospelých**Ciele:**

- *Zvýšiť kvalitu a dostupnosť vzdelávania pre všetky vekové kategórie*
- *Prispôbiť vzdelávanie potrebám trhu práce*

1. Podpora vzdelávania dospelých

- Investície do tréningov, mentorstva a rekvalifikácií
- Rozvoj kurzov a programov prispôsobených aktuálnym potrebám trhu práce

2. Zabezpečenie dostupnosti a flexibility vzdelávania

- Zavedenie a rozšírenie systému individuálnych vzdelávacích účtov na podporu finančnej dostupnosti vzdelávania
- Rozvoj kariérového poradenstva so zameraním na informovanie o možnostiach vzdelávania dospelých
- Podpora flexibilných foriem vzdelávania, vrátane e-learningu, hybridných študijných programov a adaptívnych vzdelávacích platforiem využívajúcich AI

3. Mapovanie a rozvoj kompetencií podľa veku a potrieb trhu

- Zavedenie pravidelného mapovania kompetencií dospelých v rôznych vekových skupinách pre identifikáciu vzdelávacích potrieb a plánovanie rekvalifikácií
- Vytváranie individuálnych vzdelávacích plánov s ohľadom na zmeny technologických požiadaviek a osobné možnosti jednotlivcov

4. Intervenčné programy pre starších zamestnancov (50+), s osobitným dôrazom na zamestnancov 60+

- Vytvoriť a zabezpečiť programy na zvyšovanie počítačovej a digitálnej gramotnosti pre starších zamestnancov
- Podpora udržiavania a obnovy pracovných kompetencií a adaptabilných zručností

5. Podpora uznávania a validácie rôznych typov vzdelávania

- Zavedenie systémov certifikácie a validácie formálneho, neformálneho a informálneho vzdelávania
- Podpora mikrokvalifikácií ako flexibilného spôsobu získavania špecifických zručností a ich integrácia do národného systému vzdelávania

5.4. Vekový manažment

Cieľ:

- *Zvýšiť ochranu starších zamestnancov a udržať pracovnú silu na trhu práce*

1. Podpora ochrany starších zamestnancov v rámci pracovného práva, BOZP a sociálneho poistenia

- V nadväznosti na realizáciu projektu „Vekový manažment: Práca prispôbena životným etapám / AgeWISE“ aktualizovať opatrenia politiky zamestnanosti so zameraním na analýzu legislatívneho rámca a návrhov na jeho prípadné zmeny vo vzťahu k cieľovým skupinám tohto projektu

5.5. Digitálna transformácia

Ciele:

- *Zvýšiť digitálne kompetencie obyvateľov a firiem*
- *Podporiť adaptáciu pracovnej sily a MSP na digitalizáciu*

1. Podpora rozvoja digitálnych zručností

- Implementácia národných systémov hodnotenia a certifikácie digitálnych zručností s využitím referenčných rámcov, ktoré umožnia personalizované rekvalifikácie
- Integrácia digitálnej gramotnosti do všetkých stupňov formálneho vzdelávania s cieľom zvýšiť základnú digitálnu gramotnosť obyvateľstva
- Podpora a rozšírenie flexibilných programov vzdelávania dospelých

2. Podpora adaptácie pracovnej sily na nové digitálne pracovné miesta a nové profesie

- Rozvoj rekvalifikačných programov (reskilling) a zvyšovania kvalifikácie (upskilling) zameraných na perspektívne oblasti ako AI, kybernetická bezpečnosť, analýza dát, cloud computing a digitálny marketing
- Podpora prechodov pracovníkov z tradičných, automatizovaných odvetví do digitálne orientovaných sektorov prostredníctvom personalizovaných vzdelávacích balíčkov a kariérneho poradenstva

3. Podpora digitalizácie a technologického rozvoja MSP

- Finančná podpora MSP na digitalizáciu a implementáciu nových digitálnych riešení, napríklad formou grantov
- Podpora medzisektorových inovačných partnerstiev a regionálnych inovačných ekosystémov na prepojenie podnikateľského sektora, vzdelávacích inštitúcií a samospráv

4. Podpora výskumu, vývoja a inovácií v digitálnej ekonomike

- Podpora výskumných projektov a pilotných inovácií v oblasti umelej inteligencie, robotiky a digitálnych platforiem
- Rozvoj inovačných centier a spolupráca medzi akademickou sférou a podnikateľmi
- Podpora digitalizácie tradičných odvetví a ich transformácie na digitálne orientované sektory

5.6. Zelená transformácia

Ciele:

- *Podpora ekologických investícií a udržateľného rozvoja*
- *Prispôsobenie trhu práce na zelené ekonomické podmienky*

1. Podpora investícií do udržateľných riešení

- Cílené financovanie projektov na zvýšenie energetickej efektívnosti, rozvoj obnoviteľných zdrojov energie a obehové hospodárstvo prostredníctvom európskych a národných fondov.
- Investície do moderných technológií, digitalizácie výroby a služieb, ktoré zvýšia produktivitu a vytvoria pracovné miesta s vyššou pridanou hodnotou.
- Podpora inovácií v zelených technológiách a rozvoj regionálnych zelených firiem

2. Rozvoj zelených digitálnych zručností a kapacít

- Podpora projektov prepájajúcich digitálne kompetencie so zelenou transformáciou
- Rozvoj špecifických zručností pre prácu v zelených odvetviach (správa dát o životnom prostredí, optimalizácia energetických procesov, digitálne nástroje pre udržateľnosť)
- Spolupráca so školami, univerzitami a zamestnávateľmi na modernizácii vzdelávacích programov reflektujúcich potreby zeleného trhu práce

3. Prispôsobenie vzdelávacieho systému požiadavkám zelenej ekonomiky

- Integrácia požiadaviek zelenej transformácie do učebných osnov stredných odborných a vysokých škôl
- Priebežné sledovanie a analýza požadovaných zručností pre efektívne plánovanie vzdelávania a rekvalifikácií

4. Podpora inovácií a rozvoja zelených priemyselných odvetví

- Financovanie výskumu, vývoja a transferu pokročilých technológií v oblasti zelených odvetví
- Podpora MSP v zelených sektoroch na vytváranie nových pracovných miest s vyššou pridanou hodnotou

5. Adaptácia trhu práce na klimatické zmeny

- Rozšírenie systému „zelených rekvalifikácií“ v spolupráci s regionálnymi odbornými centrami a energetickými podnikmi
- Zavedenie zeleného sektorového fondu na podporu prechodu pracovníkov do environmentálne perspektívnych odvetví

5.7. Umelá inteligencia

Ciele:

- *Prípraviť pracovnú silu na AI a automatizáciu*
- *Zvýšiť dôveru v AI a podporiť inkluzívnu transformáciu trhu práce*

1. Rozvoj potrebných zručností a modernizácia vzdelávania

- Aktualizovať a flexibilne prispôbovať vzdelávacie programy tak, aby zodpovedali požiadavkám trhu práce v ére AI a automatizácie
- Podporovať vzdelávanie dospelých a rekvalifikácie zamerané na digitálne, technické a adaptačné zručnosti
- Posilniť spoluprácu medzi zamestnávateľmi, vzdelávacími inštitúciami a verejnou správou na identifikáciu ohrozených profesií a prípravu pracovníkov na nové pozície

2. Podpora zamestnancov v sektoroch a profesiách ohrozených automatizáciou a digitalizáciou

- Zabezpečiť dostupné a efektívne možnosti rekvalifikácie pracovnej sily s ohľadom na automatizáciu a digitalizáciu, najmä pre zamestnancov v priemysle, doprave, administratíve a službách

3. Podpora digitálnej transformácie podnikov

- Motivovať a finančne podporovať malé, stredné aj veľké podniky v zavádzaní nových digitálnych a automatizačných technológií
- Podporovať tvorbu pracovných miest s vyššou pridanou hodnotou založených na využívaní umelej inteligencie a digitálnych nástrojov

4. Zvýšenie dôvery v AI a transparentná komunikácia

- Vypracovať a realizovať informačné kampane zamerané na zvýšenie dôvery verejnosti v AI technológie
- Poskytovať zrozumiteľnú komunikáciu o rizikách a prínosoch umelej inteligencie a automatizácie, aby sa zrýchlila adopcia produktívnych riešení

5. Monitorovanie trhu práce a cieľová podpora ohrozených skupín

- Zaviesť systematické monitorovanie dopadov AI a automatizácie na pracovný trh
- Včas identifikovať ohrozené sektory a skupiny zamestnancov a poskytovať im ciele poradenké a vzdelávacie služby

5.8. Sociálna ekonomika a sociálne inovácie

Ciele:

- *Podpora udržateľnosti sociálnych podnikov*
- *Inovácia služieb a integrácia znevýhodnených a zraniteľných skupín obyvateľstva*

1. Podpora finančnej udržateľnosti sociálnych podnikov

- Zaviesť systémové mechanizmy, vedúce k zvýšeniu sebestačnosti a konkurencieschopnosti sociálnych podnikov na trhu, a tým znížiť závislosť sociálnych podnikov na grantoch a dotáciách

2. Podpora medzitrhu práce ako nástroja sociálnej integrácie

- Podpora zabezpečenia komplexných služieb (vzdelávanie, mentoring, sociálne poradenstvo, poradenstvo pre trh práce) v sociálnych podnikoch pre úspešnú integráciu znevýhodnených a zraniteľných osôb na trh práce
- Podporiť inovatívne mechanizmy, ktoré zabezpečia prechod znevýhodneným zamestnancom prechod zo sociálnych podnikov, ako medzitrhu práce, na otvorený trh práce

3. Monitorovanie, hodnotenie a transparentnosť

- Zaviesť systém monitorovania a evaluácie sociálnych podnikov s indikátormi hodnotenia ekonomickej a sociálnej efektívnosti (napr. zamestnanosť, sociálny dopad, finančná stabilita a pod.)

4. Podpora integračných podnikov ako sociálnej inovácie

- Podporovať inovatívne iniciatívy integračných podnikov na riešenie regionálnych potrieb a nedostatku služieb
- Podpora inovácií v sociálnych podnikoch s využitím digitálnych technológií za účelom zvýšenia zamestnanosti znevýhodnených a zraniteľných osôb na otvorenom trhu práce

5. Efektívne využitie potenciálu sociálnych podnikov

- Podporovať široké spektrum spoločensky prospešných aktivít sociálnych podnikov, napr. v oblasti bývania, životného prostredia, zdravotnej starostlivosti, vzdelávania, kultúry a iných
- Podporovať vytváranie nových pracovných miest v sociálnych podnikoch spojených s rozvojom zručností v digitálnej a zelenej transformácii
- Vytvárať platformy na spoluprácu medzi sociálnymi podnikmi, verejným sektorom a vzdelávacími inštitúciami na zdieľanie know-how a riešenie systémových bariér

5.9. Únik talentov

Ciele:

- *Znížiť únik talentov*
- *Podpora návratu Slovákov zo zahraničia*
- *Zvýšiť atraktivitu krajiny pre zahraničných študentov a odborníkov*

1. Zníženie miery úniku talentov zo Slovenska

- Reforma vzdelávacieho systému s dôrazom na kvalitu a prepojenie s praxou
- Podpora štúdia a práce v oblastiach s vysokým odlivom (napr. zdravotníctvo, IT, technické odbory)

2. Podpora návratu Slovákov zo zahraničia na Slovensko

- Vytvorenie komplexného systému návratu vysokokvalifikovaných občanov Slovenska zo zahraničia

3. Lákanie a udržanie zahraničných študentov a vysokokvalifikovanej pracovnej sily

- Zavedenie podporných jazykových kurzov slovenčiny pred a počas štúdia
- Zlepšenie integrácie zahraničných študentov – sociálne, jazykovo, kultúrne
- Zjednodušenie systému uznávania vzdelania zo zahraničia (nostrifikácia)
- Podpora zamestnania počas štúdia a po jeho ukončení (brigády, stáže, prepojenie s trhom práce)
- Vytvorenie jednotnej online platformy s informáciami o štúdiu a zamestnaní na Slovensku

5.10. Efektívne riadenie pracovnej mobility a integrácie zahraničných pracovníkov

Ciele:

- *Rozvoj mechanizmov riadenej pracovnej mobility*
- *Posilnenie systémovej integrácie zahraničných pracovníkov*

1. Spolupráca s tretími krajinami v oblasti pracovnej mobility

- Uzatváranie bilaterálnych zmlúv s tretími krajinami v oblasti pracovnej mobility, ktoré budú zahŕňať pravidelnú výmenu informácií o podmienkach na pracovnom trhu; výmenu skúseností v oblasti pracovných vzťahov, sociálneho zabezpečenia, inšpekcie práce a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci; zvyšovanie informovanosti štátnych príslušníkov tretích krajín o právach a povinnostiach pri získavaní pracovného povolenia, v pracovnej oblasti, v oblasti sociálneho zabezpečenia a o možnostiach právnej ochrany v prípade porušovania ich pracovných podmienok

2. Vytváranie programov pracovnej mobility

- Vytváranie pilotných vzdelávacích a adaptačných programov pracovnej mobility s vybranými tretími krajinami na báze partnerstiev

3. Vytvorenie národného rámca integrácie zahraničných pracovníkov

- Vypracovanie národného rámca integrácie zahraničných pracovníkov vrátane spoločných štandardov pre integračné služby

6. Implementácia stratégie a monitorovanie

Implementácia Politiky zamestnanosti SR do roku 2035 je navrhnutá tak, aby zabezpečila systematickú a koordinovanú realizáciu opatrení smerujúcich k naplneniu strategických cieľov. Gestorom stratégie je MPSVR SR, ktoré zodpovedá za celkovú koordináciu, priebežné riadenie implementácie a vyhodnocovanie plnenia cieľov. Vzhľadom na nadrezortný charakter dokumentu bude realizácia prebiehať v spolupráci s relevantnými rezortmi a inštitúciami.

Systém monitorovania je navrhnutý tak, aby poskytoval priebežné informácie o napredovaní stratégie a umožnil flexibilne reagovať na nové výzvy. Monitorovanie bude založené na sledovaní realizácie opatrení a meraní pokroku voči stanoveným cieľom. V rokoch 2029 a 2032 vypracuje MPSVR SR v spolupráci s relevantnými rezortmi Správu o pokroku implementácie, ktorá bude obsahovať hodnotenie plnenia cieľov, analýzu realizovaných opatrení a odporúčania na úpravu stratégie podľa aktuálneho vývoja. Záverečné hodnotenie v roku 2035 posúdi celkový dopad stratégie na dosiahnutie stanovených cieľov, kvalitu a dostupnosť pracovnej sily, adaptabilitu trhu práce na technologické a demografické zmeny a znižovanie regionálnych rozdielov.

7. Záver

Strategický dokument Politika zamestnanosti SR do roku 2035 predstavuje komplexnú a modernú víziu rozvoja trhu práce, ktorá reaguje na súčasné aj budúce výzvy. Vďaka širokej medzirezortnej spolupráci a zapojeniu sociálnych partnerov poskytuje ucelený rámec, ktorý má zabezpečiť dostatok kvalifikovanej pracovnej sily, podporiť konkurencieschopnosť ekonomiky a zároveň posilniť sociálnu inklúziu. Dokument ponúka systematický prístup k rozvoju zručností, inovácií a regionálnej rovnosti, čím vytvára predpoklady pre inkluzívny, inovatívny a udržateľný hospodársky rast SR do roku 2035.

Proces prípravy dokumentu Politika zamestnanosti SR do roku 2035 bol postavený na širokej spolupráci naprieč rezortmi a odbornými inštitúciami. Úvodnú analytickú časť a rámcovú štruktúru dokumentu pripravil odbor politiky trhu práce MPSVR SR.

Po vypracovaní úvodnej anotácie dokumentu na jar 2025 bola táto zaslaná všetkým relevantným inštitúciám na doplnenie vstupov za ich oblasti. Kľúčovým prvkom tvorby stratégie bolo systematické zapájanie dotknutých a odborných subjektov v úzkej koordinácii so sekciami MPSVR SR - Sekciou práce, Sekciou sociálnej a rodinnej politiky, Sekciou sociálnej ekonomiky, Sekciou ľudských práv, Inštitútom sociálnej politiky, Inštitútom pre výskum práce a rodiny a Sekciou služieb zamestnanosti ÚPSVR.

V rámci medzirezortnej spolupráce boli do prípravy aktívne prizvané aj rezortné inštitúcie a organizácie s priamym vplyvom na trh práce, vzdelávanie, sociálnu politiku, inovačný ekosystém a hospodárstvo. Medzi spolupracujúce subjekty patrili napríklad ASR, organizácie sociálnej ekonomiky, ako aj Inštitút finančnej politiky MF SR, Inštitút vzdelávacej politiky MŠVV SR, MH SR, MIRRI SR, MZ SR, VAIA Výskumná a inovačná autorita či ÚSVRK.

Zapojenie týchto aktérov prebiehalo prostredníctvom konzultácií a zberu podkladov od jednotlivých rezortov a partnerských organizácií. Na základe získaných podkladov bol na jeseň 2025 spracovaný ucelený návrh stratégie. Tento návrh bude následne prerokovaný na stretnutí pracovnej skupiny pre oblasť Zamestnanosti, Aktívnej politiky trhu práce, Záruky pre mladých a Sociálnej ekonomiky, ktorá zabezpečí finálne zosúladenie stanovísk a odporúčaní.

Takto nastavený participatívny proces umožnil zosúladiť pohľady všetkých kľúčových partnerov, integrovať multidisciplinárne expertízy a vytvoriť strategický dokument reflektujúci potreby trhu práce, moderné megatrendy aj dlhodobé priority štátu.

Zoznam použitých zdrojov:

1. Slovenský trh práce počas prichádzajúcich demografických zmien Ministerstvo financií Slovenskej republiky, <https://www.mfsr.sk/sk/financie/institut-financnej-politiky/publikacie-ifp/komentare/komentare-z-roku-2020/11-slovensky-trh-prace-pocas-prichadzajucich-demografickych-zmien.html>
2. 2024 Ageing Report Slovak Republic - Country Fiche, https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/9d858e5d-9263-4055-a008-162bf459da4e_en?filename=2024-ageing-report-country-fiche-Slovakia.pdf
3. AKO ŽIJEME v štatistikách - Štatistický úrad SR, otvorené júla 9, 2025, <https://vekovastruktura.statistics.sk/>
4. ANATHASOU, J. Introduction to the Work Ability Index, research article, Qeios, April 2024. dostupné na: www.qeios.com
5. European Commission, "A European approach to micro-credentials," 2022.
6. Eurostat, Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age (%), 2023.
7. Healthy life years statistics, jún 2024, dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Healthy_life_years_statistics#Methodology_2F_Meta
8. ILMARINEN – JUHANI 2008. Ako si predĺžiť aktívny život. Originál 2005, Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health. Slovenský preklad 2008. Pre Klub strieborných hláv vydala Príroda, s. r. o., Bratislava. ISBN 978-80-07-01658-3.
9. ILMARINEN, J. 2012. Podpora aktívneho starnutia na pracovisku. Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. [online]. Dostupné na internete: <https://osha.europa.eu/sk/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace>
10. Informácie o trhu práce: Slovensko - Európska únia - EURES, https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information-europe/labour-market-information-slovakia_sk
11. Informačný systém vzdelávania dospelých (<https://isvd.iedu.sk/KnowledgeBase/QualityStandards>)
12. Key trends shaping the Slovak labour market in 2025, <https://spectator.sme.sk/business/c/key-trends-shaping-the-slovak-labor-market-in-2025>
13. KOVČUK, O., et al., (2022). Odliv mozgov a jeho vplyv na jednotlivé odvetvia a regióny v SR, Implantačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR. <https://www.trexima.sk/odliv-mozgov-je-enormny/>
14. MARKOVIČ a PLACHÁ, 2022, Miera zamestnanosti v MRK predstavuje podľa zisťovania EU SILC_MRK 2020 len 33%
15. MARTINÁK, D., et. al., (2025). Odliv mozgov III: Vráť mi tie hviezdy, Inštitút vzdelávacej politiky. <https://www.minedu.sk/data/att/8ea/34087.1405fc.pdf>
16. Migrácia pracovnej sily z tretích krajín a trh práce v SR II., otvorené júla 9, 2025, https://www.iazasi.gov.sk/data/files/np_PKSD/Analzyzy/Stat/Migracia_pracovnej_sily_z_tretich_krajin_a_trh_prace_v_SR_II.pdf
17. Ministère du Travail (FR), Compte Personnel de Formation – Statistiques 2023.
18. Národný program aktívneho starnutia na roky 2021 – 2030
19. Návod pre úspešné Slovensko: Magnet pre talent. Bratislava : Úrad vlády, 2023, s 22.
20. NCZI 2022. Choroby z povolania 2022. Správa k publikovaným výstupom. Dostupné na : https://data.nczisk.sk/statisticke_vystupy/choroby_povolania/Choroby_z_povolania_2022_Sprava_k_publicovanim_vystupom.pdf
21. NĚMEC, M., BÚTOROVÁ, E., DROBNÝ, M., GALÁDOVÁ, I., KORDOŠOVÁ, M., ĽAPINOVÁ, E., ŠŤASTNÝ, S., VAŇO, B. 2023. Zásady vekového manažmentu v praxi

- a možnosti uplatnenia zásad v kolektívnom vyjednávaní, Bratislava: Konfederácia odborových zväzov, dostupné na: <https://www.kozsr.sk/analyticke-vystupy-pksd/>
22. NĚMEC, M., BÚTOROVÁ, E., JANČUROVÁ, L., JUSKO, P., VAŇO, B., 2023 Podpora aktívneho starnutia a podpory striebornej ekonomiky v kontexte globálnych zmien a starnutia obyvateľstva na Slovensku. Bratislava: Konfederácia odborových zväzov, dostupné na: <https://www.kozsr.sk/analyticke-vystupy-pksd/>
 23. NIP 2022. Rozbor pracovných úrazov, ochorení súvisiacich s prácou a závažných priemyselných havárií v pôsobnosti inšpekcie práce za rok 2021, NIP marec 2022.
 24. NIVAM, Správa o stave kariérového poradenstva v SR, 2024.
 25. OECD, "Validation of Non-formal and Informal Learning," 2021.
 26. SLAVÍK, V., GRÁC, R., KLOBUČNÍK, M., KOHUTOVÁ, K.: Development of Suburbanizations of Slovakia on the Example of the Bratislava Region, Warsaw: Polish Academy of Science, Committee for Spatial Economy and regional Planning, 2011, Urban Regions as engines of Development, s. 35-58
 27. SLAVÍK, V., GRÁC, R.: Developing the capital city functions of Bratislava, The Czech Academy of Sciences, Institute of Geonics, Moravian Geographical Reports, Vol. 16, No. 1 (2008), s. 16-25
 28. SLAVÍK, V., GRÁC, R.: Proces urbanizácie a migrácia obyvateľstva v kontexte vývoja sídelnej štruktúry Slovenskej republiky, In: Populačný vývoj Slovenska na prelome tisícročí - kontinuita či nová éra? / Branislav Bleha ... [et al.] Bratislava: Geo-grafika, 2009
 29. Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2022, MPSVR SR, https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/2023/spravasossr_2022_final.pdf
 30. Strategické priority rozvoja zamestnanosti v Slovenskej republike s výhľadom do roku 2030, <https://www.employment.gov.sk/files/sk/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/strategicke-dokumenty-oblasti-zamestnanosti-do-roku-2030/strategicke-priority-rozvoja-zamestnanosti-2030.pdf>
 31. Stratégie rozvoja ľudských zdrojov v nových demografických, technologických a environmentálnych podmienkach – 2025.
 32. Štatistický úrad SR, Úroveň vzdelania obyvateľstva, 2023.
 33. Štatistický úrad SR: Prehľad pohybu obyvateľstva, <https://datacube.statistics.sk> - [om7104rr]
 34. VELŠIC, M., Únik mozgov Migračný potenciál mladých. 2021.